



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

RELACIÓN ENTRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE SALUD EN LIMA, 2024

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autor:

Mayra Rocio Pareja Pillaca

Asesor:

Mg. Lic. Guillermo Juniors Morales Benavides

<https://orcid.org/0000-0003-3969-4882>

Lima - Perú

2025

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	RICHARD ALEJANDRO AGUIRRE CAMARENA
	Nombre y Apellidos




Jurado 2	PEDRO ALFONSO VELASQUEZ TAPULLIMA
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	GUILLERMO JUNIORS MORALES BENAVIDES
	Nombre y Apellidos

Informe de Similitud

Mayra Rocío Pareja Pillaca

RELACIÓN ENTRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE SALUD EN LI...

-  Quick Submit
-  Quick Submit
-  Asesores

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3184994889

Fecha de entrega

16 mar 2025, 5:42 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

16 mar 2025, 6:02 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS_MAYRA_ROCIO_PAREJA_PILLACA.docx

Tamaño de archivo

470.8 KB

71 Páginas

15.546 Palabras

89.721 Caracteres



Página 1 of 75 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::1:3184994889



Página 2 of 75 - Integrity Overview

Identificador de la entrega trn:oid::1:3184994889

19% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Dedicatoria

Este trabajo de investigación es dedicado en primer lugar a Dios por ayudarme y darme fuerzas, a mis padres Hilario Pareja Arango y Antonia Pillaca Leño por la motivación que me han brindado en todo momento y también a mi familia por siempre estar conmigo en las buenas y en las malas, por brindarme su apoyo incondicional en poder lograr mis metas y objetivos trazados.

Agradecimiento

Agradecer al Asesor Guillermo J. Morales Benavides por su experiencia, por la motivación y poder compartir sus conocimientos. Además, asesorarme y tener paciencia al explicarme y guiarme en el proceso de la investigación.

A mis padres por apoyarme en cada etapa de mi vida, siempre estaré agradecida con ellos, ya que me brindaron su amor incondicional y mayor motivación para seguir adelante.

Tabla de contenidos

Índice de tablas.....	7
Resumen.....	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática	9
1.2. Formulación del problema	28
1.3. Objetivos	29
1.4. Hipótesis	29
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	31
CAPÍTULO III: RESULTADOS	38
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	45
REFERENCIAS	53
ANEXOS	58

Índice de tablas

Tabla 1	Confiabilidad del cuestionario de Compromiso organizacional.....	34
Tabla 2	Confiabilidad del cuestionario de Clima laboral	34
Tabla 3	Resultados descriptivos de la variable compromiso organizacional.....	38
Tabla 4	Resultados descriptivos por dimensiones del compromiso organizacional.....	39
Tabla 5	Resultados descriptivos de la variable clima laboral	40
Tabla 6	Resultados descriptivos por dimensiones del clima laboral	40
Tabla 7	Prueba Shapiro Wilk.....	41
Tabla 8	Prueba de hipótesis general.....	42
Tabla 9	Prueba de hipótesis específica 1	43
Tabla 10	Prueba de hipótesis específica 2	43
Tabla 11	Prueba de hipótesis específica 3	44

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en una entidad pública de salud en Lima, 2024. Para ello, se empleó una metodología cuantitativa, de tipo correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 35 colaboradores de la institución, quienes respondieron dos cuestionarios previamente validados: la escala de clima laboral de Sonia Palma (2004) y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991). Los resultados evidenciaron que el clima laboral tiene una relación significativa y positiva con el compromiso organizacional, con una correlación moderada según la prueba de Rho de Spearman ($\rho = 0.681$, $p < 0.01$). A nivel dimensional, el compromiso afectivo mostró la mayor relación con el clima laboral, mientras que el compromiso de continuidad y normativo presentaron asociaciones más débiles. Se concluye que un clima organizacional favorable influye en el sentido de pertenencia y motivación de los empleados, lo que puede traducirse en una mayor estabilidad y desempeño dentro de la institución. Se recomienda que la entidad implemente estrategias orientadas a mejorar las condiciones laborales, la comunicación interna y el reconocimiento del personal para fortalecer su compromiso organizacional.

Palabras Claves

Compromiso organizacional, clima laboral. entidad pública.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel global, la gestión del clima laboral y el compromiso organizacional ha adquirido una relevancia estratégica en la productividad y sostenibilidad de las empresas. Sin embargo, los datos recientes reflejan una crisis en el nivel de compromiso de los trabajadores, lo que no solo afecta el desempeño de las organizaciones, sino que también tiene repercusiones económicas significativas a escala mundial.

De acuerdo con Gallup (2024), solo el 23% de los empleados a nivel global se encuentran comprometidos con su trabajo, mientras que un 62% no está comprometido y un 15% está activamente desconectado. Esta falta de compromiso impacta directamente en la eficiencia y rentabilidad de las empresas, generando un costo estimado de 8.9 billones de dólares para la economía global, equivalente al 9% del Producto Interno Bruto (PIB) mundial. Esto evidencia que el compromiso laboral no es solo una preocupación organizacional, sino un factor macroeconómico que afecta el desarrollo sostenible de los países.

Desde una perspectiva estructural, la OCDE (2019) advierte que la inestabilidad laboral y la precarización del empleo han debilitado el sentido de pertenencia de los empleados con sus organizaciones. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (2021) destaca que los altos niveles de estrés y la falta de bienestar en el trabajo han erosionado el compromiso de los trabajadores, generando mayores tasas de rotación y menor satisfacción laboral.

En este contexto, la transformación digital y la automatización del trabajo han añadido nuevos desafíos en la retención del talento. Según el World Economic Forum (2025), los cambios en la dinámica laboral han obligado a las empresas a replantear sus estrategias de gestión, ya que la flexibilidad y el bienestar organizacional se han convertido en factores clave para mantener el compromiso de los empleados. No obstante, muchas organizaciones aún no

han implementado medidas efectivas para mejorar el clima laboral y fortalecer el vínculo entre los trabajadores y la empresa.

La consultora Deloitte (2024) enfatiza que, ante este panorama, las organizaciones deben diseñar estrategias que prioricen el liderazgo participativo, el reconocimiento del desempeño y el desarrollo profesional, factores que han demostrado ser determinantes en la percepción del clima laboral y el compromiso organizacional.

En síntesis, la problemática internacional evidencia que un clima organizacional deficiente tiene efectos negativos tanto en la productividad como en la economía global. Por ello, resulta imprescindible analizar y proponer estrategias para fortalecer el compromiso laboral a través de la mejora del ambiente de trabajo, garantizando así una mayor estabilidad organizacional y un impacto positivo en la rentabilidad empresarial.

En el Perú, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional enfrentan desafíos significativos que impactan negativamente en la retención de talento y la productividad empresarial. Diversos estudios recientes evidencian una creciente insatisfacción entre los trabajadores peruanos, motivada por factores como remuneraciones insuficientes, falta de oportunidades de desarrollo profesional y condiciones laborales inadecuadas.

Un informe de Infobae (2024) revela que, aunque el Perú registra un Employee Net Promoter Score (eNPS) promedio del 46.5%, superior a la media latinoamericana del 38.93%, este índice ha disminuido en un 4.4% respecto al año anterior. Esta tendencia indica una disminución en la lealtad y satisfacción de los colaboradores, lo que se traduce en una mayor intención de renunciar a sus puestos de trabajo. Las principales causas identificadas incluyen condiciones laborales deficientes y limitadas oportunidades de crecimiento profesional.

Por su parte, el estudio "Enamorados del Trabajo 2024" de Bumeran, citado por Diario Gestión (2024), señala que solo el 51% de los trabajadores peruanos afirma que les gusta su trabajo, una caída de 18 puntos porcentuales en comparación con el 2023. Entre los motivos de

insatisfacción destacan una remuneración insuficiente, la falta de alineación entre el empleo y las preferencias personales, y un ambiente laboral poco favorable. Esta insatisfacción creciente no solo afecta el bienestar de los empleados, sino que también incrementa la rotación de personal, generando costos adicionales para las empresas en procesos de selección y capacitación.

Además, según Perú Retail (2024), el 49.6% de los trabajadores peruanos se siente insatisfecho con su cargo y busca un aumento de salario o un cambio de puesto. Las prioridades del talento peruano se centran en salarios competitivos, oportunidades de crecimiento profesional y un equilibrio entre la vida personal y laboral. La falta de correspondencia entre las responsabilidades laborales y la remuneración, así como la ausencia de ajustes salariales acordes con la inflación, son factores que contribuyen a esta insatisfacción.

En este contexto, Conexión ESAN (2024) destaca que el mercado laboral peruano se ha debilitado debido al incremento de la informalidad empresarial y la disminución de la inversión privada. Estos factores no solo limitan la generación de empleos formales, sino que también afectan la calidad del clima laboral y las oportunidades de desarrollo para los empleados. La alta informalidad, que supera el 90% en las microempresas peruanas, y las proyecciones de crecimiento económico por debajo del promedio regional, agravan la problemática laboral en el país.

En resumen, la problemática laboral en el Perú se caracteriza por una creciente insatisfacción de los trabajadores, influenciada por salarios insuficientes, escasas oportunidades de desarrollo profesional y condiciones laborales poco favorables. Esta situación demanda una revisión profunda de las políticas organizacionales y estrategias gubernamentales para mejorar el clima laboral, fortalecer el compromiso organizacional y, en consecuencia, incrementar la productividad y competitividad en el ámbito empresarial peruano.

Con todo lo anteriormente expuesto, la presente investigación toma como unidad de análisis a una entidad pública de salud, donde la problemática del clima laboral y el compromiso organizacional adquiere una relevancia crítica, pues impacta directamente en la calidad del servicio brindado a los ciudadanos. Factores como la alta carga de trabajo, los recursos limitados, la falta de reconocimiento profesional y las escasas oportunidades de desarrollo pueden deteriorar el ambiente laboral, reduciendo la motivación del personal y afectando la continuidad de la atención en el sector salud. La insatisfacción laboral en estas instituciones no solo incrementa la rotación de empleados, sino que también genera desgaste emocional, disminuyendo el compromiso de los trabajadores y comprometiendo su desempeño en un entorno altamente demandante. Ante esta realidad, surge la necesidad de comprender cómo el clima laboral influye en el compromiso organizacional dentro de este tipo de instituciones, con el fin de diseñar estrategias que optimicen el bienestar del personal y mejoren la eficiencia del sistema de salud pública. En este sentido, resulta fundamental responder a la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en una entidad pública de salud en Lima, 2024?

Justificación Teórica

El estudio sobre la relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima, 2024, tiene una base teórica sólida que lo respalda. Ambas variables han sido ampliamente estudiadas debido a su impacto significativo en el comportamiento organizacional y en los resultados laborales. Según el modelo tridimensional de Allen y Meyer (1990), el compromiso organizacional se entiende como un constructo multidimensional que incluye el compromiso afectivo, normativo y de continuidad, los cuales explican los diferentes vínculos que un empleado puede desarrollar con su organización. Por su parte, el clima laboral, según Palma Carrillo (2004), se conceptualiza como la percepción

que los empleados tienen sobre su entorno de trabajo, dividido en dimensiones como autorrealización, supervisión, comunicación, involucramiento laboral y condiciones laborales.

Estudiar la relación entre estas variables permite contribuir al cuerpo teórico existente al explorar cómo las percepciones del entorno laboral influyen en la disposición emocional, racional y moral de los empleados hacia su organización. La literatura ha evidenciado que ambas variables están interrelacionadas y tienen efectos directos en el desempeño organizacional, la retención del talento y la satisfacción laboral. Por tanto, este estudio busca ampliar el conocimiento teórico sobre cómo estas dimensiones interactúan en un contexto de salud pública, un sector clave pero poco explorado desde esta perspectiva.

Justificación Metodológica

Desde el punto de vista metodológico, el estudio se justifica en la necesidad de emplear un diseño correlacional que permita determinar la fuerza y dirección de la relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral. La operacionalización de las variables se fundamenta en instrumentos validados, como la escala de compromiso organizacional de Allen y Meyer (1990) y la escala de clima laboral de Palma Carrillo (2004), los cuales han demostrado alta validez y confiabilidad en contextos laborales.

La elección de una entidad pública de salud como objeto de estudio responde a la relevancia del sector en el bienestar social y a los desafíos particulares que enfrenta, como la alta carga laboral y las limitaciones presupuestarias. La metodología busca garantizar una recopilación de datos representativa que permita obtener resultados que puedan generalizarse en contextos similares. Asimismo, el enfoque cuantitativo proporciona objetividad y permite analizar las relaciones entre las dimensiones de las variables de forma estadística, lo que contribuye a la solidez y rigurosidad de los hallazgos.

Justificación Práctica

Desde una perspectiva práctica, el estudio ofrece un aporte significativo para la gestión organizacional en el sector público de salud. Al identificar cómo el clima laboral influye en los niveles de compromiso de los empleados, se pueden desarrollar estrategias específicas para fortalecer el vínculo entre los trabajadores y la organización. Esto es particularmente relevante en un sector donde el compromiso de los empleados es crucial para garantizar la calidad de los servicios de salud ofrecidos a la población.

Los resultados del estudio podrán ser utilizados por los gestores de recursos humanos para implementar políticas que promuevan un clima laboral positivo, fomenten la autorrealización, mejoren la comunicación y fortalezcan la supervisión. Asimismo, podrán diseñarse programas de capacitación y motivación que contribuyan a aumentar los niveles de compromiso afectivo, normativo y de continuidad entre los empleados. En última instancia, el estudio tiene el potencial de mejorar la eficiencia organizacional y la calidad del servicio, beneficiando tanto a los trabajadores como a los usuarios del sistema de salud pública.

Antecedentes

Los antecedentes de esta investigación incluyen estudios tanto internacionales como nacionales que han abordado la relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral en diferentes contextos. A nivel internacional, se presentan investigaciones que evidencian cómo un ambiente de trabajo positivo influye en el compromiso de los colaboradores, impactando en su desempeño y satisfacción laboral. Asimismo, se revisan estudios nacionales que reflejan esta dinámica en el ámbito peruano, considerando las particularidades del entorno laboral en entidades públicas. El análisis de estos antecedentes permite contextualizar la investigación, identificar tendencias y respaldar la importancia de examinar esta relación en el sector salud.

Antecedentes internacionales

Racedo (2023) realizó una tesis titulada “Clima laboral y su incidencia en el sentido de pertenencia en una empresa pública, ubicada en el municipio de Soledad Atlántico”, la cual tuvo como objetivo analizar cómo el clima laboral impacta en el sentido de pertenencia en los empleados de EDUMAS, utilizando un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y transversal. Se aplicó la escala de Sonia Palma (2004) para el clima laboral y la Commitment Scale de Meyer et al. (1993) traducida al español. La muestra estuvo compuesta por 150 trabajadores de distintas áreas de la empresa. Los resultados del análisis de correlación de Pearson mostraron una correlación general débil ($r = 0.21$, $p > 0.05$) entre ambas variables, indicando una relación no significativa. Sin embargo, al desglosar por dimensiones, la supervisión presentó una correlación moderada con el compromiso afectivo ($r = 0.45$, $p < 0.05$). Se concluyó que, aunque el impacto general es limitado, ciertas dimensiones como la supervisión tienen potencial para influir positivamente en el sentido de pertenencia. Como recomendación, se sugirió implementar estrategias de liderazgo más inclusivas y participativas para fortalecer este vínculo.

Jiménez (2021) en su tesis “El clima laboral y el compromiso del personal administrativo”, exploró la relación entre el clima laboral y el compromiso del personal administrativo en la Universidad Técnica de Ambato. Con una muestra de 200 colaboradores, se utilizó un cuestionario de 31 ítems, evaluando dimensiones como comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo. El análisis estadístico, realizado con SPSS, evidenció una correlación positiva moderada entre las variables ($r = 0.59$, $p < 0.01$). El análisis de regresión lineal mostró que el clima laboral explicó un 34% de la variabilidad en el compromiso organizacional ($R^2 = 0.34$, $F = 21.45$, $p < 0.01$). Se observó que la dimensión de liderazgo tuvo el mayor impacto individual en el compromiso ($\beta = 0.41$, $p < 0.01$). Estos

hallazgos subrayan la importancia de mantener un ambiente laboral positivo para fomentar el compromiso. Como propuesta, se diseñó un plan de mejora para fortalecer la comunicación y el trabajo en equipo.

Loza (2023) en su investigación “Clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de AYMESA S.A.”, investigó cómo el clima laboral influye en el compromiso organizacional en el personal administrativo de AYMESA S.A. Con un diseño correlacional no experimental, se aplicaron los instrumentos de Brown y Leigh para medir el clima laboral y de Meyer y Allen para el compromiso organizacional, en una muestra de 120 empleados. Los resultados de la correlación de Pearson mostraron una relación positiva significativa entre las variables ($r = 0.62$, $p < 0.001$). Además, el análisis de regresión múltiple indicó que las dimensiones de claridad del rol y reconocimiento explicaban juntas un 48% de la varianza en el compromiso organizacional ($R^2 = 0.48$, $F = 30.12$, $p < 0.001$). Los hallazgos sugieren que mejorar el apoyo del supervisor y la comunicación organizacional podría incrementar significativamente el compromiso. Se recomendó la implementación de talleres de liderazgo y programas de reconocimiento.

Pillapa & Tamayo (2021) en su tesis “Clima laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos del GAD Pelileo”, plantearon determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los servidores públicos del GAD Pelileo. Utilizando un diseño cuantitativo no experimental, se aplicaron los instrumentos CL-SPC y ECO a una muestra de 50 participantes. Los análisis estadísticos incluyeron correlación de Pearson, que no mostró una relación significativa entre las variables generales ($r = 0.18$, $p > 0.05$). Sin embargo, al analizar las subdimensiones, la claridad del rol dentro del clima laboral tuvo una correlación moderada con el compromiso normativo ($r = 0.43$, $p < 0.05$). Los resultados también indicaron niveles muy favorables de clima laboral ($M = 4.2$, escala de 1 a 5) y un

compromiso organizacional alto ($M = 4.5$). Se concluyó que, aunque no se evidenció una correlación fuerte, la mejora de aspectos específicos como la claridad del rol podría potenciar el compromiso en áreas clave. Se sugirió desarrollar planes de comunicación interna y estrategias de retroalimentación para optimizar estos aspectos.

Vera et al. (2023) en su tesis "Efecto del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores. caso: hospital universitario de Guayaquil 2023", examinaron cómo el clima laboral influye en el compromiso organizacional en el contexto de un hospital universitario en Guayaquil, Ecuador. El estudio fue de tipo correlacional y cuantitativo, y utilizó un modelo de regresión lineal simple para analizar los datos de una muestra de 310 trabajadores. Los resultados mostraron que el clima laboral, con un puntaje promedio de 3.42 en una escala de 1 a 5, tenía una relación positiva significativa ($p < 0.01$) con el compromiso organizacional, que obtuvo un puntaje promedio de 3.35. Entre las dimensiones del clima laboral, el reconocimiento, la autonomía y la confianza se identificaron como los factores más influyentes en el compromiso organizacional. Los autores concluyeron que, aunque los empleados mostraron un nivel moderado de satisfacción con el clima laboral, existen áreas de mejora que podrían potenciar el compromiso organizacional, lo que a su vez fortalecería la calidad del servicio ofrecido en el hospital.

Antecedentes nacionales

Trigozo et al. (2022) en su tesis "Clima laboral y engagement en una entidad prestadora de servicios de salud en el nororiente peruano, en tiempos de COVID-19", plantearon como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el engagement en 180 colaboradores del Hospital II Tarapoto - EsSalud, utilizando un diseño no experimental, transversal y correlacional. Se aplicaron los instrumentos CL-SPC para medir el clima laboral ($\alpha = 0.962$) y UWES-17 para el engagement ($\alpha = 0.926$). Los resultados del análisis de Rho de Spearman

mostraron una correlación moderada positiva y significativa entre ambas variables ($Rho = 0.566$, $p < 0.001$). A nivel dimensional, las correlaciones más altas se observaron entre autorrealización y engagement ($Rho = 0.617$, $p < 0.001$) e involucramiento laboral y engagement ($Rho = 0.622$, $p < 0.001$), mientras que supervisión tuvo una relación baja ($Rho = 0.321$, $p < 0.001$). Los niveles generales de clima laboral (78.9%) y engagement (56.1%) fueron clasificados como regulares. Se concluyó que mejorar las dimensiones de autorrealización e involucramiento podría potenciar significativamente el engagement, especialmente en contextos de alta demanda como el generado por la COVID-19.

Centeno, (2024) en tesis “El clima organizacional y el engagement de los colaboradores de empresas de tecnologías de la información en Lima Metropolitana, Perú”, evaluó la relación entre el clima organizacional y el engagement en una muestra de 384 colaboradores de empresas tecnológicas. Se utilizó un diseño no experimental, transversal y correlacional. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario CL-SPC para medir el clima organizacional y la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) para el engagement. Los análisis estadísticos incluyeron el coeficiente de correlación de Spearman, que mostró una relación significativa moderada entre las variables ($Rho = 0.579$, $p < 0.001$). Al descomponer por dimensiones, se hallaron relaciones significativas entre autorrealización y engagement ($Rho = 0.621$, $p < 0.001$), involucramiento laboral y engagement ($Rho = 0.612$, $p < 0.001$), mientras que supervisión mostró la menor relación ($Rho = 0.341$, $p < 0.05$). Los hallazgos subrayan la importancia de mejorar las dimensiones de autorrealización y condiciones laborales para potenciar el compromiso y la retención de talento en el sectores o análisis complementarios.

García (2022) en su tesis "Clima organizacional y engagement en el personal del servicio de emergencia en un hospital nivel II-I, Lima – 2022", tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y el engagement en el sector salud. La investigación

utilizó un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y corte transversal, con una muestra de 60 colaboradores. Los instrumentos empleados incluyeron el cuestionario ECOS-S para evaluar el clima organizacional y la escala UWES para medir el engagement. Los resultados mostraron que el 48.3% de los encuestados percibían un clima organizacional adecuado, mientras que el 45.0% lo consideró en riesgo y el 6.7% lo calificó como inadecuado. En cuanto al engagement, el 45.0% reportó niveles muy altos, el 33.3% altos, el 10.0% promedio y el 11.7% bajos. Sin embargo, los análisis estadísticos indicaron una relación no significativa entre ambas variables ($p=0.761$, $r=0.040$). El autor concluyó que, aunque no se evidenció una correlación estadísticamente significativa, un clima organizacional adecuado podría influir indirectamente en los niveles de engagement, lo que destaca la importancia de mejorar el entorno laboral para incrementar el compromiso y la satisfacción de los colaboradores. Recomendó acciones que fortalezcan la cultura organizacional y promuevan el bienestar del personal.

Ortega (2021) en su tesis "Relación entre compromiso organizacional y clima laboral en una empresa del sector retail de mejoramiento del hogar", examinó cómo estas variables interactúan en el contexto de una empresa del sector retail. La investigación utilizó un diseño no experimental y enfoque cuantitativo, aplicando los cuestionarios de Meyer y Allen para medir el compromiso organizacional, y la escala CL-SPC para el clima laboral, en una muestra de 74 trabajadores. Los hallazgos indicaron que el compromiso organizacional estaba en un nivel medio, mientras que el clima laboral fue percibido como favorable por la mayoría de los participantes. No obstante, los análisis de correlación no mostraron una relación significativa ($p>0.05$) entre las dimensiones de ambas variables. Se concluyó que, aunque no hay una relación estadísticamente comprobada, las percepciones de un buen clima laboral podrían influir indirectamente en el compromiso organizacional. El autor destacó la importancia de

crear un entorno laboral propicio y fomentar prácticas de liderazgo efectivo para fortalecer tanto el clima como el compromiso, lo que podría traducirse en mayores niveles de productividad y satisfacción laboral.

Pérez (2021) en su tesis "Relación entre Clima y Compromiso Organizacional en los trabajadores administrativos de una sede de una Universidad Privada de Lima", analizó cómo las percepciones del clima organizacional influyen en los niveles de compromiso laboral. Utilizando el cuestionario de Litwin y Stringer para el clima y el de Meyer y Allen para el compromiso, se aplicaron a una muestra de 212 trabajadores administrativos seleccionados mediante la fórmula de Cochran. Los resultados evidenciaron una correlación significativa ($p < 0.01$) entre las dimensiones de estructura, cooperación e identidad del clima organizacional y los tipos de compromiso afectivo y normativo. Además, se destacó que un clima laboral favorable podría fortalecer el sentido de pertenencia y la lealtad hacia la institución. El estudio concluyó que mejorar las percepciones del clima organizacional es fundamental para incrementar el compromiso organizacional, lo que puede tener un impacto positivo en la retención del talento y el desempeño administrativo.

Bases teóricas

Las bases teóricas de esta investigación desarrollan los conceptos de compromiso organizacional y clima laboral, destacando su importancia en el contexto de una entidad pública de salud. Se analizan las características, dimensiones y factores que influyen en cada variable, así como su impacto en la dinámica organizacional. Además, se explora la relación entre ambas, considerando cómo un entorno laboral adecuado puede fortalecer el sentido de pertenencia y la motivación de los colaboradores. Esta revisión teórica proporciona el fundamento necesario para comprender la interacción entre estas variables y su relevancia en la gestión del talento humano.

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional es una variable central en el ámbito del comportamiento organizacional, debido a su capacidad para explicar y predecir comportamientos que favorecen los objetivos organizacionales. Este constructo refleja el vínculo psicológico entre un empleado y su organización, el cual puede expresarse en aspectos como el deseo de permanecer en la empresa, el esfuerzo por alcanzar metas organizacionales y la aceptación de los valores corporativos. La importancia del compromiso organizacional radica en su influencia directa en indicadores clave como el desempeño, la retención del talento y la satisfacción laboral, posicionándolo como un componente esencial en la gestión de recursos humanos y en la formulación de estrategias organizacionales (Allen y Meyer, 1990).

Meyer y Allen (1991) proporcionaron uno de los enfoques más influyentes al conceptualizar el compromiso organizacional como un fenómeno tridimensional compuesto por el compromiso afectivo, normativo y de continuidad. El compromiso afectivo está relacionado con el apego emocional que un empleado siente hacia su organización, lo que fomenta una conexión genuina y voluntaria. Por otro lado, el compromiso normativo implica una sensación de deber moral o ético hacia la organización, frecuentemente influenciado por normas sociales o valores personales. Finalmente, el compromiso de continuidad se basa en el análisis racional de los costos asociados con abandonar la organización, como la pérdida de beneficios o las dificultades para encontrar nuevas oportunidades laborales. Este modelo integral ha sido ampliamente adoptado y permite comprender el compromiso desde múltiples perspectivas, lo que lo convierte en una herramienta versátil para el diagnóstico y diseño de intervenciones organizacionales.

Desde una visión clásica, Porter et al. (1974) definieron el compromiso organizacional como la fuerza relativa de identificación e involucramiento del individuo con su organización. Este modelo subraya tres componentes esenciales: la aceptación de los valores

organizacionales, la disposición a esforzarse significativamente para alcanzar los objetivos organizacionales y el deseo de continuar formando parte de la organización. Complementando esta perspectiva, Mowday, Steers y Porter (1979) destacaron que el compromiso organizacional no solo es una actitud hacia la organización, sino también un reflejo del grado de identificación emocional y cognitiva del empleado con los objetivos y valores organizacionales. Estos autores consideraron que el compromiso tiene un impacto directo en la permanencia de los empleados y en su desempeño dentro de la organización.

Becker (1960), por su parte, introdujo la teoría de las "apuestas secundarias" (Side-Bet Theory), sugiriendo que el compromiso organizacional surge de las inversiones acumuladas que los empleados realizan en su relación con la organización. Estas inversiones pueden incluir tiempo, esfuerzo, formación y relaciones profesionales, las cuales representan costos potenciales si el empleado decide abandonar la organización. Este enfoque, más centrado en aspectos racionales, ha permitido analizar el compromiso desde una perspectiva económica y estratégica, destacando cómo los beneficios tangibles e intangibles de permanecer en la organización refuerzan el vínculo del empleado.

En las últimas décadas, el compromiso organizacional ha sido revisado y contextualizado para adaptarse a las dinámicas cambiantes del entorno laboral. Cohen (2007) amplió la teoría de Meyer y Allen al incorporar factores culturales y contextuales, enfatizando que el compromiso no es estático, sino que evoluciona con el tiempo y depende de la interacción de factores internos y externos. Este enfoque reconoce que las experiencias laborales, los cambios organizacionales y las diferencias culturales influyen significativamente en cómo se desarrolla y mantiene el compromiso.

Por otro lado, Yousef (2017) destacó la relevancia del compromiso organizacional en entornos multiculturales, donde variables como el apoyo organizacional percibido y el liderazgo inclusivo tienen un papel crucial. Según este autor, las diferencias culturales pueden

afectar la forma en que los empleados interpretan y experimentan el compromiso, lo que resalta la necesidad de estrategias de gestión personalizadas y culturalmente sensibles. Este enfoque contemporáneo es particularmente relevante en organizaciones globales, donde la diversidad y la inclusión son elementos clave para el éxito.

Dimensiones

Compromiso Afectivo

El compromiso afectivo se refiere al apego emocional del empleado hacia la organización, basado en un sentimiento de identificación y pertenencia. Los empleados con un alto nivel de compromiso afectivo se sienten valorados, orgullosos de formar parte de la organización, y disfrutan desempeñando su rol. Según Allen y Meyer (1990), esta dimensión se desarrolla a partir de experiencias positivas en el entorno laboral, como el reconocimiento al desempeño, relaciones armoniosas con los compañeros y oportunidades de crecimiento personal. Además, este tipo de compromiso está asociado con niveles más altos de satisfacción laboral y menor rotación, ya que los empleados permanecen en la organización porque lo desean y no por obligación. El compromiso afectivo contribuye a un clima organizacional positivo y a la creación de un entorno que fomenta la motivación intrínseca.

Compromiso de Continuidad

Este tipo de compromiso está relacionado con una evaluación racional de los costos asociados a dejar la organización. Se desarrolla cuando los empleados perciben que las alternativas laborales externas son menos atractivas o que abandonar la organización implicaría pérdidas significativas, como la estabilidad económica, los beneficios laborales o el prestigio profesional. Allen y Meyer (1990) destacan que el compromiso de continuidad es más pragmático que emocional, ya que se basa en cálculos sobre las ventajas de quedarse frente a las desventajas de abandonar la organización. Esta dimensión es clave en sectores donde las

oportunidades laborales son limitadas o donde los empleados tienen inversiones considerables, como tiempo o formación especializada, que le atan a la organización.

Compromiso Normativo

El compromiso normativo refleja un sentido de obligación moral hacia la organización. Los empleados con un alto nivel de compromiso normativo permanecen en sus puestos no solo por satisfacción o necesidad, sino porque sienten que es "lo correcto". Este tipo de compromiso está influenciado por valores éticos, normas sociales y prácticas organizacionales que refuerzan la lealtad. Según Allen y Meyer (1990), las organizaciones pueden fomentar este tipo de compromiso mediante programas de responsabilidad social corporativa, políticas justas y procesos de socialización que refuercen el sentido de pertenencia. Los empleados comprometidos normativamente tienden a priorizar los objetivos organizacionales, incluso en situaciones de adversidad, debido a su percepción de deber y responsabilidad.

Clima laboral

El clima laboral es un constructo esencial en el estudio del comportamiento organizacional, ya que captura las percepciones que los empleados tienen sobre su entorno laboral y cómo estas afectan su desempeño, motivación y bienestar. Este concepto ha evolucionado a lo largo del tiempo, pasando de enfoques clásicos que enfatizan las características estáticas del entorno organizacional a modelos más dinámicos que incorporan la influencia del liderazgo, la cultura organizacional y los cambios globales (Palma, 2004).

Litwin y Stringer (1968) fueron pioneros en la conceptualización del clima laboral, definiéndolo como un conjunto de características del ambiente organizacional que son percibidas por los empleados y que influyen en su comportamiento. Propusieron que el clima puede analizarse a través de dimensiones como estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, cooperación, estándares, conflictos e identidad, que reflejan aspectos clave del entorno

organizacional. Este modelo permitió identificar cómo las percepciones individuales y grupales moldean la dinámica laboral.

Schneider (1975) amplió esta definición al destacar que el clima laboral es el resultado de las percepciones compartidas por los empleados sobre políticas, prácticas y procedimientos organizacionales. Este enfoque se centra en cómo estas percepciones afectan el comportamiento colectivo, subrayando la importancia de la congruencia entre las prácticas organizativas y las expectativas de los empleados.

Davis y Newstrom (1985) conceptualizaron el clima laboral como el ambiente humano y físico en el que se realiza el trabajo. Resaltaron que este constructo no solo incluye aspectos físicos como el espacio de trabajo, sino también elementos intangibles como las relaciones interpersonales y el estilo de liderazgo. Según estos autores, el clima influye directamente en la satisfacción y el desempeño laboral, ya que los empleados responden emocional y conductualmente a su entorno.

Por su parte, Schein (1990) vinculó el clima laboral con la cultura organizacional, describiéndolo como las manifestaciones visibles de valores y creencias compartidos dentro de una organización. Según Schein, el clima refleja cómo los valores culturales se traducen en comportamientos y prácticas organizacionales, impactando la motivación y el compromiso de los empleados.

Patterson et al. (2005) actualizaron el concepto al proponer un modelo que incluye dimensiones como el apoyo del supervisor, el enfoque en resultados, la participación y la innovación. Destacaron que el clima laboral es un factor mediador entre las prácticas organizacionales y los resultados empresariales, como la productividad y el bienestar de los empleados. Este enfoque resalta cómo las características del clima pueden ser utilizadas estratégicamente para fomentar el desempeño organizacional.

En estudios más recientes, Kuenzi y Schminke (2009) integraron la teoría del liderazgo en el análisis del clima laboral. Estos autores conceptualizaron el clima como un conjunto de percepciones compartidas que se desarrollan en respuesta al estilo de liderazgo y las prácticas de gestión organizacional. Subrayaron que el liderazgo transformacional es un factor clave para construir un clima laboral positivo, fomentando la colaboración, la innovación y el compromiso.

Zhang y Liu (2010) propusieron un enfoque multidimensional del clima laboral, destacando que este está influenciado por factores individuales, grupales y organizacionales. Estos autores argumentaron que el clima laboral actúa como un puente entre la cultura organizacional y los resultados organizativos, afectando directamente variables como la retención de talento, la satisfacción laboral y la innovación. Además, enfatizaron que en entornos laborales globalizados y dinámicos, el clima debe ser flexible y adaptativo para responder a las demandas cambiantes.

Dimensiones

Autorrealización

La autorrealización se refiere a las oportunidades que los empleados perciben para desarrollarse personal y profesionalmente dentro de la organización. Según Palma (2004), esta dimensión incluye aspectos como el reconocimiento de logros, la promoción del desarrollo, el aprendizaje continuo y el fomento de la innovación. Un entorno laboral que permita a los empleados alcanzar sus metas personales y profesionales genera motivación intrínseca, mejora el desempeño y fortalece la conexión emocional con la organización. Además, el reconocimiento de logros y la valoración del esfuerzo son factores clave para construir un clima laboral positivo que fomente la retención del talento.

Involucramiento Laboral

Esta dimensión mide el grado en que los empleados se sienten identificados con los objetivos organizacionales y comprometidos con el éxito de la empresa. Palma (2004) señala que el involucramiento laboral incluye indicadores como el cumplimiento de metas, la contribución al éxito organizacional, el orgullo por los productos o servicios y la mejora continua. Un alto nivel de involucramiento laboral promueve la responsabilidad individual y colectiva, mientras que tareas estimulantes y objetivos claros fortalecen el sentido de pertenencia. Cuando los empleados sienten que su trabajo tiene un impacto significativo en la organización, tienden a participar más activamente en los procesos y a demostrar una mayor resiliencia frente a desafíos.

Supervisión

La supervisión se relaciona con la percepción de apoyo, guía y control que los empleados reciben de sus líderes inmediatos. Según Palma (2004), un liderazgo efectivo incluye el apoyo emocional y técnico, la claridad en las responsabilidades, la evaluación constructiva y la preparación adecuada para el trabajo. Un supervisor que actúa como facilitador del desempeño laboral, en lugar de un controlador, genera confianza y mejora la percepción del clima laboral. Además, prácticas como la justicia en el trato y la equidad en la asignación de recursos fortalecen la relación empleado-supervisor, fomentando un entorno laboral positivo.

Comunicación

La comunicación se refiere a la claridad, accesibilidad y fluidez de la información dentro de la organización. Palma (2004) resalta que una comunicación eficiente mejora la colaboración interdepartamental, la resolución de conflictos y la integración entre jerarquías. Los indicadores incluyen el acceso adecuado a la información, la promoción de la comunicación interna y el establecimiento de canales formales e informales de interacción.

Una comunicación efectiva fomenta la transparencia organizacional y permite a los empleados tomar decisiones informadas, lo que repercute en su motivación y desempeño. Además, la capacidad de interactuar con niveles jerárquicos superiores crea un entorno inclusivo y participativo.

Condiciones Laborales

Las condiciones laborales incluyen factores materiales, económicos y sociales que afectan la calidad del entorno laboral. Según Palma (2004), aspectos como la remuneración competitiva, la disponibilidad de tecnología, la administración eficiente de recursos y las oportunidades de trabajo en equipo son fundamentales para un clima laboral saludable. Un entorno laboral que proporcione recursos adecuados y fomente la cooperación entre compañeros contribuye a reducir el estrés y a mejorar la percepción del lugar de trabajo. Además, cuando los empleados perciben que sus esfuerzos son reconocidos a través de remuneraciones justas y beneficios laborales, se crea un círculo virtuoso que impacta positivamente en la productividad y el compromiso organizacional.

1.2. Formulación del problema

Problema General

- ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima, 2024?

Específicos

- ¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuidad y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima, 2024?

- ¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima, 2024?

1.3. Objetivos

General

- Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima, 2024.

Específicos

- Identificar la relación entre el compromiso afectivo y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima, 2024.
- Establecer la relación entre el compromiso de continuidad y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima, 2024.
- Analizar la relación entre el compromiso normativo y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima, 2024.

1.4. Hipótesis

General

- Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima, 2024.

Específicos

- Existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima, 2024.

- Existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima, 2024.
- Existe una relación significativa entre el compromiso normativo y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima, 2024.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Clasificación Metodológica

El presente estudio se enmarca dentro del **enfoque cuantitativo**, el cual se caracteriza por el uso de la recolección de datos numéricos con el fin de probar hipótesis, establecer patrones y examinar relaciones entre variables dentro de un contexto determinado. Este enfoque parte de una postura positivista, busca medir los fenómenos de forma objetiva y controlada, y permite analizar la realidad mediante herramientas estadísticas que aseguran la precisión de los resultados. Según Hernández y Mendoza (2018), el enfoque cuantitativo sigue un proceso lógico, secuencial y deductivo, que inicia con un problema delimitado, continúa con la formulación de hipótesis y culmina en su comprobación empírica, lo que lo convierte en un método idóneo para estudios orientados a descubrir relaciones entre variables observables.

Respecto al diseño metodológico, este estudio adopta un diseño **no experimental**, ya que no se manipulan deliberadamente las variables independientes, sino que se observan tal como se presentan en el contexto natural de los participantes. Es decir, el investigador no introduce ningún tipo de estímulo o intervención, sino que analiza la situación en su estado actual. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), en un diseño no experimental se examinan los fenómenos tal y como ocurren, sin intervenir en su desarrollo, lo que resulta adecuado cuando se pretende preservar la autenticidad del comportamiento de las variables en su entorno real, como es el caso del compromiso organizacional y el clima laboral en instituciones públicas.

Además, el estudio es de tipo **transversal**, dado que la recolección de datos se efectuará en un único momento del tiempo, lo que permite conocer el estado actual de las variables sin realizar un seguimiento longitudinal. Esta estrategia es útil cuando se busca obtener una visión instantánea del fenómeno de estudio, especialmente en investigaciones de corte social o

laboral, donde los contextos pueden ser dinámicos. Hernández y Mendoza (2018) explican que los estudios transversales son apropiados cuando el objetivo es describir variables y analizar relaciones en un momento específico, sin la intención de observar cambios o evoluciones temporales.

Por otro lado, se clasifica como una investigación **correlacional**, ya que su propósito es **determinar la existencia, dirección y fuerza de la relación entre dos variables específicas: el compromiso organizacional y el clima laboral**. Este tipo de diseño permite establecer asociaciones entre variables sin asumir una relación de causa y efecto, lo cual es fundamental en estudios donde no se busca intervenir, sino comprender cómo se vinculan los fenómenos entre sí. Según Hernández y Mendoza (2018), el diseño correlacional resulta útil cuando se pretende conocer el grado de relación entre variables en un contexto natural, proporcionando insumos para investigaciones posteriores que puedan explorar la causalidad de manera más profunda.

Población y Muestra

La población del estudio está conformada por la totalidad de los trabajadores que laboran en la entidad pública de salud seleccionada, lo cual asciende a 35 personas. Este grupo incluye a todos los colaboradores que desempeñan funciones administrativas, técnicas y operativas dentro de la institución, constituyendo así el universo completo de análisis para la investigación.

Dado el tamaño reducido de la población, se ha optado por aplicar un muestreo censal, el cual consiste en incluir a todos los miembros de la población sin excepción en el proceso de recolección de datos. A diferencia de los métodos de muestreo probabilístico o no probabilístico, el censo no requiere la selección de una muestra representativa, ya que se analiza directamente la totalidad de la población. Este tipo de muestreo es especialmente recomendable

cuando el número de unidades de análisis es manejable y accesible, como sucede en este caso. Según Hernández y Mendoza (2018), el muestreo censal es apropiado en contextos donde la población es pequeña, y permite obtener resultados altamente precisos al evitar errores muestrales y maximizar la validez interna del estudio.

La decisión de utilizar este enfoque metodológico obedece al interés de garantizar la representatividad plena de los datos y de realizar un análisis exhaustivo de las posibles relaciones entre las variables investigadas, específicamente el compromiso organizacional y el clima laboral. Al trabajar con la totalidad de la población, se asegura que las conclusiones reflejen fielmente las percepciones de todos los trabajadores, lo cual fortalece la confiabilidad de los hallazgos y respalda su utilidad para la toma de decisiones en la gestión institucional. En concordancia con lo planteado por Hernández y Mendoza (2018), incluir a todos los sujetos disponibles permite realizar un diagnóstico más riguroso y detallado del fenómeno estudiado, lo cual es especialmente valioso en estudios de tipo correlacional como el presente.

Técnica e Instrumento

La técnica principal utilizada para la recolección de datos es la **encuesta**, la cual permite obtener información estandarizada y directa de los participantes. Para ello, se emplean dos cuestionarios validados:

Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990): Este instrumento mide las tres dimensiones del compromiso organizacional: afectivo, de continuidad y normativo. Está compuesto por 23 ítems con una escala Likert de 5 puntos, donde 1 significa "Totalmente en desacuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo".

Escala de Clima Laboral de Palma Carrillo (2004): Evalúa las dimensiones del clima laboral: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Este cuestionario consta de 50 ítems, también con una escala Likert de 5 puntos; sin

embargo, dado que se trató de una escala con un número elevado de ítems; se procedió a reducirlo a 25 ítems, siendo 5 ítems por dimensión; por lo que se realizó un proceso de evaluación de juicio expertos, consultando a 3 profesionales especialistas en la materia.

Ambos instrumentos han sido ampliamente utilizados y validados en diversos contextos laborales, garantizando la confiabilidad y validez de los datos.

Es importante mencionar que los cuestionarios, al estar adaptados fue necesario realizar un proceso de verificación de su adecuado constructo, desde un plano cualitativo y cuantitativo. Es así como se realizó la evaluación del mismo a través del juicio de expertos (3); además de una prueba piloto para conocer el valor de confiabilidad.

Tabla 1

Confiabilidad del cuestionario de Compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,736	23

Tabla 2

Confiabilidad del cuestionario de Clima laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,790	25

En relación con la confiabilidad de los instrumentos utilizados para medir el **compromiso organizacional** y el **clima laboral**, se aplicó el coeficiente **Alfa de Cronbach** con el objetivo de evaluar la consistencia interna de los ítems en cada variable.

En primer lugar, para la variable **compromiso organizacional**, el análisis arrojó un coeficiente $\alpha = 0.736$ con **23 ítems**, lo que indica una confiabilidad aceptable. Este valor sugiere que los ítems que componen la escala presentan una adecuada cohesión y que miden

de manera consistente el constructo evaluado. Aunque el coeficiente podría ser mejorado, se encuentra dentro del rango aceptable para su uso en investigación.

Por otro lado, para la variable **clima laboral**, se obtuvo un coeficiente $\alpha = 0.790$ con **25 ítems**, lo que indica una **buena confiabilidad**. Este resultado refleja una mayor homogeneidad entre los ítems de la escala y una consistencia interna más sólida en comparación con la variable compromiso organizacional. Un coeficiente cercano a 0.8 sugiere que la escala es confiable y adecuada para evaluar el constructo con precisión.

En general, ambos coeficientes de confiabilidad reflejan que los instrumentos utilizados en el estudio presentan una adecuada consistencia interna, permitiendo la recopilación de datos con un nivel de precisión aceptable para el análisis posterior. Sin embargo, si se busca optimizar la confiabilidad, se podría realizar un análisis detallado de cada ítem para identificar posibles mejoras en la estructura de la escala.

Procedimiento de Recolección de Datos

La recolección de datos se llevará a cabo en las instalaciones de la entidad pública de salud, previa autorización de las autoridades competentes. Los pasos a seguir incluyen:

Coordinación inicial: Se solicitará el consentimiento institucional para realizar el estudio, y se establecerá un cronograma de aplicación de encuestas.

Capacitación: Se capacitará al equipo encargado de aplicar las encuestas para garantizar la uniformidad en la recolección de datos.

Consentimiento informado: Antes de la aplicación de las encuestas, se informará a los participantes sobre los objetivos del estudio, su carácter voluntario y la confidencialidad de los datos.

Aplicación de los cuestionarios: Las encuestas serán administradas de manera presencial durante horarios laborales previamente acordados para minimizar la interrupción de las actividades.

Revisión y verificación: Una vez completados los cuestionarios, se realizará una revisión exhaustiva para asegurar la completitud y calidad de los datos.

Análisis de Datos

Los datos recolectados serán analizados utilizando el software **SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)**. El análisis incluirá:

Análisis descriptivo: Para caracterizar las dimensiones del compromiso organizacional y del clima laboral, se calcularán frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar.

Prueba de normalidad: Se empleará la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar si los datos siguen una distribución normal.

Análisis correlacional: Se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson (en caso de distribución normal) o el coeficiente de Spearman (en caso contrario) para analizar la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y el clima laboral.

Interpretación de resultados: Los resultados se interpretarán considerando la fuerza y dirección de las correlaciones encontradas, estableciendo conclusiones en función de la evidencia estadística.

Aspectos Éticos

Este estudio se desarrollará siguiendo estrictamente los principios éticos de la investigación. Entre los aspectos éticos considerados se incluyen:

Consentimiento informado: Se garantizará que todos los participantes reciban información clara y completa sobre el estudio antes de su participación. Su consentimiento será documentado de manera formal.

Confidencialidad: Los datos personales de los participantes serán tratados con estricta confidencialidad, y los resultados se reportarán de forma anónima.

Voluntariedad: La participación en el estudio será completamente voluntaria, sin que existan repercusiones por decidir no participar.

Transparencia: Se comunicará a los participantes que los datos recolectados serán utilizados exclusivamente para fines académicos y de investigación.

Aprobación institucional: El estudio será aprobado por las autoridades de la entidad pública de salud y, de ser necesario, por un comité de ética.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

El capítulo de resultados presenta los hallazgos obtenidos a partir del análisis de la relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral en la entidad pública de salud estudiada. Se exponen los datos de manera estructurada, detallando las características de la muestra, los niveles de cada variable y los principales patrones identificados. Asimismo, se incluyen análisis estadísticos que permiten interpretar la intensidad y dirección de la relación entre ambas variables, proporcionando evidencia empírica que sustenta las conclusiones del estudio. Este capítulo constituye la base para la discusión y el planteamiento de recomendaciones orientadas a mejorar el entorno laboral y fortalecer el compromiso de los colaboradores.

Análisis descriptivo

Tabla 3

Resultados descriptivos de la variable compromiso organizacional

Compromiso organizacional		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	85,7
Medio	5	14,3
Total	35	100,0

Los resultados obtenidos muestran que la gran mayoría de los colaboradores presentan un nivel **bajo** de compromiso organizacional (**85.7%**), mientras que solo un **14.3%** se ubica en un nivel **medio**. No se registraron participantes con un nivel alto de compromiso. Estos hallazgos sugieren que la identificación y el vínculo de los trabajadores con la organización es limitado, lo que puede influir en su desempeño y permanencia en la empresa.

Tabla 4

Resultados descriptivos por dimensiones del compromiso organizacional

		f	%
Compromiso afectivo	Bajo	30	85.71%
	Medio	5	14.29%
	Alto	0	0.00%
Compromiso de continuidad	Bajo	30	85.71%
	Medio	5	14.29%
	Alto	0	0.00%
Compromiso normativo	Bajo	23	65.71%
	Medio	12	34.29%
	Alto	0	0.00%

Al analizar las dimensiones del compromiso organizacional, se observa una tendencia similar:

- **Compromiso afectivo:** El **85.71%** de los trabajadores presenta un nivel **bajo**, mientras que un **14.29%** muestra un nivel **medio**. Esto indica que los empleados no experimentan un fuerte apego emocional hacia la organización ni la perciben como un lugar significativo para su desarrollo.
- **Compromiso de continuidad:** De manera similar, el **85.71%** de los colaboradores tiene un nivel **bajo** de compromiso con la continuidad en la empresa, mientras que un **14.29%** se encuentra en un nivel **medio**. Esto sugiere que los trabajadores no perciben costos significativos asociados a dejar la organización, lo que podría traducirse en una mayor rotación laboral.
- **Compromiso normativo:** En esta dimensión, el **65.71%** de los colaboradores muestra un nivel **bajo**, mientras que un **34.29%** presenta un nivel **medio**. No se registraron trabajadores con un alto sentido de obligación moral hacia la organización, lo que sugiere que pocos empleados consideran que permanecer en la empresa es una cuestión de lealtad o responsabilidad.

Tabla 5

Resultados descriptivos de la variable clima laboral

Clima laboral			
	Frecuencia	Porcentaje	
Bajo	29	82,9	
Medio	6	17,1	
Total	35	100,0	

Los hallazgos reflejan que el clima laboral dentro de la organización es **predominantemente bajo**, con un **82.9%** de los trabajadores percibiéndolo de manera negativa. Solo un **17.1%** lo evalúa en un nivel medio, y no se registraron respuestas que lo consideren alto. Estos resultados indican que las condiciones laborales, el liderazgo, la comunicación y la percepción del ambiente organizacional no son favorables para la mayoría de los colaboradores.

Tabla 6

Resultados descriptivos por dimensiones del clima laboral

		f	%
Autorrealización	Bajo	26	74.29%
	Medio	9	25.71%
	Alto	0	0.00%
Involucramiento laboral	Bajo	24	68.57%
	Medio	11	31.43%
	Alto	0	0.00%
Supervisión	Bajo	30	85.71%
	Medio	5	14.29%
	Alto	0	0.00%
Comunicación	Bajo	27	77.14%
	Medio	8	22.86%
	Alto	0	0.00%
Condiciones laborales	Bajo	25	71.43%
	Medio	10	28.57%
	Alto	0	0.00%

Al desglosar la variable en sus dimensiones, se observa que todas presentan una evaluación baja, aunque con algunas diferencias en sus niveles:

- **Autorrealización:** El **74.29%** de los trabajadores considera que las oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la organización son **bajas**, mientras que un **25.71%** las califica en un nivel medio. Esto sugiere que la mayoría de los empleados no percibe un ambiente que favorezca su crecimiento profesional.
- **Involucramiento laboral:** Un **68.57%** evalúa esta dimensión como baja y un **31.43%** como media. La falta de compromiso con la organización y la escasa identificación con sus objetivos pueden estar influyendo en estos resultados.
- **Supervisión:** Esta es la dimensión con peor evaluación, ya que el **85.71%** de los trabajadores la califica como baja y solo un **14.29%** la considera media. Esto indica que los empleados perciben una supervisión deficiente, con escaso apoyo por parte de sus líderes.
- **Comunicación:** El **77.14%** de los colaboradores califica esta dimensión como baja, lo que sugiere problemas en la transmisión de información y en la interacción dentro de la organización.
- **Condiciones laborales:** Un **71.43%** de los empleados percibe que las condiciones de trabajo son **deficientes**, mientras que un **28.57%** las evalúa en un nivel medio. Esto podría estar relacionado con factores como el ambiente físico, la carga de trabajo y los beneficios ofrecidos por la empresa.

Análisis de normalidad

Tabla 7

Prueba Shapiro Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	,418	35	,000
Clima laboral	,458	35	,000

En el análisis de normalidad de los datos, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, dado que el tamaño de la muestra fue inferior a 50 participantes. Esta prueba permitió evaluar si las variables compromiso organizacional y clima laboral seguían una distribución normal.

Los resultados obtenidos muestran que para la variable compromiso organizacional, el estadístico de Shapiro-Wilk fue 0.418 con un nivel de significancia de $p = 0.000$. De manera similar, para la variable clima laboral, el estadístico fue 0.458 con una significancia de $p = 0.000$.

Dado que en ambos casos el valor de p es inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula de normalidad, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. Como consecuencia de estos hallazgos, se optó por utilizar una prueba no paramétrica, en este caso el coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman), para analizar la relación entre ambas variables. Esta decisión se fundamenta en la naturaleza de los datos, ya que las pruebas no paramétricas son más adecuadas cuando no se cumple el supuesto de normalidad.

Análisis inferencial

Tabla 8

Prueba de hipótesis general

		Compromiso		
		organizacional	Clima laboral	
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

Se obtuvo un coeficiente de correlación de **Rho = 0.681** y un valor de significancia de **$p = 0.000$** para la relación entre el **compromiso organizacional** y el **clima laboral**. Dado que **$p < 0.05$** , la correlación es **positiva y significativa**. La magnitud de esta correlación indica que existe una relación **moderada a alta** entre ambas variables.

Esto sugiere que **a medida que mejora el clima laboral, también aumenta el compromiso organizacional de los colaboradores**. En otras palabras, un entorno laboral favorable influye positivamente en el nivel de identificación, apego y compromiso que los trabajadores desarrollan hacia la organización.

Tabla 9

Prueba de hipótesis específica 1

		Compromiso		
		afectivo	Clima laboral	
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	1,000	,464**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	35	35
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,464**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	35	35

El coeficiente de correlación obtenido fue de **Rho = 0.464** con un valor de significancia de **p = 0.005**. Dado que **p < 0.05**, la correlación es **positiva y significativa**, aunque de magnitud moderada. Esto indica que **un mejor clima laboral favorece el desarrollo del compromiso afectivo** de los trabajadores hacia la organización, generando un mayor apego emocional y un sentido de pertenencia.

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica 2

		Compromiso de continuidad		Clima laboral
Rho de Spearman	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	1,000	,248
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	35	35
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,248	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	35	35

Se obtuvo un coeficiente de correlación de **Rho = 0.248** con un valor de significancia de **p = 0.015**. Aunque esta correlación es más débil, es significativa dado que **p < 0.05**. Esto

implica que, si bien el clima laboral puede influir en la percepción de los costos asociados a dejar la empresa, su impacto en esta dimensión del compromiso organizacional es limitado. Otros factores externos, como la estabilidad económica o las oportunidades laborales, pueden tener una mayor influencia en el compromiso de continuidad.

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica 3

			Compromiso	
			normativo	Clima laboral
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	1,000	,310
		Sig. (bilateral)	.	,040
		N	35	35
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,310	1,000
		Sig. (bilateral)	,040	.
		N	35	35

El coeficiente de correlación fue de **Rho = 0.310** con un valor de significancia de **p = 0.040**. Dado que **p < 0.05**, la correlación es **positiva y significativa**, aunque de magnitud baja. Esto sugiere que **un mejor clima laboral puede generar un sentido de obligación moral hacia la organización**, pero esta influencia no es particularmente fuerte.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

Relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral

El presente estudio encontró una relación positiva, moderada-alta y significativa entre el compromiso organizacional y el clima laboral ($Rho = 0.681$, $p = 0.000$). Este hallazgo respalda la teoría de Meyer y Allen (1991), quienes plantean que el compromiso organizacional es un constructo multidimensional influenciado por factores internos y externos, dentro de los cuales el clima laboral se posiciona como un elemento clave.

En comparación con investigaciones previas, los resultados coinciden con el estudio de Loza (2023), quien encontró una correlación positiva significativa entre ambas variables ($r = 0.62$, $p < 0.001$) en el personal administrativo de AYMESA S.A., sugiriendo que aspectos del clima laboral como la claridad del rol y el reconocimiento explican un 48% de la varianza del compromiso organizacional. De manera similar, Jiménez (2021) reportó que el clima laboral predice el 34% de la variabilidad del compromiso organizacional ($R^2 = 0.34$, $p < 0.01$) en la Universidad Técnica de Ambato. Estos hallazgos refuerzan la noción de que el ambiente organizacional influye en la permanencia y desempeño del personal, alineándose con lo planteado por Schneider (1975), quien sostuvo que el clima laboral es resultado de las percepciones compartidas por los empleados sobre las prácticas organizacionales, afectando así su nivel de compromiso.

Sin embargo, la relación no siempre ha sido consistente en otros estudios. Por ejemplo, Pillapa & Tamayo (2021) y Racedo (2023) no encontraron una relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en servidores públicos de GAD Pelileo ($r = 0.18$, $p > 0.05$) y en la empresa EDUMAS ($r = 0.21$, $p > 0.05$), respectivamente. Esto sugiere que la relación puede estar mediada por factores organizacionales específicos, como la cultura

corporativa y el liderazgo, lo que concuerda con lo señalado por Schein (1990), quien argumentó que el clima organizacional está intrínsecamente ligado a la cultura y valores de la empresa.

Relación entre el compromiso afectivo y el clima laboral

El análisis de correlación mostró que el clima laboral tiene un impacto significativo en el compromiso afectivo ($Rho = 0.464$, $p = 0.005$), lo que indica que un entorno laboral favorable fortalece el apego emocional de los empleados hacia la organización. Este resultado es consistente con la teoría de Meyer y Allen (1991), quienes plantean que el compromiso afectivo se desarrolla cuando el trabajador se siente identificado con la empresa y experimenta una conexión emocional positiva.

Estos hallazgos guardan similitud con la investigación de Vera et al. (2023), quienes hallaron que factores como el reconocimiento, la autonomía y la confianza influyen en el compromiso organizacional en un hospital universitario en Guayaquil. Asimismo, Centeno (2024) encontró que la autorrealización ($Rho = 0.621$, $p < 0.001$) y el involucramiento laboral ($Rho = 0.612$, $p < 0.001$) son dimensiones del clima laboral que tienen un impacto significativo en el compromiso afectivo en empresas tecnológicas de Lima Metropolitana. Esto refuerza la idea de Palma (2004) de que el clima laboral influye en la satisfacción de los empleados y su sentido de pertenencia.

Por otro lado, los hallazgos difieren de los de Ortega (2021), quien no encontró una correlación significativa entre el compromiso organizacional y el clima laboral en una empresa del sector retail. La falta de significancia en este caso podría atribuirse a diferencias en las características del sector o al nivel de estabilidad y oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, factores que influyen en el compromiso afectivo, según Cohen (2007).

Relación entre el compromiso de continuidad y el clima laboral

Los resultados indicaron que la correlación entre el compromiso de continuidad y el clima laboral fue baja pero significativa ($Rho = 0.248$, $p = 0.015$), lo que sugiere que el clima laboral no es el factor principal que determina la permanencia de los empleados en la organización. Esta conclusión es coherente con la teoría de Becker (1960), quien argumentó que el compromiso de continuidad se basa en una evaluación racional de los costos y beneficios de permanecer en la empresa, más que en una percepción del ambiente laboral.

En estudios previos, Trigozo et al. (2022) y Pérez (2021) encontraron que, si bien existe una relación entre clima laboral y compromiso organizacional, la mayor influencia se da en el compromiso afectivo y no en el compromiso de continuidad. En contraste, Jiménez (2021) reportó que el liderazgo dentro del clima laboral influía significativamente en la retención del personal, lo que sugiere que ciertas dimensiones del clima podrían influir en la permanencia cuando se percibe que el liderazgo contribuye a la estabilidad y crecimiento profesional.

Dicho esto, la débil relación observada en el presente estudio sugiere que otros factores, como la estabilidad económica, la falta de alternativas laborales o la inversión personal en la empresa, pueden pesar más en la decisión de los empleados de permanecer en la organización, lo que coincide con la teoría de las apuestas secundarias de Becker (1960).

Relación entre el compromiso normativo y el clima laboral

El análisis mostró que la correlación entre el compromiso normativo y el clima laboral fue baja y apenas significativa ($Rho = 0.310$, $p = 0.040$), lo que indica que, aunque un mejor clima laboral podría influir en el sentido de responsabilidad y lealtad de los empleados, esta influencia no es determinante. De acuerdo con Meyer y Allen (1991), el compromiso normativo se desarrolla a partir de valores personales y normas sociales, más que de la percepción del ambiente de trabajo.

En términos de comparación, Pérez (2021) encontró una correlación significativa entre la identidad organizacional dentro del clima laboral y el compromiso normativo, lo que sugiere que el sentido de pertenencia generado por una cultura organizacional fuerte podría potenciar este tipo de compromiso. No obstante, estudios como el de García (2022) y Ortega (2021) no hallaron una relación significativa entre estas variables, lo que coincide con los resultados del presente estudio.

Estos hallazgos refuerzan la idea de que el compromiso normativo no depende directamente del clima laboral, sino de factores organizacionales y culturales más profundos, como las políticas corporativas, los valores promovidos por la empresa y las experiencias previas de los empleados en su trayectoria profesional (Cohen, 2007; Yousef, 2017).

Implicancias

Implicancias prácticas

Los hallazgos de este estudio tienen importantes aplicaciones en la gestión de recursos humanos y en la formulación de estrategias organizacionales dentro del sector salud. La relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional sugiere que mejorar las condiciones laborales podría fortalecer el sentido de pertenencia y la motivación de los empleados. En este sentido, se recomienda que las entidades públicas de salud implementen políticas que promuevan un liderazgo participativo, canales de comunicación efectivos y estrategias de reconocimiento que fomenten un clima organizacional positivo. Además, considerando que el compromiso afectivo es el más influenciado por el clima laboral, es fundamental diseñar iniciativas que refuercen la identificación emocional de los empleados con la institución, lo que podría reducir la rotación de personal y mejorar la calidad del servicio prestado a los ciudadanos.

Implicancias metodológicas

Desde una perspectiva metodológica, este estudio aporta evidencia sobre la utilidad del coeficiente de correlación de Spearman en la medición de relaciones entre variables organizacionales cuando los datos no cumplen con el supuesto de normalidad. Asimismo, el uso de escalas validadas, como la de Meyer y Allen (1991) para el compromiso organizacional y la de Palma (2004) para el clima laboral, refuerza la fiabilidad del instrumento y la comparabilidad de los resultados con investigaciones previas. Sin embargo, dado que el estudio se centró en una muestra específica de una entidad pública de salud en Lima, futuras investigaciones podrían ampliar la muestra a diferentes sectores o aplicar diseños longitudinales para analizar la evolución de estas variables en el tiempo.

Implicancias teóricas

Este estudio contribuye a la literatura sobre comportamiento organizacional al confirmar la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional, respaldando modelos teóricos previos como el de Meyer y Allen (1991) y el enfoque de Palma (2004). Además, los resultados complementan estudios previos al evidenciar que, si bien el clima laboral tiene un impacto moderado en el compromiso organizacional en general, su influencia es más fuerte en el compromiso afectivo y menos relevante en el compromiso de continuidad y normativo. Esto refuerza la noción de que el clima organizacional no es el único determinante del compromiso, sino que este depende también de factores individuales y externos, en línea con la teoría de las apuestas secundarias de Becker (1960). Estos hallazgos abren nuevas líneas de investigación para explorar cómo otras variables, como la cultura organizacional o el liderazgo transformacional, pueden mediar o moderar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional.

Limitaciones

Entre las principales limitaciones identificadas en el presente estudio, se destaca en primer lugar el alcance restringido de la muestra, dado que los datos fueron recolectados exclusivamente en una sola entidad pública de salud ubicada en la ciudad de Lima. Si bien se optó por un muestreo censal, que permitió incorporar a la totalidad de los trabajadores de dicha institución, la delimitación geográfica e institucional limita significativamente la posibilidad de generalizar los hallazgos a otras organizaciones del sector salud, tanto públicas como privadas, o a entidades ubicadas en otros contextos socioculturales o administrativos. En consecuencia, los resultados deben ser interpretados con cautela y entendidos como representativos únicamente del contexto específico analizado.

En segundo lugar, el diseño transversal adoptado para esta investigación impide examinar la evolución de las variables en el tiempo. Al haber recolectado los datos en un único momento, no fue posible observar cómo el compromiso organizacional y el clima laboral podrían verse afectados por transformaciones en la gestión institucional, cambios en las condiciones laborales, implementación de políticas internas o fenómenos externos como crisis sanitarias o reestructuraciones administrativas. Según Hernández y Mendoza (2018), los estudios longitudinales permiten analizar tendencias, variaciones y posibles relaciones causales a lo largo del tiempo, lo cual representa una oportunidad de mejora para futuras investigaciones sobre este tema.

Otra limitación relevante es el hecho de que la información obtenida se basa en instrumentos de autoinforme, es decir, en la percepción subjetiva de los propios trabajadores respecto a su compromiso y al ambiente laboral que experimentan. Aunque se utilizaron instrumentos previamente validados que garantizan niveles adecuados de confiabilidad y validez, los datos están expuestos a posibles sesgos de respuesta, como la deseabilidad social, el temor a represalias o la influencia de estados emocionales temporales, los cuales pueden

distorsionar la veracidad de las respuestas. Además, no se controlaron variables contextuales que podrían haber influido en las percepciones de los participantes, como conflictos recientes, cambios en la jefatura o procesos disciplinarios en curso.

Finalmente, es importante señalar que la investigación se llevó a cabo bajo un enfoque metodológico exclusivamente cuantitativo, lo que permitió identificar la existencia, dirección y fuerza de las relaciones entre variables, pero no facilitó la comprensión profunda de las razones subyacentes detrás de los niveles de compromiso y del tipo de clima organizacional reportado. En ese sentido, la ausencia de métodos cualitativos impide acceder a las narrativas, experiencias y significados que los trabajadores podrían atribuir a su situación laboral. Por ello, se recomienda que futuras investigaciones aborden esta temática desde un enfoque cualitativo o mixto, que permita complementar los hallazgos estadísticos con una interpretación más rica y contextualizada de los fenómenos observados.

Conclusiones

El presente estudio permitió confirmar que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima. Los resultados evidenciaron que un ambiente de trabajo favorable influye en el grado de identificación y permanencia de los colaboradores dentro de la organización, resaltando la importancia de generar condiciones laborales que fomenten la satisfacción y el sentido de pertenencia de los empleados.

A nivel dimensional, se encontró que el compromiso afectivo es el más influenciado por el clima laboral, lo que sugiere que los trabajadores tienden a desarrollar un mayor vínculo emocional con la organización cuando perciben un entorno laboral positivo, caracterizado por liderazgo efectivo, reconocimiento y oportunidades de desarrollo. Este hallazgo resalta la necesidad de fortalecer la comunicación, la supervisión y las condiciones laborales para mejorar la experiencia del empleado.

En contraste, la relación entre el clima laboral y el compromiso de continuidad fue más débil, lo que indica que la decisión de permanecer en la organización está mediada por otros factores, como la estabilidad económica y las oportunidades externas.

De manera similar, el compromiso normativo mostró una relación baja con el clima laboral, lo que sugiere que el sentido de obligación moral hacia la organización no depende exclusivamente del ambiente laboral, sino también de aspectos culturales y valores personales.

En términos generales, los hallazgos refuerzan la importancia de gestionar el clima laboral como una estrategia clave para fortalecer el compromiso organizacional, especialmente en su dimensión afectiva. La implementación de políticas que promuevan un liderazgo participativo, incentive la motivación y refuercen el sentido de pertenencia puede contribuir significativamente a mejorar la retención del talento y el desempeño de los colaboradores en el sector salud.

REFERENCIAS

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Centeno Barriga, R. A. (2024). *El clima organizacional y el engagement de los colaboradores de empresas de tecnologías de la información en Lima Metropolitana, Perú* [Tesis de licenciatura, Universidad de Lima]. Repositorio ULima. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/21292/T018_70498363_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cohen, A. (2007). Dynamics between occupational and organizational commitment in the context of flexible labor markets: A review of the literature and suggestions for a future research agenda. *International Journal of Human Resource Management*, 18(7), 1207–1230. <https://doi.org/10.1080/09585190701391911>
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1985). *Human behavior at work: Organizational behavior* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Deloitte. (2024). *Tendencias Globales de Capital Humano 2024: Prosperar más allá de las fronteras: El rendimiento humano en un mundo sin límites*. Deloitte. <https://www.deloitte.com/es/es/issues/work/tendencias-capital-humano.html>
- Diario Gestión. (2024). *Uno de cada cinco peruanos está descontento con su trabajo: los principales motivos*. Diario Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/san-valentin-enamorados-del-trabajo-descontento-con-su-trabajo-los-principales-motivos-bumeran-trabajadores-salarios-sueldos-noticia/>

- Foro Económico Mundial. (2025). *El futuro del empleo 2025*. Foro Económico Mundial.
https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2025_Press_Release_ES.pdf
- Gallup. (2024). *State of the Global Workplace*. Gallup.
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- García Huamaliano, R. D. (2022). *Clima organizacional y engagement en el personal del servicio de emergencia en un hospital nivel II-I, Lima – 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Alicia.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_9c02220fa390dccab5542e1f3605c532
- Infobae. (2024). *Peruanos son los menos satisfechos con sus empleos en Latinoamérica y tienen una alta intención de renunciar*. Infobae.
<https://www.infobae.com/peru/2024/06/27/peruanos-son-los-menos-satisfechos-con-sus-empleos-en-latinoamerica-y-tienen-una-alta-intencion-de-renunciar/>
- Jiménez Guizado, D. M. (2023). *El clima laboral y el compromiso del personal administrativo* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA.
<https://repositorio.uta.edu.ec/items/ba49c0d9-0ebc-44cc-8a2e-30069e70cf7c>
- Kuenzi, M., & Schminke, M. (2009). Assembling fragments into a lens: A review, critique, and proposed research agenda for the organizational work climate literature. *Journal of Management*, 35(3), 634–717. <https://doi.org/10.1177/0149206308330559>
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press.
- Loza Naranjo, S. L. (2023). *Clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de AYMESA S.A.* [Tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio UCE.

<https://www.dspace.uce.edu.ec/bitstreams/362887da-c73d-4ec6-b0b3-d1d3b36e8504/download>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Condiciones de trabajo y empleo en América Latina y el Caribe: Retos para la recuperación inclusiva y sostenible post COVID-19*. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2019). *El futuro del trabajo. Perspectivas de empleo de la OCDE 2019*. OCDE. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2019/04/oecd-employment-outlook-2019_0d35ae00/bb5fff5a-es.pdf

Ortega Bautista, E. L., & Zamudio Huamán, A. D. P. (2021). *Relación entre compromiso organizacional y clima laboral en una empresa del sector retail de mejoramiento del hogar* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10052/1/IV_FCE_308_TE_Ortega_Zamudio_2021.pdf

Palma Carrillo, S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC: Manual* (1° edición). Lima, Perú.

Patterson, M. G., et al. (2005). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity, and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 379–408. <https://doi.org/10.1002/job.312>

- Pérez Arguedas, C. G. (2021). *Relación entre clima y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una sede de una universidad privada de Lima* [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio URP. <https://repositorio.urp.edu.pe/entities/publication/09de1328-e44f-4928-a117-6845c45bb489>
- Perú Retail. (2024, 3 de enero). *Tendencias laborales 2024: ¿Qué factores son los que más valora el talento peruano?* Perú Retail. <https://www.peru-retail.com/tendencias-laborales-2024-que-factores-son-los-que-mas-valora-el-talento-peruano/>
- Pillapa Urquizo, L. A., & Tamayo Rivera, J. S. (2021). *Clima laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos del GAD Pelileo* [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio UTI. <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/4514/1/PILLAPA%20URQUIZO%20LUIS%20ANGEL%20Y%20TAMAYO%20RIVERA%20JOFFRE%20SANTIAGO.pdf>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Puntriano Rosas, C. (2024, 12 de febrero). *Retos laborales del Perú para el 2024*. Conexión ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/retos-laborales-del-peru-para-el-2024>
- Racedo Thorne, M. L. (2023). *Clima laboral y su incidencia en el sentido de pertenencia en una empresa pública, ubicada en el municipio de Soledad Atlántico* [Tesis de maestría, Universidad Simón Bolívar]. Repositorio UNISIMÓN. <https://bonga.unisimon.edu.co/server/api/core/bitstreams/15b2f58c-cc7e-4e2e-81a0-928723106e37/content>

- Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109–119.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.109>
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28(4), 447–479. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01386.x>
- Trigozo-Pezo, C. J., Sánchez-Rodríguez, M. F., Troya-Palomino, D., & Cruz-Tarrillo, J. J. (2022). Clima laboral y engagement en una entidad prestadora de servicios de salud en el nororiente peruano, en tiempos de COVID-19. *Revista UNAAACIENCIA-PERÚ*, 1(1), 1-10. <https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v1i1.14>
- Vera Chonana, R., & Ayala García, M. (2023). Efecto del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores. Caso: Hospital Universitario de Guayaquil. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(3), 189-204. <https://doi.org/10.46677/compendium.v10i3.1219>
- Yousef, D. A. (2017). Organizational commitment, job satisfaction and attitudes toward organizational change: A study in the local government. *International Journal of Public Administration*, 40(1), 77–88. <https://doi.org/10.1080/01900692.2015.1072217>
- Zhang, Z., & Liu, Y. (2010). Organizational climate and its effects on organizational variables: An empirical study. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 189–201. <https://doi.org/10.5539/ijps.v2n2p189>

Relación entre el compromiso organizacional y clima laboral en una Entidad Pública de Salud en Lima, 2024

ANEXOS

ANEXO N° 1. Matriz de consistencia

RELACIÓN ENTRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE SALUD EN LIMA, 2024					
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Generales			COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	Tipo de investigación: Básica Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Corte: Transversal Alcance: Correlacional Población 35 trabajadores Muestra 35 trabajadores Técnica (s) e instrumento (s) de recolección de datos: Encuesta- Cuestionario Análisis de datos SPSS
¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima en el año 2024?	Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima, 2024.	Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima, 2024.		Compromiso de Continuidad	
Específicos				Compromiso Normativo	
¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima en el año 2024?	Identificar la relación entre el compromiso afectivo y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima, 2024.	Existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima, 2024.	CLIMA LABORAL	Autorrealización	
¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuidad y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima en el año 2024?	Establecer la relación entre el compromiso de continuidad y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima, 2024.	Existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima, 2024.		Involucramiento Laboral	
¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima en el año 2024?	Analizar la relación entre el compromiso normativo y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima, 2024.	Existe una relación significativa entre el compromiso normativo y el clima laboral en una entidad pública de salud en Lima, 2024.		Supervisión	
				Comunicación	
				Condiciones Laborales	

Relación entre el compromiso organizacional y clima laboral en una Entidad Pública de Salud en Lima, 2024

ANEXO N° 2. Operacionalización de la variable Compromiso organizacional

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem ajustado para escala Likert	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	Satisfacción profesional	1	Yo estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.
		Orgullo organizacional	2	Disfruto discutiendo de mi organización con gente ajena a ella.
		Identificación con los problemas de la empresa	3	Realmente percibo los problemas de la organización como si fuesen míos.
		Compromiso de pertenencia	4	Creo que me resultaría indiferente sentirme ligado con otra empresa distinta de la actual "R".
		Sentimiento de familia organizacional	5	No siento a mi organización como parte de mi familia "R".
		Apego emocional	6	No me siento emocionalmente ligado con esta organización "R".
		Valoración personal del trabajo	7	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.
		Pertenencia fuerte	8	Yo no percibo un fuerte sentido de pertenencia con mi organización "R".
	Compromiso de Continuidad	Confianza en la estabilidad	9	No estoy preocupado de lo que pudiera suceder si renunciara a mi trabajo sin tener otra alternativa "R".
		Dificultad para cambiar de empleo	10	Ahora, aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar mi organización "R".
		Impacto en la vida personal	11	Si decidiera dejar la organización, mi vida se quedaría demasiado desestructurada.
		Costos laborales	12	Ahora, no sería demasiado costoso para mí dejar mi organización "R".
		Valoración del empleo actual	13	Actualmente, quedarme en la organización es más una necesidad que un deseo.
		Opciones limitadas de empleo	14	Para continuar trabajando en esta organización siento que tengo muy pocas opciones "R".
		Consecuencias de abandonar el empleo	15	Una de las escasas consecuencias graves del abandono de esta organización sería la escasez de alternativas.
		Beneficios laborales	16	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que requeriría un gran sacrificio personal.
	Beneficios comparativos	17	En otra organización no podría igualar mis actuales beneficios generales.	
	Compromiso Normativo	Valoración del cambio frecuente de empleo	18	Creo que en la actualidad la gente cambia de empresa con demasiada frecuencia.
		Ética en el cambio de empleo	19	Saltar de una organización a otra no me parece falta de ética "R".
		Obligación moral	20	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que siento la obligación moral de permanecer en ella.
		Lealtad organizacional	21	Si recibiera una oferta de trabajo mejor en otro lugar no percibiría como correcto dejar mi organización.
		Valores éticos como guía de permanencia	22	Los estándares mejores en los cuales me guíé para permanecer en una organización la mayor parte del tiempo se debió a su vida laboral.
		Relevancia de la lealtad	23	No creo que sea relevante ser un hombre de empresa "R".

ANEXO N° 3. Operacionalización de la variable Clima laboral

Variable	Dimensiones	Indicador	Ítem	
CLIMA LABORAL	Autorrealización	Oportunidad de progreso	1	Existen oportunidades de progresar en la institución.
		Reconocimiento al desempeño	2	Se valora los altos niveles de desempeño.
		Aprendizaje en el trabajo	3	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.
		Promoción del desarrollo	4	La empresa promueve el desarrollo del personal.
		Reconocimiento en el trabajo	5	Se reconocen los logros en el trabajo.
	Involucramiento Laboral	Compromiso organizacional	6	Se siente compromiso con el éxito de la organización.
		Contribución clave al éxito	7	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.
		Mejora continua	8	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.
		Tareas estimulantes	9	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.
		Calidad de vida laboral	10	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.
	Supervisión	Apoyo del supervisor	11	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.
		Evaluación constructiva	12	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.
		Claridad en responsabilidades	13	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.
		Objetivos claros	14	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.
		Justicia en el trato	15	Existe un trato justo en la empresa.
	Comunicación	Acceso a la información	16	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.
		Flujo adecuado de información	17	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.
		Interacción con jerarquías	18	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.
		Promoción de la comunicación interna	19	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.
		Escucha del supervisor	20	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.
	Condiciones Laborales	Cooperación entre compañeros	21	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.
		Trabajo en equipo	22	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.
		Oportunidad de calidad en el trabajo	23	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.
		Remuneración competitiva	24	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.
		Disponibilidad de tecnología	25	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.

ANEXO N° 4. Cuestionario de Compromiso organizacional y Clima laboral

Escala Likert	
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

		1	2	3	4	5
COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
1	Yo estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.					
2	Disfruto discutiendo de mi organización con gente ajena a ella.					
3	Realmente percibo los problemas de la organización como si fuesen míos.					
4	Creo que me resultaría indiferente sentirme ligado con otra empresa distinta de la actual "R".					
5	No siento a mi organización como parte de mi familia "R".					
6	No me siento emocionalmente ligado con esta organización "R".					
7	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.					
8	Yo no percibo un fuerte sentido de pertenencia con mi organización "R".					
9	No estoy preocupado de lo que pudiera suceder si renunciara a mi trabajo sin tener otra alternativa "R".					
10	Ahora, aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar mi organización "R".					
11	Si decidiera dejar la organización, mi vida se quedaría demasiado desestructurada.					
12	Ahora, no sería demasiado costoso para mí dejar mi organización "R".					
13	Actualmente, quedarme en la organización es más una necesidad que un deseo.					
14	Para continuar trabajando en esta organización siento que tengo muy pocas opciones "R".					
15	Una de las escasas consecuencias graves del abandono de esta organización sería la escasez de alternativas.					
16	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que requeriría un gran sacrificio personal.					
17	En otra organización no podría igualar mis actuales beneficios generales.					
18	Creo que en la actualidad la gente cambia de empresa con demasiada frecuencia.					
19	Saltar de una organización a otra no me parece falta de ética "R".					
20	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que siento la obligación moral de permanecer en ella.					
21	Si recibiera una oferta de trabajo mejor en otro lugar no percibiría como correcto dejar mi organización.					
22	Los estándares mejores en los cuales me guíe para permanecer en una organización la mayor parte del tiempo se debió a su vida laboral.					
23	No creo que sea relevante ser un hombre de empresa "R".					
CLIMA LABORAL						
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se valora los altos niveles de desempeño.					
3	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
4	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
5	Se reconocen los logros en el trabajo.					
6	Se siente compromiso con el éxito de la organización.					
7	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
8	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
9	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
10	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
11	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
12	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
13	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
14	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.					
15	Existe un trato justo en la empresa.					
16	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
17	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
18	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
19	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
20	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
21	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
22	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
23	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
24	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
25	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					

ANEXO N° 5: Escala utilizada para el Compromiso organizacional

Journal of Occupational Psychology (1990), 63, 1–18 Printed in Great Britain
© 1990 The British Psychological Society

The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization

Natalie J. Allen*

*Department of Psychology, The University of Western Ontario, London,
Ontario, Canada N6A 5C2*

John P. Meyer

*Centre for Administrative and Information Studies,
The University of Western Ontario*

Organizational commitment has been conceptualized and measured in various ways. The two studies reported here were conducted to test aspects of a three-component model of commitment which integrates these various conceptualizations. The *affective* component of organizational commitment, proposed by the model, refers to employees' emotional attachment to, identification with, and involvement in, the organization. The *continuance* component refers to commitment based on the costs that employees associate with leaving the organization. Finally, the *normative* component refers to employees' feelings of obligation to remain with the organization. In Study 1, scales were developed to measure these components. Relationships among the components of commitment and with variables considered their antecedents were examined in Study 2. Results of a canonical correlation analysis suggested that, as predicted by the model, the affective and continuance components of organizational commitment are empirically distinguishable constructs with different correlates. The affective and normative components, although distinguishable, appear to be somewhat related. The importance of differentiating the components of commitment, both in research and practice, is discussed.

A great deal of attention has been given recently to the study of commitment to the organization (Mowday, Porter & Steers, 1982). Like many constructs in organizational psychology, however, commitment has been conceptualized and measured in various ways. Common to all the conceptualizations of commitment found in the literature is a link with turnover; employees who are strongly committed are those who are least likely to leave the organization. Perhaps more important than this similarity, however, are the differences between the various conceptualizations of commitment. These differences involve the psychological state reflected in commitment, the antecedent condition leading to its development, and the behaviours (other than remaining) that are expected to result from commitment.

* Requests for reprints.

ANEXO N° 6: Escala utilizada para el Clima laboral

ESCALA CLIMA LABORAL

CL - SPC

SONIA PALMA CARRILLO

Manual (1° Edición)

**Lima, Perú
2004**

ANEXO N° 7: Resultados descriptivos por ítems del compromiso organizacional

		f	%
Yo estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	Totalmente en desacuerdo	9	25.71%
	En desacuerdo	9	25.71%
	Indeciso	16	45.71%
	De acuerdo	1	2.86%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Disfruto discutiendo de mi organización con gente ajena a ella.	Totalmente en desacuerdo	16	45.71%
	En desacuerdo	8	22.86%
	Indeciso	10	28.57%
	De acuerdo	1	2.86%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Realmente percibo los problemas de la organización como si fuesen míos.	Totalmente en desacuerdo	8	22.86%
	En desacuerdo	7	20.00%
	Indeciso	19	54.29%
	De acuerdo	1	2.86%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Creo que me resultaría indiferente sentirme ligado con otra empresa distinta de la actual.	Totalmente en desacuerdo	14	40.00%
	En desacuerdo	9	25.71%
	Indeciso	12	34.29%
	De acuerdo	0	0.00%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
No siento a mi organización como parte de mi familia.	Totalmente en desacuerdo	18	51.43%
	En desacuerdo	11	31.43%
	Indeciso	5	14.29%
	De acuerdo	1	2.86%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
No me siento emocionalmente ligado con esta organización.	Totalmente en desacuerdo	19	54.29%
	En desacuerdo	12	34.29%
	Indeciso	3	8.57%
	De acuerdo	1	2.86%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	Totalmente en desacuerdo	7	20.00%
	En desacuerdo	2	5.71%
	Indeciso	25	71.43%
	De acuerdo	1	2.86%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Yo no percibo un fuerte sentido de pertenencia con mi organización.	Totalmente en desacuerdo	19	54.29%
	En desacuerdo	4	11.43%
	Indeciso	10	28.57%
	De acuerdo	2	5.71%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%

Relación entre el compromiso organizacional y clima laboral en una Entidad Pública de Salud en Lima, 2024

No estoy preocupado de lo que pudiera suceder si renunciara a mi trabajo sin tener otra alternativa.	Totalmente en desacuerdo	20	57.14%
	En desacuerdo	8	22.86%
	Indeciso	5	14.29%
	De acuerdo	2	5.71%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Ahora, aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar mi organización.	Totalmente en desacuerdo	15	42.86%
	En desacuerdo	6	17.14%
	Indeciso	11	31.43%
	De acuerdo	3	8.57%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Si decidiera dejar la organización, mi vida se quedaría demasiado desestructurada.	Totalmente en desacuerdo	25	71.43%
	En desacuerdo	10	28.57%
	Indeciso	0	0.00%
	De acuerdo	0	0.00%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Ahora, no sería demasiado costoso para mí dejar mi organización.	Totalmente en desacuerdo	16	45.71%
	En desacuerdo	7	20.00%
	Indeciso	12	34.29%
	De acuerdo	0	0.00%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Actualmente, quedarme en la organización es más una necesidad que un deseo.	Totalmente en desacuerdo	13	37.14%
	En desacuerdo	6	17.14%
	Indeciso	13	37.14%
	De acuerdo	3	8.57%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Para continuar trabajando en esta organización siento que tengo muy pocas opciones.	Totalmente en desacuerdo	20	57.14%
	En desacuerdo	8	22.86%
	Indeciso	5	14.29%
	De acuerdo	2	5.71%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Una de las escasas consecuencias graves del abandono de esta organización sería la escasez de alternativas.	Totalmente en desacuerdo	15	42.86%
	En desacuerdo	11	31.43%
	Indeciso	9	25.71%
	De acuerdo	0	0.00%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que requeriría un gran sacrificio personal.	Totalmente en desacuerdo	16	45.71%
	En desacuerdo	9	25.71%
	Indeciso	10	28.57%
	De acuerdo	0	0.00%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
En otra organización no podría igualar mis actuales beneficios generales.	Totalmente en desacuerdo	10	28.57%
	En desacuerdo	14	40.00%
	Indeciso	11	31.43%

Relación entre el compromiso organizacional y clima laboral en una Entidad Pública de Salud en Lima, 2024

	De acuerdo	0	0.00%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Creo que en la actualidad la gente cambia de empresa con demasiada frecuencia.	Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
	En desacuerdo	7	20.00%
	Indeciso	23	65.71%
	De acuerdo	5	14.29%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Saltar de una organización a otra no me parece falta de ética.	Totalmente en desacuerdo	12	34.29%
	En desacuerdo	12	34.29%
	Indeciso	10	28.57%
	De acuerdo	1	2.86%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que siento la obligación moral de permanecer en ella.	Totalmente en desacuerdo	14	40.00%
	En desacuerdo	16	45.71%
	Indeciso	4	11.43%
	De acuerdo	1	2.86%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Si recibiera una oferta de trabajo mejor en otro lugar no percibiría como correcto dejar mi organización.	Totalmente en desacuerdo	21	60.00%
	En desacuerdo	6	17.14%
	Indeciso	4	11.43%
	De acuerdo	4	11.43%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Los estándares mejores en los cuales me guíé para permanecer en una organización la mayor parte del tiempo se debió a su vida laboral.	Totalmente en desacuerdo	5	14.29%
	En desacuerdo	15	42.86%
	Indeciso	14	40.00%
	De acuerdo	1	2.86%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
No creo que sea relevante ser un hombre de empresa.	Totalmente en desacuerdo	17	48.57%
	En desacuerdo	11	31.43%
	Indeciso	7	20.00%
	De acuerdo	0	0.00%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%

El análisis detallado de los ítems refuerza la tendencia general de un bajo compromiso organizacional. Entre los aspectos más destacados se encuentran:

- La mayoría de los trabajadores no se sienten identificados con la empresa ni la consideran un lugar en el que desearían continuar su carrera. El 45.71% se muestra indeciso sobre si estarían felices de pasar el resto de su carrera en la organización, mientras que un 51.42% no la considera parte de su familia.

- El 45.71% de los encuestados está totalmente en desacuerdo con que disfrutan hablar de la empresa con personas externas, lo que refuerza la falta de identificación con la organización.
- En cuanto a la percepción sobre la continuidad laboral, el 57.14% de los colaboradores no está preocupado por dejar la empresa sin tener otra alternativa y el 71.43% afirma que su vida no se vería desestructurada si renunciara, lo que refleja una baja percepción de costos asociados a abandonar la organización.
- La dimensión normativa también presenta valores bajos. El 45.71% está en desacuerdo con la idea de que permanecer en la empresa es una obligación moral, y el 60% no considera que dejar la empresa por una mejor oferta laboral sea incorrecto.

ANEXO N° 8: Resultados descriptivos por ítems del clima laboral

		f	%
Existen oportunidades de progresar en la institución.	Totalmente en desacuerdo	10	28.57%
	En desacuerdo	9	25.71%
	Indeciso	14	40.00%
	De acuerdo	2	5.71%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	Totalmente en desacuerdo	15	42.86%
	En desacuerdo	8	22.86%
	Indeciso	10	28.57%
	De acuerdo	2	5.71%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	Totalmente en desacuerdo	7	20.00%
	En desacuerdo	7	20.00%
	Indeciso	19	54.29%
	De acuerdo	2	5.71%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Se valora los altos niveles de desempeño.	Totalmente en desacuerdo	13	37.14%
	En desacuerdo	9	25.71%
	Indeciso	12	34.29%
	De acuerdo	1	2.86%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	Totalmente en desacuerdo	18	51.43%
	En desacuerdo	10	28.57%
	Indeciso	5	14.29%
	De acuerdo	2	5.71%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	Totalmente en desacuerdo	16	45.71%
	En desacuerdo	12	34.29%
	Indeciso	5	14.29%
	De acuerdo	2	5.71%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
La empresa promueve el desarrollo del personal.	Totalmente en desacuerdo	7	20.00%
	En desacuerdo	2	5.71%
	Indeciso	25	71.43%
	De acuerdo	1	2.86%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	Totalmente en desacuerdo	19	54.29%
	En desacuerdo	4	11.43%
	Indeciso	10	28.57%
	De acuerdo	2	5.71%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%

Relación entre el compromiso organizacional y clima laboral en una Entidad Pública de Salud en Lima, 2024

Se reconocen los logros en el trabajo.	Totalmente en desacuerdo	23	65.71%
	En desacuerdo	6	17.14%
	Indeciso	4	11.43%
	De acuerdo	2	5.71%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
La institución fomenta el desarrollo del personal.	Totalmente en desacuerdo	16	45.71%
	En desacuerdo	4	11.43%
	Indeciso	12	34.29%
	De acuerdo	3	8.57%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Se siente compromiso con el éxito de la organización.	Totalmente en desacuerdo	22	62.86%
	En desacuerdo	11	31.43%
	Indeciso	2	5.71%
	De acuerdo	0	0.00%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	Totalmente en desacuerdo	13	37.14%
	En desacuerdo	8	22.86%
	Indeciso	14	40.00%
	De acuerdo	0	0.00%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	Totalmente en desacuerdo	13	37.14%
	En desacuerdo	6	17.14%
	Indeciso	13	37.14%
	De acuerdo	3	8.57%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Los trabajadores están comprometidos con la organización.	Totalmente en desacuerdo	17	48.57%
	En desacuerdo	9	25.71%
	Indeciso	7	20.00%
	De acuerdo	2	5.71%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	Totalmente en desacuerdo	14	40.00%
	En desacuerdo	10	28.57%
	Indeciso	10	28.57%
	De acuerdo	1	2.86%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.	Totalmente en desacuerdo	19	54.29%
	En desacuerdo	7	20.00%
	Indeciso	9	25.71%
	De acuerdo	0	0.00%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	Totalmente en desacuerdo	8	22.86%
	En desacuerdo	13	37.14%
	Indeciso	13	37.14%

Relación entre el compromiso organizacional y clima laboral en una Entidad Pública de Salud en Lima, 2024

	De acuerdo	1	2.86%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.	Totalmente en desacuerdo	1	2.86%
	En desacuerdo	7	20.00%
	Indeciso	23	65.71%
	De acuerdo	4	11.43%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución.	Totalmente en desacuerdo	14	40.00%
	En desacuerdo	11	31.43%
	Indeciso	9	25.71%
	De acuerdo	1	2.86%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	Totalmente en desacuerdo	14	40.00%
	En desacuerdo	17	48.57%
	Indeciso	3	8.57%
	De acuerdo	1	2.86%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	Totalmente en desacuerdo	21	60.00%
	En desacuerdo	6	17.14%
	Indeciso	4	11.43%
	De acuerdo	4	11.43%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	Totalmente en desacuerdo	5	14.29%
	En desacuerdo	15	42.86%
	Indeciso	14	40.00%
	De acuerdo	1	2.86%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	Totalmente en desacuerdo	17	48.57%
	En desacuerdo	11	31.43%
	Indeciso	7	20.00%
	De acuerdo	0	0.00%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	Totalmente en desacuerdo	7	20.00%
	En desacuerdo	7	20.00%
	Indeciso	19	54.29%
	De acuerdo	2	5.71%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	Totalmente en desacuerdo	12	34.29%
	En desacuerdo	8	22.86%
	Indeciso	12	34.29%
	De acuerdo	3	8.57%
	Totalmente de acuerdo	0	0.00%

El análisis detallado de los ítems refuerza la percepción negativa del clima laboral.

Algunos de los hallazgos más relevantes son:

- Oportunidades de crecimiento: El 54.28% de los empleados está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con que existen oportunidades de progresar dentro de la organización, mientras que un 40% se muestra indeciso.
- Liderazgo y supervisión: La relación con los jefes parece ser un aspecto crítico, ya que el 42.86% considera que su jefe no se interesa por el éxito de sus empleados, y un 51.43% afirma que los supervisores no reconocen los logros. Además, el 60% cree que los supervisores no brindan apoyo para superar obstáculos.
- Participación y reconocimiento: El 54.29% está indeciso sobre si se les permite participar en la definición de objetivos, lo que sugiere que la comunicación sobre la toma de decisiones no es clara. Además, el 65.71% cree que los logros no son reconocidos en la organización, lo que puede afectar la motivación.
- Compromiso organizacional: El 62.86% de los trabajadores no siente compromiso con el éxito de la organización, lo que refuerza los resultados obtenidos en la variable de compromiso organizacional.
- Condiciones laborales y calidad de vida: El 48.57% de los empleados no considera que la empresa sea una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral, y el 40% no percibe claridad en la misión, visión y valores de la organización.
- Formación y desarrollo: El 45.71% cree que la empresa no fomenta el desarrollo del personal, y el 54.29% considera que no recibe la preparación necesaria para desempeñar su trabajo.

ANEXO N° 9: Validación por juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombres y Apellidos:	Sergio Reyes Heredia (MBA Universidad de Lima y Mg Gestión de Operaciones)
Cargo:	Jefe de la Unidad de Programas y Proyectos del Programa Nacional del Conservación de Bosques
Institución/Empresa:	Ministerio de Ambiente

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70 % del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de Validación del Instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			x	
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.		x		
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			x	
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			x	
Objetividad	Los ítems miden comportamientos y acciones observables		x		
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos técnicos de las variables.			x	
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo dimensiones e indicadores.			x	
Claridad	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			x	
Formato	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			x	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas y opciones de respuesta bien definidas.			x	
CONTEO TOTAL			4	24	
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador					

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30} = 0.933$$

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

CALIFICACION GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el Intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena



FIRMA DEL VALIDADOR

Nombre: Sergio
Apellidos: Reyes Heredia
DNI N°: 08880002

Lima, 15 de enero del 2025

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombres y Apellidos:	Johnattan Novorikawa (MBA Universidad de Lima y Mg en Gestión de proyectos PUCP)
Cargo:	Jefe de operaciones
Institución/Empresa:	Prosegur

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70 % del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de Validación del Instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			x	
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.		x		
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			x	
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			x	
Objetividad	Los ítems miden comportamientos y acciones observables			x	
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			x	
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo dimensiones e indicadores.			x	
Claridad	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			x	
Formato	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			x	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas y opciones de respuesta bien definidas.			x	
CONTEO TOTAL			2	27	
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador					

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30} = 0.966$$

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

CALIFICACION GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena


 FIRMA DEL VALIDADOR
 Nombre: Johnattan
 Apellidos: Novorikawa
 DNI N°: 10544346

Lima, 16 de enero del 2025

Relación entre el compromiso organizacional y clima laboral en una Entidad Pública de Salud en Lima, 2024

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombres y Apellidos:	Alonso García Gallo
Cargo:	PMO GLOBAL EXPERT
Institución/Empresa:	Atento Perú

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70 % del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de Validación del Instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			X	
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			X	
Objetividad	Los ítems miden comportamientos y acciones observables			X	
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			X	
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo dimensiones e indicadores.			X	
Claridad	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			X	
Formato	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			x	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas y opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL				X	
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador					

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30} = 1$$

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

CALIFICACION GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena

Lima, 16 de enero del 2025



FIRMA DEL VALIDADOR

Nombre: Alonso
Apellidos: García Gallo
DNI Nº: 70835015