



FACULTAD DE CIENCIAS DE --- LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

“CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN TRABAJADORES DEL HOSPITAL I LA ESPERANZA
DE TRUJILLO.”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autor:

Bach. Martha Marisciolo Pineda Gonzalez

Asesor:

Dra. Karla Adriana Azabache Alvarado

Trujillo – Perú

2017

APROBACIÓN DE LA TESIS

La asesora y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por la Bachiller Martha Mariscielo Pineda Gonzalez, denominada:

**“CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
TRABAJADORES DEL HOSPITAL I LA ESPERANZA DE TRUJILLO.”**

Dra. Karla Adriana Azabache Alvarado.
ASESORA

Lic. Tania Valdivia Morales
PRESIDENTE

Lic. David Aranaga Zavaleta
JURADO

Lic. Paulo César Florian Arana
JURADO

DEDICATORIA

Dedico la investigación al personal del Hospital I la Esperanza, que mostró disposición y facilitó la ejecución de la presente investigación en todo momento, manteniendo una actitud cooperante y comprometida.

AGRADECIMIENTO

A la directora del Hospital 01 la Esperanza que me facilitó los permisos necesarios para la aplicación de la presente investigación, así mismo a cada uno de los trabajadores que me apoyaron a cada momento.

Agradezco a cada uno de mis familiares, en especial a mis padres, quienes confiaron en mí y depositaron sus esperanzas y anhelos en mi persona

A mis abuelos, quienes son las personas que día a día me brindan la fuerza necesaria para lograr todas mis metas, los que siempre tienen tiempo para escucharme y se preocupan por mi bienestar y perseverancia.

A mi asesora, quien me guio y orientó constantemente durante el desarrollo de toda la presente investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DE LA TESIS	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	viii
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....	14
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA	30
CAPÍTULO 4. RESULTADOS.....	35
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN	42
CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS	54
ANEXOS	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:

Distribución de la población de trabajadores del hospital I La Esperanza según sexo32

Tabla 2:

Distribución de la población de trabajadores del hospital I La Esperanza según funciones y/o cargos que ocupan.....32

Tabla 2.

Niveles de Clima laboral en los trabajadores del Hospital I La Esperanza.....35

Tabla 3:

Niveles de Clima laboral en los trabajadores del Hospital I La Esperanza36

Tabla 4:

Nivel de Correlación entre Compromiso Organizacional y Clima Laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza.37

Tabla 5:

Nivel de Correlación entre Compromiso Organizacional y las dimensiones de Clima Laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza.....38

Tabla 6:

Nivel de Correlación entre las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional y las subdimensiones de la dimensión relaciones de la variable Clima Laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza.....39

Tabla 7:

Nivel de Correlación entre las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional y las subdimensiones de la dimensión Estabilidad de la variable Clima Laboral.....40

Tabla 8:

Nivel de Correlación entre las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional y las subdimensiones de la de la dimensión Autorrealización de la variable Clima Laboral.....41

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en trabajadores del Hospital I La Esperanza, en Trujillo. Para tales fines, se consideró realizar un tipo de estudio no experimental, cuyo diseño fue de corte transversal correlacional. La población estuvo conformada por 84 trabajadores del hospital I La Esperanza que a su vez conformaron la muestra a través de un tipo de muestreo probabilístico por conveniencia. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES) para medir el clima laboral y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, ambas adaptadas a la ciudad de Trujillo, cuyas propiedades psicométricas fueron adecuadas. Finalmente, se concluyó que los niveles de clima laboral general de los trabajadores del hospital I La Esperanza, se encuentra en un nivel medio (82.1%), mientras que según sus dimensiones, en relaciones evidencian un nivel medio (82.1%), asimismo, en estabilidad un nivel medio (67.9%) y finalmente en autorrealización, un nivel medio (56%). Asimismo, el compromiso organizacional de los trabajadores del hospital I La Esperanza se encuentra en un nivel promedio (61.9%). Asimismo, en sus dimensiones de afectivo, predomina un nivel promedio (64.3%), el a dimensión continuo un nivel promedio (63.1%) y en normativo un nivel promedio (63.1%). Sobre la correlación, se estimó que existe una correlación prácticamente nula entre el compromiso organizacional y las dimensiones del clima laboral: relaciones, estabilidad y autorrealización.

Palabras clave: Clima laboral, compromiso organizacional, correlacional, transversal.

ABSTRACT

The present research had as objective to determine the relationship between the work climate and the organizational commitment in workers of Hospital I La Esperanza, in Trujillo. For these purposes, a type of non-experimental study was considered, whose design was cross-sectional cross-section. The population was made up of 84 workers from the Hospital I La Esperanza who in turn formed the sample through a type of probabilistic sampling for convenience. The instruments used were the Social Climate at Work Scale (WES) to measure the work climate and the Organizational Engagement Scale of Meyer and Allen, both adapted to the city of Trujillo, whose psychometric properties were adequate. Finally, it was concluded that the levels of general labor atmosphere of the workers of the hospital I La Esperanza, is in an average level (82.1%), while according to their dimensions, in relationships they show an average level (82.1%), In stability an average level (67.9%) and finally in self-actualization, an average level (56%). Likewise, the organizational commitment of the workers of Hospital I La Esperanza is at an average level (61.9%). Likewise, in its affective dimensions, an average level predominates (64.3%), the continuous dimension has an average level (63.1%) and in normative an average level (63.1%). Regarding the correlation, it was estimated that there is a practically null correlation between the organizational commitment and the dimensions of the work climate: relations, stability and self-realization.

Keywords: Labor climate, organizational commitment, correlational, transversal.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente, las organizaciones enfrentan cambios constantes del entorno a los cuales tienen que adaptarse para subsistir. Asimismo con la globalización de los mercados y el desarrollo de la tecnología y las comunicaciones, las organizaciones tienen que identificar y desarrollar ventajas competitivas y brindar servicios y/o productos de alta calidad. Para ello, es necesario que las organizaciones se encuentren en óptimas condiciones desde el interior de las mismas, en donde exista satisfacción de los trabajadores que impacte en la productividad de la misma.

Por otro lado, aún existen instituciones gubernamentales que no le dan la suficiente importancia al tema de clima laboral y compromiso organizacional, y en realidad son aspectos fundamentales en el desarrollo estratégico de cualquier empresa. El clima laboral puede convertirse en un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización, puede ser un factor de influencia en el comportamiento de quienes la integran, en virtud de que es la opinión que los integrantes se forman de la organización a la que pertenecen. Ello incluye el sentimiento que se forma de su cercanía o distanciamiento con los líderes, colaboradores y compañeros de trabajo, que puede estar expresada en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, y apertura, entre otras (Hinojosa, 2010).

Toda institución tiene un ambiente o personalidad propia que la distingue de otras organizaciones y que influye en la conducta de sus miembros. Los líderes por lo tanto deben esforzarse para crear el ambiente ideal que permita alcanzar los objetivos de la organización y al mismo tiempo, satisfacer las necesidades psicológicas y sociales de su personal (Victoria, 2014).

El clima es un concepto metafórico derivado de la meteorología que, al referirse a las organizaciones, traslada analógicamente una serie de rasgos atmosféricos que mantienen unas regularidades determinadas y que denominamos clima de un lugar o región, al clima organizacional, traduciéndolos como un conjunto particular de prácticas y procedimientos organizacionales (Schneider, 1975).

La percepción del clima laboral depende en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa, con sus pares y sus superiores, de ahí que el Clima laboral refleje la interacción entre características personales y organizacionales. Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante

induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima organizacional (Victoria, 2014)

Por otro lado, Carpio (2003) señala que para competir dentro de un entorno globalizado, de transformaciones profundas, aceleradas y dinámicas, se exige un cambio radical en las creencias, costumbres y valores de la empresa, donde las personas deben asumir roles diferentes y adoptar una visión de mayor flexibilidad. El autor señala que para lograrlo, obtener el compromiso del talento humano es clave.

En la misma línea, Colquitt et al. (2007) señalan que no es suficiente con tener a talentosos trabajadores que hagan bien sus trabajos, ya que además se necesita retenerlos por largos periodos de tiempo para que así la organización pueda beneficiarse de sus esfuerzos. Un estudio reciente de la sociedad de gestión de recursos humanos mostró que el 75% de los empleados están buscando un nuevo trabajo y de éstos, el 43% están buscando más dinero, un 35% está reaccionando a una sensación de insatisfacción con su empleador actual. A juicio del autor, las jefaturas deberían preocuparse por estos números, dado que el costo de las rotaciones es muy alto.

Jericó (2001) señala que uno de los tres componentes básicos del talento es el compromiso, definiéndolo como el motor que lleva a que el profesional aporte lo más posible y no se marche a otra organización. Según esta autora, el objetivo de la Gestión del Talento Humano es pasar del talento individual de los profesionales al talento organizativo. Éste último alude a que una de las leyes naturales del talento es obtener resultados superiores a través de la interacción. Si las organizaciones facilitan dicha interacción, el talento se multiplicará; de lo contrario, si la interacción no se facilita, se corre el riesgo de que las personas disminuyan su compromiso, se marchen a otra organización o bien, monten su propio negocio, perdiendo por lo tanto a profesionales talentosos.

Sobre el compromiso organizacional, un estudio realizado a nivel mundial por Hay Group (2012) para medir el nivel de compromiso, concluyó que más de la tercera parte de los empleados se muestran renuentes e incapaces de dar algo más a su organización; lo que llamamos comúnmente caminar la "milla extra". Por otro lado, la lealtad hacia la compañía muestra tendencia a la baja en los últimos cinco años, ubicándose en un 57%. Asimismo, organizaciones con altos niveles de compromiso tienen índices de rotación 40% más bajos que aquellas con bajos niveles en este factor. Pero aquellas con altos niveles tanto en compromiso como en soporte para el éxito, muestran una reducción total en rotación voluntaria del 54%. (Victoria, 2014)

Por otro lado, Trabajando.com se preguntó si las empresas crean un clima laboral apto para atravesar cada jornada laboral y cómo lo hacen, para conocer las respuestas se realizó una

encuesta a más de 3 mil usuarios para conocer un poco más acerca de la calidad de los ambientes de trabajo. Concluyó que el 54% asegura que el clima laboral en donde trabaja por momentos es bueno y en otros no lo es. Por otro lado, el 29% siguiente considera que el clima donde trabaja no es bueno, sin embargo, el 17% restante afirma que donde realiza sus labores existe un buen clima (Molouny, 2016).

En el Perú, la realidad en las organizaciones está sujeta al desarrollo de las grandes organizaciones transnacionales, pues según indica el Diario El Comercio (2015, diciembre) entre los 10 primeros lugares del ránking, que agrupa a las empresas con buen clima laboral que cuentan con más de 1.000 trabajadores, se encuentran Atento, Interbank, IBM, Supermercados Peruanos, Cineplanet, Saga Falabella, Belcorp y Sodimac. Dichas estadísticas evidencian que en su mayoría, el clima y compromiso organizacional ha sido estudiado en su mayoría dentro de empresas privadas, cuyo objetivo está orientado a brindar un servicio financiero o productos que satisfacen las necesidades de los consumidores, no obstante, no existe evidencia de cifras estadísticas en cuanto al clima laboral en establecimientos de salud, sólo se cuentan con cifras de Calcina (2015) quien refiere que el clima laboral según los enfermeros de Unidades Críticas en su mayoría es regular, referida a la recompensa, apoyo y conflicto, y un porcentaje considerable expresa que es muy buena en cuanto a estructura, riesgo y la dimensión calor.

En el hospital I La Esperanza, el clima laboral tiene una gran implicancia debido a que se trata de un establecimiento de salud en donde diariamente se atiende a pacientes con diferentes dificultades o problemas médicos. Según la observación directa del clima, debido a las características profesionales y personales del personal, éste en ocasiones suele tornarse conflictivo, según referencia de los propios trabajadores, especialmente cuando tienen que realizar trámites documentarios engorrosos que les demanda tiempo y presión en sus puestos de trabajo. Asimismo, por referencia de algunos trabajadores que llegan al departamento de Psicología, se especula que no se sienten comprometidos con su trabajo porque no existe una organización adecuada de allí la necesidad de realizar la presente investigación, a fin de determinar la relación entre el clima y el compromiso organizacional en el personal del establecimiento de salud.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en trabajadores del hospital I de La Esperanza, Trujillo?

1.3. Justificación

La presente investigación, se justifica debido a que en la realidad local, especialmente en el rubro del sector salud, no existen investigaciones pertinentes sobre el clima y compromiso organizacional, por tanto, el presente estudio constituirá un antecedente importante puesto que permitirá arribar a conclusiones que cedan la ejecución de planes de mejora, lo cual no sólo beneficiará al personal del hospital, sino también a la población en general que se atiende o acude a dicho centro de salud. De esta manera también servirá para fortalecer los conocimientos y promover nuevas investigaciones debido a que se encuentra orientada al estudio del comportamiento, para poder contribuir de un modo favorable frente a las problemáticas que se suscitan en un medio social – clínico.

Además, cabe resaltar que la presente investigación, tiene por objetivo destacar la importancia del clima y compromiso organizacional como dos variables importantes para el desempeño. Por tanto, el personal del hospital podrá ser conocedor de aquellos factores relacionados con su entorno próximo constituido a través del clima laboral, a fin de mejorar y trabajar en función a los objetivos de la organización gubernamental; además de poder conocer las posibles acciones para el cambio o mejora en las dimensiones o factores del clima laboral del establecimiento de salud.

Es importante denotar que el aporte esencial de esta investigación, está basado en que es un precedente teórico y práctico, debido a que permite contrastar o corroborar teorías ya existentes sobre el clima y compromiso organizacional fundadas con anterioridad por diversos autores, debido a que la presente investigación permite obtener resultados para su discusión, generándose conocimientos teóricos para ponerse en práctica.

Por otro lado, la contribución que genera la presente investigación en el ámbito profesional es favorable y beneficiosa, debido a que permite comprobar inquietudes y/o cuestionamientos que surgen durante el proceso de investigación en relación a la carrera de estudio.

Un aporte académico que brinda es que permite analizar el comportamiento en relación al clima y cómo se relaciona con el compromiso organizacional, siendo la clave para la realización de diferentes estudios de conducta de trabajadores en el sector de las organizaciones.

1.4. Limitaciones

- Un factor que puede afectar la validez interna es que los trabajadores poseen distintas características según su formación académica y su experiencia profesional.
- Por otro lado, no se podrán generalizar los resultados en poblaciones cuyas características disten de las estudiadas, lo cual afectaría a la validez externa del instrumento.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en trabajadores del hospital I La Esperanza, en Trujillo.

1.5.2. Objetivos específicos

- Medir el nivel del clima laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza, en Trujillo.
- Identificar el nivel de compromiso organizacional en trabajadores del hospital I La Esperanza, en Trujillo.
- Identificar la relación entre las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional y las subdimensiones de la dimensión relaciones de la variable Clima Laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza, en Trujillo.
- Identificar la relación entre las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional y las subdimensiones de la dimensión Estabilidad de la variable Clima Laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza, en Trujillo.
- Identificar la relación entre las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional y las subdimensiones de la dimensión Autorrealización de la variable Clima Laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza, en Trujillo.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

a) Antecedentes

Internacionales

Ancántar, Maldonado y Arcos (2013) en su investigación de tipo descriptivo, correlacional, transversal con diseño no experimental sobre el diagnóstico del clima laboral y compromiso organizacional de los empleados de una universidad pública en Barcelona. Su objetivo consistió en identificar si existe una relación significativa entre los dos parámetros; para alcanzarlo se trabajó con una población de 112 empleados del área financiera de una universidad pública. Para la recolección de los datos se utilizó un cuestionario elaborado con base en dos instrumentos: la escala multidimensional de Percepción del Clima Laboral reportada por Alcántar et al. (2010) y el instrumento para caracterizar el Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990). La confiabilidad de los instrumentos se analizó con el programa estadístico SPSS (versión 17) y se obtuvo a través del coeficiente de Alfa de Cronbach un índice de confiabilidad para Clima Laboral de 0.914 y para Compromiso Organizacional de 0.797. Los hallazgos mostraron que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre los dos parámetros lo cual sugiere que al favorecer el Clima Laboral, se favorece el compromiso de los empleados: Adicionalmente se identificó que tanto el Clima Laboral como el Compromiso Organizacional tienen un nivel bueno.

Recio, López y Martínez (2012) en su investigación hacen referencia al clima laboral y el compromiso organizacional de los empleados del hospital general de Rioverde, S. L. P. en México, siendo este el objetivo principal de estudio. La investigación se realizó con el fin de identificar las dimensiones del clima laboral (motivación, liderazgo, participación y reciprocidad), que más contribuyen con el compromiso organizacional (normativo, afectivo y de continuidad) desde la perspectiva de los empleados. El área de estudio se delimitó a los empleados de los distintos niveles ocupacionales del Hospital General de Rioverde, S.L.P. Se midieron 48 variables del clima organizacional, cuestionario de la Organización Panamericana de la Salud y 18 de compromiso organizacional cuestionario de Meyer, Allen y Smith (1993). El estudio es transversal realizado bajo el tipo de investigación descriptiva y correlacional, además de enfocarse a la investigación cuantitativa. Las pruebas que se utilizaron fue el coeficiente de Pearson; el coeficiente de Spearman; la prueba de análisis de la varianza (ANOVA) y la prueba t para muestras independientes. La población fue de 352 empleados, y la muestra se integró por 184 empleados, de los cuales solo se obtuvo respuesta de 104. Concluyeron que existe relación entre el compromiso afectivo con todas las dimensiones del clima organizacional, y el compromiso normativo solo con motivación y reciprocidad, únicamente el compromiso de continuidad mostró relación con la participación.

Asimismo no se encontró relación alguna entre las variables sociodemográficas con las de las dimensiones de compromiso organizacional, con las de clima laboral correlacionaron únicamente con motivación con la antigüedad del puesto.

Gómez, Gerardo, López (2010) en su investigación hacen referencia al compromiso de los participantes en la empresa familiar y su relación con el clima laboral en los municipios de Rioverde en México y el refugio Ciudad Fernández, siendo este el objetivo principal de estudio. La investigación se realizó con el fin de identificar los factores del clima laboral (apoyo del superior inmediato, claridad del rol, contribución personal, reconocimiento, expresión de los propios sentimientos y trabajo como reto), que más contribuyen con el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores, siendo analizado el compromiso organizacional en sus tres dimensiones: el compromiso afectivo, de continuidad y el normativo, y la relación con algunas variables sociodemográficas. Se utilizó el coeficiente de correlación bivariada r de Pearson, el cual estudia la correlación entre variables numéricas. Aparte de, se utilizó la rho de Spearman, que estudia la correlación entre una variable numérica y otra ordinal. Concluyeron que existe relación entre el compromiso afectivo y el compromiso normativo con todas las dimensiones del clima organizacional, con excepción del compromiso de continuidad, el cual sólo tiene correlación para la variable claridad del rol y reconocimiento.

Nacionales

Cutipa (2015) en su investigación, cuyo objetivo fue determinar cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca en el periodo 2014-II. La población para este trabajo de investigación estuvo constituida por 320 trabajadores distribuida en diferentes áreas de trabajo y la muestra estuvo conformada por 113 mediante muestreo aleatorio simple. La determinación del tamaño ha seguido un proceso probabilístico. Por asignación proporcional. Los resultados muestran que existe relación directa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, la cual resulta ser positiva y significativa, es decir, a medida que mejora el clima laboral de la institución, mejora correlativamente el compromiso de los trabajadores con la institución.

Mejía (2014), estudió los principales factores del clima laboral (condiciones físicas, liderazgo y reconocimiento), y cómo éstos, se relacionan con la generación de un compromiso en el trabajo de los empleados de un Centro de Desarrollo Infantil CENDI en Querétaro, Chile, siendo éste el objetivo principal de estudio considerando que es de vital importancia, así como una herramienta clave para crear la ventaja competitiva en el entorno de cualquier organización que quiera subsistir en un entorno altamente competitivo, y cada vez más exigente, en cuanto a la excelencia de sus servicios, independientemente de las situaciones

económicas, como es el caso actual. En toda institución el trabajo debe implicar un alto grado de compromiso, el cual sólo puede ser logrado a través de un clima laboral de la institución hacia sus empleados, ya que éste puede marcar la diferencia entre generar un vínculo o un obstáculo, partiendo de la percepción de los empleados que consideren su clima como positivo o negativo. Para esto se llevó a cabo una investigación no experimental, observando sólo los fenómenos tal y como se dan en el contexto natural, a lo que al final se compruebe la hipótesis a través de la correlación donde se confirma que existe la relación entre los principales factores del clima y cómo éstos van a estar relacionados con el compromiso en el trabajo.

Akerman y Ffrench (2004, citados en Mejía, 2014) realizaron una investigación de tipo descriptivo denominado investigación de un caso organizacional de clima y satisfacción laboral en una unidad de negocios de una empresa del sector de entretenimiento en la ciudad de Lima. La muestra estuvo constituida por 40 trabajadores de ambos sexos de 18 a 25 años, del nivel socioeconómico medio y bajo, empleados de una sala de juegos. Los resultados indicaron un Clima favorable en su mayoría los trabajadores se muestran satisfechos frente al sentido de implicancia, pertenencia, planificación y organización, equipo de trabajo, relaciones interpersonales con los jefes y compañeros.

Locales

Narvárez (2011) realizó un estudio en la ciudad de Trujillo, para hallar la relación entre el clima laboral y el nivel de involucramiento en el trabajo en los empleados del rubro minero, en función al tiempo de servicio, edad y área de trabajo; trabajando con una muestra de 161 sujetos entre hombres y mujeres, a quienes se les aplicó dos instrumentos para Clima laboral y personalidad conocer el nivel de clima laboral y el involucramiento en el trabajo: Escala de medición del Clima laboral y la Escala de Lodahl y Kejner, llegando a las siguientes conclusiones: existe una relación significativa entre las dos variables mencionadas según la edad en el segmento de 34 a 45 años y según el área administrativa; con respecto al tiempo de servicio, no se halló una correlación significativa en ninguno de los tres segmentos divididos; concluyendo así que el clima laboral es percibido como promedio por los colaboradores de dicha empresa.

Mendo (2000, citado en Salvador, 2016) investigó sobre los factores del ambiente laboral y su relación con el nivel de compromiso en enfermeras del Ministerio de Salud en Trujillo, la finalidad de este estudio fue conocer el nivel de estrés y los factores estresores más comunes en las profesionales mencionadas, para ello utilizó el instrumento de Medición de Estrés de Domínguez, Valderrama, y González (1991) y el Test para valorar la Percepción de los Factores Estresantes del Ámbito Laboral Personal (Ivancevich y Mantteson, 1989). Sus resultados refieren que el 88.24% de enfermeras presentaron un nivel leve de estrés.

No existe relación significativa entre los factores del compromiso y el ambiente laboral según sus características de autorrealización.

Salvador (2016) en su tesis, cuyo propósito fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la Ciudad de Trujillo. El tamaño de la muestra fue de 100 docentes, se seleccionó 10 de cada Institución Educativa y se aplicó un diseño de investigación tipo descriptivo - correlacional. Los instrumentos que se emplearon para la medición de las variables fueron el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES). Las dimensiones a medir de la variable Síndrome de Burnout son: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal y de la variable Clima Laboral son: Relaciones, Autorrealización y Estabilidad/Cambio. En los resultados, se encontró que las variables investigadas y sus dimensiones entre sí, están relacionadas de manera directa y la fuerza de la relación es significativa, considerando que el coeficiente de contingencia calculado es 0.91. Se concluye que existe relación estadística significativa directa entre el Síndrome de Burnout y Clima Laboral y sus respectivas dimensiones.

b) Bases teóricas

Clima laboral

a. Definición

Es importante mencionar que debido a la relación existente el clima laboral y otras variables se tienden a considerar teorías sobre dichas variables como motivación, liderazgo, cultura, etc., y que son las mismas que sustentan el clima. Pero al realizar el estudio de la revisión bibliográfica sobre clima se evidencia que son varios los autores que retoman y basan sus estudios en la teoría de los sistemas propuesta por Likert (1971), la cual explica y permite tener una profunda comprensión sobre los tipos de clima que pueden surgir dentro de una organización.

Además, cabe resaltar que la teoría elegida de Rensis Likert (1971), resalta por su contribución en la cual se fundamentó la construcción de la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES) desarrollada por Moos (1984) y que será utilizada en la presente investigación.

En primer lugar, existen múltiples definiciones de clima laboral abordada por diferentes autores a lo largo del tiempo, pues el clima ha tomado un auge importante dentro de las organizaciones, sin embargo, destaca la definición realizada por Likert (1971), quien señala que el clima laboral es una cualidad interna relativamente perdurable de la organización, resultado del comportamiento y las normas de sus miembros, que es percibida por éstos y hace a la entidad diferente de otras.

b. Características

Existen una serie de características del clima laboral descritas por Likert (1971) y recopiladas por Brunet (2011) que son importantes conocer y se caracterizan por:

- El clima laboral hace referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización. Las variables que definen el clima laboral, son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral. El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.

- El clima de una organización, tiene una cierta permanencia a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Toda organización puede contar con cierta estabilidad de clima, con cambios que pueden ser regulables, pero de la misma manera la estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia, resultadas de decisiones que en consecuencia afecten el bienestar de la organización. Un mal entendido que no haya sido resuelto en su momento, puede traer como consecuencia un deterioro de clima laboral, ya que puede pasar un buen tiempo para que se aclarezca el problema (Brunet, 2011).

- El clima laboral, tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la Institución. El ambiente de trabajo influye de manera positiva o negativa en el comportamiento de los miembros de una organización. Si se mantiene un clima favorable, los trabajadores se desenvolverán con mayor eficiencia y con ánimos de desempeñarse mejor, entregando lo mejor de sí en la organización, y si existe, un clima malo será todo lo contrario a lo que se dijo anteriormente (Brunet, 2011).

- El clima laboral, afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Las organizaciones que mantenga un buen clima laboral, tendrán como resultados colaboradores contentos, satisfechos y por ende se identificarán y se sentirán comprometidos con la organización, para de una manera retribuir mejor en los objetivos de la organización. Por otro lado si mantienen un clima desfavorable una de las consecuencias será que no tendrán colaboradores comprometidos ni mucho menos identificados (Brunet, 2011).

- El clima laboral, es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y a su vez, afecta a dichos comportamientos y actitudes. Un miembro de la organización puede darse cuenta que el clima laboral es agradable y inconscientemente con su buen comportamiento está aportando a la entidad a mantener un eficiente clima laboral; y en caso contrario, en la Institución en estudio observamos que existen miembros de la organización que con su comportamiento negativo contribuyen para que el clima de trabajo

sea malo y esto trae como consecuencia la insatisfacción para los demás colaboradores (Brunet, 2011).

- El clima laboral de una organización es afectado por diferentes variables estructurales, tales como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. Estas variables a su vez pueden ser afectadas por el clima. En organizaciones que se dan gestión se de manera autoritaria, traerá consigo a colaboradores que se desempeñen con miedo, temor, y si no existe confianza hacia los trabajadores, se generara un clima laboral tenso. Este clima llevara a trabajar a los empleados con irresponsabilidad, y a raíz de esto su jefe controlará más sus actividades y todo ello llevaría a un ambiente de descontento tanto para el empleado como al empleador (Brunet, 2011).

- El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral. Toda organización presenta ausentismo de su personal, algunas pueden ser de manera involuntaria como también voluntarias (Brunet, 2011).

c. Factores

Brunet (1999) cita a Likert (1971) quien distingue cuatro factores principales que influyen en la percepción individual del clima:

- Los parámetros ligados al contexto (tecnología y estructura del sistema organizacional).
- La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización así como el salario que gana.
- Los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción.
- La percepción que tienen los subordinados, los colegas y los superiores del clima de la organización.

d. Dimensiones

Las dimensiones señaladas por Moos (1984) están basadas en la teoría de Likert (1971) y las principales son:

1. Relaciones: Miden el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya a sus empleados y anima apoyarse unos a otros.

Está integrada por:

- a) Implicación: Es decir el compromiso de los empleados con el trabajo
- b) Cohesión: La relación de amistad y apoyo entre los trabajadores

- c) Apoyo: Apoyo y estímulo de la dirección para sus empleados.
2. Estabilidad/Cambio: Evalúan el grado en que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y como se les explica los planes y normas de trabajo, el grado de presión de la dirección para controlar a los empleados, la importancia que se da al cambio y a las nuevas propuestas y el grado en que el entorno físico crea un ambiente agradable de trabajo (Moos, 1984).

Consta de las subescalas:

- a) Claridad: Claridad de la política y los reglamentos.
- b) Control: Reglamento y formas de presión que puede utilizar la dirección.
- c) Innovación: Importancia que otorga la dirección al cambio y las nuevas formas de trabajar.
- d) Comodidad: Esfuerzo para crear un ambiente físico sano y agradable.
3. Autorrealización: Esta es la dimensión e evaluar en el presente estudio, comprende las siguientes subescalas:
- a) Autonomía: Grado en que la organización estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones.
- b) Organización: Estimulación a la eficacia y a la planificación del trabajo.
- c) Presión: Urgencia de la dirección para el cumplimiento y terminación del trabajo

e. Tipos

La combinación de dichas variables determina dos grandes tipos de clima laboral los cuales parten de un sistema muy autoritario a uno muy participativo:

•Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador, Sistema II Autoritarismo paternalista.

•Clima de tipo participativo: Sistema III Consultivo, Sistema IV Participación en grupo.

Clima de tipo autoritario

Sistema I -Autoritarismo explotador. En el tipo de clima de autoritarismo explotador, la dirección no les tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Las pocas interacciones que existen entre los superiores y los subordinados se establecen con base en el miedo y en la desconfianza. Aunque los procesos de control estén fuertemente centralizados en la cúspide, generalmente se desarrolla una organización informal que se

opone a los fines de la organización formal. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas (Brunet, 2011).

Sistema II - Autoritarismo paternalista. El tipo de clima de autoritarismo paternalista es aquel en que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Las interacciones entre los superiores y los subordinados se establecen con condescendencia por parte de los superiores y con precaución por parte de los subordinados. Aunque los procesos de control permanecen siempre centralizados en la cima, algunas veces se delegan a los niveles intermedios e inferiores. Puede desarrollarse una organización informal pero ésta no siempre reacciona a los fines formales de la organización. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado (Brunet, 2011).

Clima de tipo participativo

Sistema III – Consultivo. La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Hay una cantidad moderada de interacción de tipo superior-subordinado y, muchas veces, un alto grado de confianza. Los aspectos importantes de los procesos de control se delegan de arriba hacia abajo con un sentimiento de responsabilidad en los niveles superiores e inferiores. Puede desarrollarse una organización informal, pero ésta puede negarse o resistirse a los fines de la organización (Brunet, 2011).

Sistema IV -Participación en grupo. En el sistema de la participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados. Hay muchas responsabilidades acordadas en los niveles de control con una implicación muy fuerte de

los niveles inferiores. Las organizaciones formales e informales son frecuentemente las mismas. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planificación estratégica. Así, cuanto más cerca esté el clima de una organización del sistema IV, o de participación en grupo, mejores son las relaciones entre la dirección y el personal de esta empresa; cuanto más cerca esté el clima del sistema I, éstas serán menos buenas (Brunet, 2011).

La teoría de los sistemas de Likert (1971) se aproxima a los calificativos abierto/cerrado mencionados por varios investigadores con respecto a los climas que existen dentro de una organización. En efecto, un clima abierto corresponde a una organización que se percibe como dinámica, que es capaz de alcanzar sus objetivos, procurando una cierta satisfacción de las necesidades sociales de sus miembros y en donde estos últimos interactúan con la dirección en los procesos de toma de decisiones. El clima cerrado caracteriza a una organización burocrática y rígida en la que los empleados experimentan una insatisfacción muy grande frente a su labor y frente a la empresa misma. Para Rodríguez (1999) los sistemas I y II corresponderían a un clima cerrado mientras que los sistemas III y IV, corresponderían a un clima abierto.

Brunet (2011) En función de la teoría de Likert (1971), los sistemas I y II corresponderían a un clima cerrado mientras que los sistemas III y IV, corresponderían a un clima abierto. Esta teoría postula también el surgimiento y establecimiento del clima participativo como el que puede facilitar la eficacia individual y organizacional de acuerdo con las teorías de la motivación que estipulan que la participación motivan a las gentes a trabajar. Parece admitido que toda organización que emplea métodos que aseguren simultáneamente la realización de sus fines y las aspiraciones propias de cada uno de sus miembros, tiene un rendimiento superior. Es así como la productividad, la satisfacción, el ausentismo, las tasas de rotación y el rendimiento de los empleados, son resultados propios de la organización que influyen sobre la percepción del clima. En efecto, Likert (1971) propone una teoría de análisis y de diagnóstico del sistema organizacional basada sobre variables causales, intermediarias y finales las cuales permiten identificar y determinar diferentes tipos de clima, que a su vez permiten hacer una representación concreta y dinámica de los diversos y posibles climas dentro de una organización.

f. Teorías sobre el clima laboral de Rensis Likert (1971).

La teoría del clima laboral de los sistemas de Likert (1971) descritos por Brunet (2011) señala que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben

y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. La reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que cuenta es cómo ve las cosas y no la realidad objetiva. Si la realidad influye sobre la percepción, es la percepción la que determina el tipo de comportamiento que un individuo va adoptar. En este orden de ideas, es posible separar los cuatro factores principales que influyen sobre la percepción individual del clima y que podrían también explicar la naturaleza de los microclimas dentro de la organización.

Brunet (2011), refiere que el ambiente es un determinante decisivo del bienestar del individuo, realiza investigaciones sobre calidad de vida en aspectos de salud, alimentación, educación, ocio, y trabajo y en climas sociales y relaciones interpersonales. Conceptualizó el rol del ambiente en el comportamiento humano, menciona que se debe contemplar la combinación de variables organizacionales y sociales así como las variables físicas.

Brunet (2011) describe que el clima laboral está integrado por elementos como:

El aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, los valores, el aprendizaje y el stress que pueda sentir el empleado en la organización.

Los grupos dentro de la organización, su estructura, procesos, cohesión, normas y papeles. La motivación, necesidades, esfuerzo y refuerzo; Liderazgo, poder, políticas, influencia, estilo; La estructura con sus macro y micro dimensiones.

Los procesos organizacionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones.

Asimismo, Brunet (2011) hace referencia a los componentes, los mismos que son:

Relaciones: tiene que ver con el grado en que los empleados están interesados y comprometidos con su trabajo así como el grado en que la dirección les apoya y el grado en que les anima a apoyarse unos a otros.

Autorrealización: entendida como la orientación hacia unos objetivos. Se refiere al grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones, la importancia que se da a la buena planificación, eficiencia y terminación de las tareas y el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral.

Estabilidad / Cambio: Hace mención al grado en que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y cómo se les explican las normas y planes de trabajo; el grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para controlar a los empleados; la

importancia que se da a la variedad, al cambio y a las nuevas propuestas y el grado en que el entorno físico contribuye a crear un ambiente agradable de trabajo.

Hay que mencionar que puede establecerse un cierto número de correspondencia entre las hipótesis de McGregor (teorías X e Y) y el gobierno participativo de Likert (1971).

En lo esencial, la teoría X caracteriza los sistemas I y II, Y la teoría Y los sistemas III y IV (Brunet, 2002)

De una forma más específica, hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización: las variables causales, las variables intermediarias y las variables finales.

Variables causales. Son variables independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona así como los resultados que obtiene. Éstas no incluyen más que las variables independientes susceptibles de sufrir una modificación proveniente de la organización de los responsables de ésta. Aunque la situación general de una empresa, representante de una variable independiente, no forma parte, por ejemplo, de las variables causales, éstas, en cambio, comprenden la estructura de la organización y su administración; reglas, decisiones, competencia y actitudes. Las variables causales se distinguen por dos rasgos esenciales:

1. Pueden ser modificadas o transformadas por los miembros de la administración que pueden también agregar nuevos componentes.
2. Son variables independientes (de causa y efecto).

En otras palabras, si éstas se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables; si estas permanecen sin cambios, no sufren generalmente la influencia de las otras variables.

Variables intermediarias. Estas variables reflejan el estado interno y la salud de una empresa, por ejemplo, las motivaciones, las actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones, etc. Las variables intermediarias son, de hecho, las constituyentes de los procesos organizacionales de una empresa.

Variables finales. Son las variables dependientes que resultan del efecto conjunto de las dos precedentes. Estas variables reflejan los resultados obtenidos por la organización; son, por ejemplo, la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas. Estas variables constituyen la eficacia organizacional de una empresa. La combinación de estas variables y la interacción que entre ellas se da determina dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, que a su vez se subdividen. Los climas así obtenidos se

sitúan sobre un continuo que parte de un sistema muy autoritario a un sistema muy participativo.

Asimismo Brunet (2011) La forma en que los empleados ven la realidad y la interpretación que de ella hacen, reviste una importancia particular. Las características individuales de un trabajador actúan como un filtro a través del cual los aspectos objetivos de la organización y los comportamientos de los individuos que la forman se interpretan y analizan para construir la percepción del clima. El clima organizacional también es un proceso circular en el que los resultados producidos vienen a confirmar las percepciones de los empleados. En otras palabras, si las características psicológicas personales de los trabajadores, como las actitudes, las percepciones, la personalidad, la resistencia a la presión, los valores y el nivel de aprendizaje sirven para interpretar la realidad que los rodea, éstas también se ven afectados por los resultados obtenidos de la organización. Así, un trabajador que adopta una actitud negativa en su trabajo debido al clima organizacional que percibe, desarrollará una actitud aún más negativa cuando vea los resultados de la organización y mucho más si la productividad es baja. El clima está entonces formado por varios componentes que son importantes en el momento en que un jefe de recursos humanos quiera escoger un cuestionario que le permita evaluar el clima de su organización. En efecto, la calidad de un cuestionario reside en el número. Y el tipo de dimensiones que mide. Cuanto más permita un instrumento de medida filtrar las dimensiones importantes y pertinentes de la organización estudiada, más eficaz será.

g. Importancia

La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el clima laboral influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadoras que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y el rendimiento profesional entre otros.

El estudio del clima organizacional no es un simple ejercicio académico del desempeño, sino una herramienta para examinar críticamente la organización y sus empleados y poder orientarse para generar mayores niveles de desempeño (Márquez 2001).

El clima refleja de una manera global los valores, actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a la vez en elementos del clima. Si el gerente es capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización, puede ejercer un control sobre la determinación del mismo de manera tal que pueda ser administrado con mayor eficacia.

Un adecuado clima laboral tendrá consecuencias positivas, definidas por la adecuada percepción que los miembros tienen de su organización (Brunet 1987).

Compromiso organizacional

a. Definición

Meyer y Allen (1991) definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. Asimismo, estos autores señalan que el compromiso organizacional es un constructo de concepto multidimensional que comprende tres tipos de compromiso organizacional: el afectivo, el de continuidad y el normativo. Esta aproximación tridimensional es la que mayor investigación y soporte ha generado durante las últimas décadas, siendo la teoría más estudiada por muchos otros autores (Arciniega & Gonzales, 2006).

Por otro lado, algunos autores definen el compromiso organizacional como la identificación psicológica de una persona con la organización en la que trabaja (Arciniega, 2002). Este compromiso es visto como una respuesta emocional ante una evaluación positiva dentro del contexto laboral por parte del trabajador. El compromiso organizacional podría ser considerado como el grado en el que el desempeño del trabajo de una persona afecta a su autoestima, tomando en cuenta la motivación intrínseca como un factor determinante. A raíz de esta definición, se generaron una serie de discusiones y estudios que se enfocaron en delimitar el constructo compromiso organizacional (Sancerni, et al, 1989). Así, algunos autores se centraron en aportar con su conceptualización como Mowday, et al., (1982), Bouzas y Castro (1986), Meyer y Allen (1989), entre otros; mientras que otro grupo se dedicó en estudiar su medición y en encontrar las mejores escalas, corroborando a las ya existentes (Mowday, et al., 1982).

b. Dimensiones del compromiso organizacional

Compromiso Afectivo

Es visto como el vínculo emocional que los trabajadores sienten hacia su organización, caracterizada por su identificación e implicación con la misma, así como por su deseo de permanecer en ella. Es entonces, este vínculo el que promueve que los trabajadores disfruten y sientan placer de trabajar en su organización. De ahí que los trabajadores que poseen este tipo de compromiso están inclinados a trabajar para el beneficio y bien de la entidad a la que pertenecen (Johnson & Chang, 2006). Esto puede estar relacionado con la motivación intrínseca, ya que el trabajador realiza una actividad por el simple placer de realizarla sin recibir algún incentivo externo, sintiendo una sensación de placer, éxito y un

fuerte deseo personal. Asimismo, esta concepción de compromiso afectivo es la que mayor aceptación ha recibido por parte de investigadores que se han dedicado a su meticulosa revisión (Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1997)

Compromiso Continuo

El compromiso continuo hace referencia a los costos, tales como financieros, beneficios, etc., los cuales perdería un trabajador al retirarse de una institución, de manera que dejarlo implicaría un alto costo para el empleado, ya debido a las pocas probabilidades de conseguir otro empleo igual (Arias, 2001). Esta concepción de compromiso ha tenido algunas observaciones: algunos autores han sugerido que el compromiso continuo debe estar subdividido en dos dimensiones, sacrificio personal, que hace referencia a dejar el trabajado, y oportunidades limitadas que es asociado al encontrar otras oportunidades laborales (McGee & Ford, 1987; Somers, 1995). Asimismo, el compromiso continuo puede estar más relacionado con la motivación extrínseca, ya que lo que atrae al trabajador no es la actividad que realiza en sí, si no lo que recibe a cambio por la actividad realizada, ya sea dinero u otra forma de recompensa. Entonces, ello hace que el trabajador permanezca comprometido en la organización, por que adquiere beneficios que no sacrificaría. Esto nos lleva a suponer una sociedad con un alto índice de desempleo, existirá un mayor compromiso de continuidad por parte de los trabajadores hacia sus organizaciones (Vandenberghe, 1996; Dailey, 2012).

Compromiso Normativo

Es definido como el sentimiento de obligación de los trabajadores de permanecer en la organización, esto también hace referencia a las normas sociales que deben seguir para que una organización marche bien (McDonald & Makin, 2000). Asimismo, este compromiso hace referencia a la creencia de la lealtad hacia la organización, partiendo del sentido moral, ya que al recibir ciertas prestaciones tales como, capacitaciones, pago de estudios, etc., conduce al despertar de un sentido de reciprocidad en los empleados para con la empresa, y, por ende, estar comprometidos con la organización hasta el tiempo estipulado (Arias, 2001; Bayona y Goñi, 2007).

En conclusión, existen, según Meyer y Allen (1997) tres formas en las que los trabajadores se comprometen con una organización: permaneciendo comprometidos porque así lo desean y han establecido un vínculo emocional con su centro laboral (afectivo), porque lo necesitan y se sienten obligados de permanecer en la organización (continuo) y porque sienten que deben hacerlo por una obligación moral (normativo) (Gallardo & Triado, 2007). Cada tipo de compromiso organizacional tiene distintos efectos sobre el comportamiento del trabajador, tales como el sentir apego, el mantener una conducta consistente para evitar perder los

beneficios que brinda la organización, la satisfacción general del con funciones que desempeña y el compromiso que ello conlleva y la identificación que el trabajador siente con su organización (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002; Betanzos & Paz, 2007).

c. Teorías del compromiso organizacional

O'Reilly y Chatman (1986) argumentaron que el lazo psicológico entre un empleado y su organización puede tener tres formas distintas: cumplimiento, identificación e internalización. El cumplimiento ocurre cuando las actitudes y comportamientos se adoptan no por creencias compartidas, sino, simplemente, para ganar reconocimientos específicos. En este caso las actitudes públicas y privadas pueden diferir.

La identificación se da cuando un individuo acepta la influencia para establecer o mantener una relación satisfactoria. De modo que un individuo puede sentirse orgulloso de ser parte de un grupo, respetar sus valores y logros sin adoptarlos como propios, evitando así el conflicto con el resto del grupo (Alvarez, 2008)

La internalización ocurre cuando la influencia se acepta porque las actitudes y comportamientos inducidos son congruentes con los valores propios. Esto significa que los valores de los individuos y la organización son los mismos. O'Reilly y Chatman (1986) propusieron que el lazo psicológico del empleado con una organización puede reflejar diferentes combinaciones de estos tres elementos psicológicos.

Al igual que Meyer y Allen (1991), ellos notaron que las consecuencias en el comportamiento de las diferentes formas de compromiso organizacional pueden ser muy diferentes. Para ilustrar, examinaron las relaciones entre las mediciones de cumplimiento, identificación e internalización y otros resultados (comportamiento pro social, intención de dejar la organización, etc.). La identificación y la internalización presentan una relación inversa a la intención de dejar la organización y una relación directa al comportamiento prosocial. El cumplimiento mostró el patrón opuesto de relaciones. A pesar de que esto permitió sensibilizar a los investigadores acerca de la naturaleza multidimensional del compromiso organizacional, el impacto de la clasificación de O'Reilly se ha debilitado por la dificultad de distinguir entre identificación e internalización.

Estas medidas tienden a una alta correlación entre ellas y muestran patrones similares de correlación con las mediciones de otras variables. De hecho, en investigaciones más recientes O'Reilly y sus colegas combinaron la identificación y la internalización para formar una medida que llamaron compromiso normativo. Hay que notar que este constructo se acerca más al compromiso afectivo del modelo de Meyer y Allen (1991) y no

deberá confundirse con el uso posterior del término compromiso normativo. Aún más, aunque el cumplimiento (también referido como compromiso instrumental en un trabajo más reciente) es claramente diferente al compromiso de identificación e internalización, se podría cuestionar si realmente es compromiso organizacional. No solamente es diferente de otras definiciones comunes de compromiso, sino también es considerada por algunos como la antítesis del compromiso (Scholl, 1981).

c) **Hipótesis**

Hipótesis general:

El clima laboral se relaciona con el compromiso organizacional en trabajadores del hospital I La Esperanza de Trujillo.

Hipótesis específicas:

H1: Las dimensiones: afectivo, continuo y normativo de la variable Compromiso Organizacional se relacionan con las subdimensiones: implicación, cohesión y apoyo de la dimensión relaciones de la variable Clima Laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza, en Trujillo.

H2: Las dimensiones: afectivo, continuo y normativo de la variable Compromiso Organizacional se relacionan con las subdimensiones: Claridad, control, innovación y comodidad de la dimensión Estabilidad de la variable Clima Laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza, en Trujillo.

H3: Las dimensiones: afectivo, continuo y normativo de la variable Compromiso Organizacional se relacionan con las subdimensiones: Autonomía, organización y presión de la dimensión Autorrealización de la variable Clima Laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza, en Trujillo.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

1.1 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS
Clima laboral	Es una cualidad interna relativamente perdurable de la organización, resultado del comportamiento y las normas de sus miembros, que es percibida por éstos y hace a la entidad diferente de otras (Mos, 1984)	Puntuaciones obtenidas en la Escala de Clima Social Laboral (WES) desarrollado por Moos.	Relaciones	• 1, 2, 3, 11, 12, 13, 21, 22, 23, 31, 32, 33, 41, 42, 43, 51,52,53,61,62,63,71,72 ,73,81,82,83.
			Estabilidad/cambio	• 7,8,9,10,17,18,19,20,27, 28,29,30,37,38,39,40,47 ,48,49,50,57,58,59,60,6 7,68,69,70,77,78,79,80, 87,88,89,90.
			Autorrealización	• 4,5,6,14,15,16,24,25,26, 34,35,36,44,45,46,54,55 ,56,64,65,66,74,75,76,8 4,85,86.

Aplicación de la escala de Likert con 0: en absoluto; 1: un poco; 2: bastante; 3: mucho; 4: totalmente

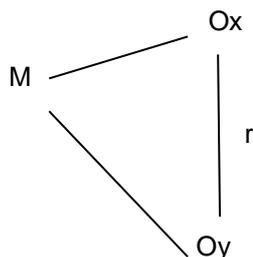
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS
Compromiso organizacional	Estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización (Meyer y Allen, 1991)	Puntuaciones obtenidas en el Cuestionario del Actitud Pedagógica, conformado por 18 ítems, distribuidos en 3 dimensiones.	Componente Afectivo	• 1, 2, 3, 4, 5, 6
			Componente de Continuidad = 6 ítems	• 7, 8, 9, 10, 11, 12
			Componente Normativo = 6 ítems	• 13, 14, 15, 16, 17, 18

1.2 Diseño de investigación

No Experimental:

Transversal correlacional, ya que tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Aunque la investigación correlacional no establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno. Este tipo de investigación descriptiva busca determinar características fundamentales del objeto de estudio y la descripción de sus categorías y/o partes. (Bernal, 2010).

Cuyo esquema es el siguiente



Donde:

Ox: variable Clima laboral

Oy: variable Compromiso organizacional

r: relación entre variables

1.3 Unidad de estudio

Un trabajador del hospital I La Esperanza.

1.4 Población y Muestra

La población estuvo conformada por 84 trabajadores del hospital I La Esperanza, mismos que también fueron considerados como muestra, para su determinación se utilizó el muestreo probabilístico por conveniencia. Distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1.

Distribución de la población de trabajadores del hospital I La Esperanza según sexo.

	N°	%
Hombres	29	35%
Mujeres	55	65%
TOTAL	84	100%

Fuente: Hospital I La Esperanza (Planillas de Recursos Humanos)

Tabla 2.

Distribución de la población de trabajadores del hospital I La Esperanza según funciones y/o cargos que ocupan.

	N°	%
Médicos	21	25 %
Enfermeras	16	19. %
Técnicos en enfermería	14	16.7 %
Farmacéuticos	5	6 %
Nutricionistas	3	3.6 %
Administrativos	7	8.3 %
Digitadores	8	9.5 %
Psicólogo	1	1.2 %
Fisioterapeuta	1	1.2 %
Dentistas	3	3.6 %
Choferes de Ambulancia	5	6 %
TOTAL	84	100%

Fuente: Hospital I La Esperanza (Planillas de Recursos Humanos)

Criterios de inclusión:

- Trabajadores que pertenezcan al hospital I La Esperanza de Trujillo, cuyo tiempo en el cargo sea mayor a 1 año.
- Trabajadores que quieran participar de la investigación.

Criterios de exclusión

- Trabajadores con enfermedades discapacitantes.
- Protocolos mal respondidos.

1.5 Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos y análisis de datos

Técnicas

Evaluación psicométrica.

Instrumentos

Instrumento 01:

El primer instrumento utilizado fue la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES, cuyo autor fue Moos en el año 1984. La adaptación trujillana se dio por Johana Salvador Flores en el año 2016 por la Universidad Privada Antenor Orrego. El ámbito de aplicación es individual o colectiva. El ámbito de aplicación es individual o colectiva y mide el clima laboral a través de tres dimensiones: Relaciones, cuyas subescalas son: implicación, cohesión y apoyo; Estabilidad/Cambio, cuyas subescalas son: Claridad, control, innovación y comodidad; Autorrealización, cuyas dimensiones son: Autonomía, organización y presión. Consta de 90 ítems, con un tiempo de aplicación aproximado de 25 minutos. Su validez se realizó a través del análisis factorial exploratorio, obteniéndose un valor de .85. Mientras que la validez en Trujillo se realizó a través de la correlación ítem - test, obteniéndose valores de las dimensiones entre .39 y .90. Finalmente la confiabilidad se realizó a través del Alfa de Cronbach y se obtuvieron alfas superiores a .76, mientras que en Trujillo, para determinar su confiabilidad, se empleó el coeficiente del Alpha de Cronbach obteniendo lo siguiente un nivel de confiabilidad de 0.959 en la escala general, en sus dimensiones: Relaciones (.92), estabilidad/control (.92), y autorrealización (.92).

Instrumento 02:

Lleva por nombre Escala de Compromiso Organizacional, realizada en el año 2001 y adaptada por Elizabeth Montoya Santos (2016) en la Universidad de Ciencias Aplicadas, cuya publicación se dio en el 2016. Su ámbito de aplicación es individual o colectiva y mide el compromiso organizacional a través de tres dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo. Su validez se realizó a través del análisis factorial, alcanzándose un valor de .68 y en Trujillo se estableció la validez del instrumento para la realización de la presente investigación, la prueba salió válida a un nivel de 0,79. Y la confiabilidad se halló a través de las alfas establecidas en la versión original de la prueba, oscilaron entre .62 y .86. En cambio, en Trujillo para determinar su confiabilidad, se empleó el coeficiente del Alpha de Cronbach obteniendo .91. Y para sus escalas: afectivo (.88), continuo (.77) y normativo (.81)

1.6 Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos

Los datos se recogieron través de la aplicación de los instrumentos seleccionados; para el análisis de la información se empezó con la construcción de la base de datos en el programa Microsoft Excel para lo cual previamente se ha seleccionado los instrumentos que no han sido viciados, a los cuales se les asignó un código. Se empleó para el procesamiento y análisis de los datos, la estadística descriptiva como inferencial. Por lo tanto se recurrió al paquete estadístico SPSS 21.0. Se utilizó las frecuencias absolutas simples y porcentuales, asimismo, se empleó medidas de tendencia central como la media, medidas de dispersión como la desviación estándar, mínimo y máximo y finalmente medidas de posicionamiento como los percentiles. Asimismo, se utilizó la fórmula de Spearman, para correlacionar ambas variables. Por otro lado, se empleó el análisis inferencial mediante el uso de la prueba de Kolmogorov-Smirnov a fin de determinar la normalidad de la muestra y determinar si se utilizará las pruebas paramétricas o no paramétricas para la comprobación de las hipótesis.

CAPÍTULO 4. RESULTADOS

Tabla 3

Niveles de Clima laboral en los trabajadores del Hospital I La Esperanza

Variable	Nivel de Calificación	f	%
Clima Laboral	Muy buena	0	0.0
	Buena	3	3.6
	Tendencia buena	8	9.5
	Media	69	82.1
	Tendencia mala	4	4.8
	Mala	0	0.0
	Muy mala	0	0.0
Relaciones	Muy buena	0	0.0
	Buena	3	3.6
	Tendencia buena	5	6.0
	Media	69	82.1
	Tendencia mala	0	0.0
	Mala	6	7.1
	Muy mala	1	1.2
Estabilidad	Muy buena	0	0.0
	Buena	0	0.0
	Tendencia buena	0	0.0
	Media	57	67.9
	Tendencia mala	11	13.1
	Mala	7	8.3
	Muy mala	9	10.7
Autorrealización	Muy buena	7	8.3
	Buena	17	20.2
	Tendencia buena	8	9.5
	Media	47	56.0
	Tendencia mala	5	6.0
	Mala	0	0.0
	Muy mala	0	0.0

Fuente: Encuesta evaluada.

En la tabla 3 se evidencia que los niveles de clima laboral general de los trabajadores del hospital I La Esperanza, se encuentra en un nivel medio (82.1%), mientras que según sus dimensiones, en relaciones evidencian un nivel medio (82.1%), asimismo, en estabilidad un nivel medio (67.9%) y finalmente en autorrealización, un nivel medio (56%).

Tabla 4.

Distribución numérica y porcentual del nivel de Compromiso Organizacional en los trabajadores del Hospital I La Esperanza.

Variable	Nivel de Calificación	Número de Participantes	Porcentaje
Compromiso Organizacional	Bajo	10	11.9
	Promedio	52	61.9
	Alto	22	26.2
Dimensiones			
Afectivo	Bajo	10	11.9
	Promedio	54	64.3
	Alto	20	23.8
Continuo	Bajo	14	16.7
	Promedio	53	63.1
	Alto	17	20.2
Normativo	Bajo	11	13.1
	Promedio	53	63.1
	Alto	20	23.8

En la tabla 4 se aprecia que 52 participantes de la investigación (61.9%) indican que su compromiso organizacional se encuentra en el nivel promedio. Asimismo, en sus dimensiones de afectivo y continuo, predomina el nivel promedio con 54 (64.3%) y 53 (63.1%) respuestas cada una respectivamente; en la dimensión normativo 53 trabajadores (63.1%) indican que su nivel es el promedio.

Tabla 5.

Nivel de Correlación entre Compromiso Organizacional y Clima Laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza.

		Clima Laboral
Compromiso	r_s	- ,015
Organizacional	IC 95%	[-,229 - ,200]
	p	,893
	n	84

La tabla 5, presenta los resultados de la prueba de correlación según Spearman, donde se observa que el p-valor es superior al 5% de significancia por lo que existe una correlación prácticamente nula entre el compromiso organizacional y el clima laboral.

Tabla 6

Nivel de Correlación entre Compromiso Organizacional y las dimensiones de Clima Laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza.

		Relaciones	Estabilidad	Autorrealización
Compromiso Organizacional	r_s	,115	,015	-,057
	IC 95%	[-,102 - ,322]	[-,200 - ,229]	[-,268 - ,159]
	p	,297	,891	,606
	n	84	84	84

La tabla 6, presenta los resultados de la prueba de correlación según Spearman, donde se observa que el p-valor es superior al 5% de significancia por lo que existe una correlación prácticamente nula entre el compromiso organizacional y las dimensiones del clima laboral: relaciones, estabilidad y autorrealización. Esto también se evidencia con los valores cercanos a cero del coeficiente r_s .

Tabla 7.

Nivel de Correlación entre las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional y las subdimensiones de la dimensión relaciones de la variable Clima Laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza.

Subdimensiones de Relaciones		Afectivo	Continuo	Normativo
Cohesión	rs	,080	,095	,103
	IC 95%	[-,131 - ,289]	[-,122 - ,303]	[-,268 - ,159]
	p	,470	,389	,352
	n	84	84	84
Implicación	Rs	,013	,075	,084
	IC 95%	[-,202 - ,227]	[-,142 - ,285]	[-,133 - ,293]
	p	,910	,495	,447
	n	84	84	84
Apoyo	Rs	-,025	-,021	-,055
	IC 95%	[-,238 - ,190]	[-,234 - ,194]	[-,266 - ,161]
	p	,823	,850	,622
	n	84	84	84

En la tabla 7, se presentan los resultados de la prueba de correlación según Spearman, donde se observa que existe una correlación prácticamente nula entre las dimensiones del compromiso organizacional y las subdimensiones de la dimensión relaciones de la variable clima laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza, pues los p-valores son superiores a 5% y el valor del coeficiente rs es próximo a cero.

Tabla 8.

Nivel de Correlación entre las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional y las subdimensiones de la dimensión Estabilidad de la variable Clima Laboral

Subdimensiones de Estabilidad		Afectivo	Continuo	Normativo
Claridad	rs	,093	,080	,104
	IC 95%	[-,124 - ,301]	[-,137 - ,289]	[-,113 - ,311]
	p	,400	,472	,447
	n	84	84	84
Control	rs	,164	,117	,098
	IC 95%	[-,052 - ,366]	[-,100 - ,323]	[-,119 - ,306]
	p	,137	,288	,376
	n	84	84	84
Innovación	rs	-,101	-,201	-,173
	IC 95%	[-,309 - ,166]	[-,398 - ,014]	[-,374 - ,043]
	p	,360	,067	,115
	n	84	84	84
Comodidad	rs	-,085	-,202	-,121
	IC 95%	[-,294 - ,132]	[-,399 - ,013]	[-,327 - ,096]
	p	,441	,065	,273
	n	84	84	84

En la tabla 8, Los p-valores son superiores al 5% de significancia establecido y los valores rs son muy bajos por lo que la correlación según Spearman, es prácticamente nula entre las dimensiones del compromiso organizacional y las subdimensiones de la dimensión estabilidad de la variable clima laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza.

Tabla 9.

Nivel de Correlación entre las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional y las subdimensiones de la de la dimensión Autorrealización de la variable Clima Laboral

Subdimensiones de Autorrealización		Afectivo	Continuo	Normativo
Autonomía	rs	-,049	-,065	-,001
	IC 95%	[-,260 - ,167]	[-,276 - ,156]	[-,215 - ,213]
	p	,659	,559	,991
	n	84	84	84
Organización	rs	,108	,076	,034
	IC 95%	[-,19 - ,315]	[-,040 - ,286]	[-,182 - ,247]
	p	,328	,493	,761
	n	84	84	84
Presión	Rs	-,025	-,028	-,067
	IC 95%	[-,190 - ,238]	[-,186 - ,241]	[-,150 - ,277]
	p	,825	,801	,542
	n	84	84	84

En la tabla 9, Los p-valores son superiores al 5% de significancia establecido y los valores rs son muy bajos por lo que la correlación según Spearman, es prácticamente nula entre las dimensiones del compromiso organizacional y las subdimensiones de la dimensión autorrealización de la variable clima laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza.

CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en trabajadores del hospital I La Esperanza, en Trujillo, considerando que el clima laboral es definido como una cualidad interna relativamente perdurable de la organización, resultado del comportamiento y las normas de sus miembros, que es percibida por éstos y hace a la entidad diferente de otras; mientras que el compromiso laboral es definido como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. La hipótesis de estudio fue El clima laboral se relaciona con el compromiso organizacional en trabajadores del hospital I La Esperanza de Trujillo.

Los resultados muestran que existe una correlación prácticamente nula entre el compromiso organizacional y las dimensiones del clima laboral: relaciones, estabilidad y autorrealización. Cualitativamente, podría afirmarse que en la población estudiada, el compromiso organizacional, entendido teóricamente por Meyer y Allen (1991) como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización, no guarda una relación con el clima laboral, entendido como una cualidad interna relativamente perdurable de la organización, resultado del comportamiento y las normas de sus miembros, que es percibida por éstos y hace a la entidad diferente de otras (Moos, 1984). Dichos resultados, a su vez, significarían que para los trabajadores del hospital las condiciones del clima laboral, no repercuten o guardan relación con el compromiso que sienten para con su trabajo, los pacientes y la sociedad en general.

Dichos hallazgos se diferencian de los descritos por Alcántar, Maldonado y Arcos (2013), quienes en su investigación concluyeron que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre los dos parámetros, lo cual sugiere que tiende a favorecer el Clima Laboral. Asimismo, son contrarios con los descritos por Cutipa (2015), quien señaló en su investigación que, a medida que mejora el clima laboral de la institución, mejora correlativamente el compromiso de los trabajadores con la institución; el ámbito de estudio de los autores fue el área financiera de una universidad pública (multicampus) del estado de Baja California perteneciente a la región noroeste de la República Mexicana, donde los trabajadores poseen reglas claras con respecto a su trabajo, cumpliendo todos los mismos horarios, con sueldos y funciones de trabajo iguales, lo cual difiere de la población estudiada en la presente investigación, donde existen trabajadores con diferentes horarios, sueldos y funciones. Finalmente, los resultados tampoco se relacionan con los descritos por Mejía (2014), quien confirmó que existe la relación entre los principales factores del clima y cómo éstos van a estar relacionados con el compromiso en el trabajo en los empleados de un Centro de Desarrollo Infantil CENDI en Querétaro, Chile; quienes son personal capacitado en

pedagogía con constante actualización profesional (requisito que pide el centro), cumpliendo también iguales horarios y con solo dos tipos de sueldos los cuales van acorde a la formación del personal; las características descritas de esta población de estudio, son bastante diferentes a la población del Hospital I la Esperanza, además de ser un rubro y realidad diferente.

Las discrepancias en los resultados de la población respecto a otros resultados de investigaciones previas, podrían ser producto de las diferencias en las características socioculturales y demográficas de las poblaciones comparadas, teniendo en cuenta que en ocasiones las respuestas de los participantes, no corresponden a la verdadera percepción que tienen sobre el clima y compromiso organizacional, si no a lo que ellos mismos han internalizado como tal, basándose en su formación e ideas compartidas por trabajadores mismos.

No obstante, según Brunet (2011) el clima laboral afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Las organizaciones que mantengan un buen clima laboral, tendrán como resultados colaboradores contentos, satisfechos y por ende se identificarán y se sentirán comprometidos con la organización, para, de una manera retribuir mejor en los objetivos de la organización. Por otro lado si mantienen un clima desfavorable una de las consecuencias será que no tendrán colaboradores comprometidos ni mucho menos identificados. Dichos argumentos son ciertos, sin embargo se asemejan más a entidades privadas, alejándose de la realidad estudiada, la cual es una entidad estatal, y del rubro salud donde la formación de quienes laboran ahí, los orienta a manejar niveles medios de compromiso, no obstante del clima; encontrándose, tanto los que ya laboran ahí, como el personal nuevo, predispuestos a manejar estos niveles ya preestablecidos por el mismo rubro en general.

El primer objetivo específico fue medir el nivel del clima laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza, en Trujillo. Los resultados muestran que se evidencia que los niveles de clima laboral general de los trabajadores del hospital I La Esperanza, se encuentra en un nivel medio (82.1%), mientras que según sus dimensiones, en relaciones evidencian un nivel medio (82.1%), asimismo, en estabilidad un nivel medio (67.9%) y finalmente en autorrealización, un nivel medio (56%).

Estos resultados referirían que, según Brunet (2011), el clima laboral hace referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización. Las variables que definen el clima laboral, son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral. El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, por lo cual se infiere que en la población estudiada, dichas características se encuentran en un nivel medio, al igual que tiene una cierta permanencia a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Toda organización puede contar con cierta estabilidad de clima, con cambios que pueden ser regulables, pero de la misma manera la estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia, resultadas de decisiones que en

consecuencia afecten el bienestar de la organización. Un mal entendido que no haya sido resuelto en su momento, puede traer como consecuencia un deterioro de clima laboral, ya que puede pasar un buen tiempo para que se aclarezca el problema (Brunet, 2011). Lo expuesto por Brunet concuerda con la población estudiada, la cual a través de los años ha venido sufriendo de diferentes cambios y perturbaciones, como cambios de dirección, conflictos entre áreas de servicio, preferencias laborales e irregularidades de mando, entre otros; lo mencionado no siempre quedaba resuelto, dejando consigo resentimientos, malos entendidos y percepciones negativas de sus colaboradores y del manejo de personal, acarreado además rezagos para su progreso y estancando a unos en la falsa realidad que perciben de su entorno laboral.

Cabe destacar que el clima laboral, tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la Institución. El ambiente de trabajo influye de manera positiva o negativa en el comportamiento de los miembros de una organización. Si se mantiene un clima favorable, los trabajadores se desenvolverán con mayor eficiencia y con ánimos de desempeñarse mejor, entregando lo mejor de sí en la organización, y si existe, un clima malo será todo lo contrario a lo que se dijo anteriormente (Brunet, 2011).

Por tanto podría justificarse que, en ocasiones, el trabajo deficiente en la entidad de salud expuestas en la realidad problemática, obedece a que al verse el clima laboral afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y a su vez, afecta a dichos comportamientos y actitudes; puesto que un miembro de la organización puede darse cuenta que el clima laboral es agradable e, inconscientemente, con su buen comportamiento está aportando a la entidad a mantener un eficiente clima laboral; y en caso contrario, en la Institución en estudio observamos que existen miembros de la organización que con su comportamiento negativo contribuyen para que el clima de trabajo sea malo y esto trae como consecuencia la insatisfacción para los demás colaboradores.

Sobre esto, Brunet (2011) señala que el clima laboral de una organización es afectado por diferentes variables estructurales, tales como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. Estas variables a su vez pueden ser afectadas por el clima. En organizaciones que se dan gestión de manera autoritaria, traerá consigo a colaboradores que se desempeñen con miedo, temor, y si no existe confianza hacia los trabajadores, se generará un clima laboral tenso. Este clima llevará a trabajar a los empleados con irresponsabilidad, y a raíz de esto su jefe controlará más sus actividades y todo ello llevará a un ambiente de descontento tanto para el empleado como al empleador. Esto coincide con el ambiente estudiado, donde no todos los trabajadores cumplen las políticas de trabajo, generando que los jefes de diferentes áreas controlen y supervisen más a los empleados, haciendo en ellos que perciban esto como incómodo y perturbador a su vez, así como repercutiendo en la idea que tienen de clima laboral, la cual pasaría a estar compuesta de disgusto, fastidio y falta de aceptación por los miembros. Así mismo

dentro de la población, existen trabajadores con diferentes de contratos, los cuales no brindan estabilidad a todos, como es el caso de los CAS, quienes a diferencia de otro tienen que esforzarse mucho más, puesto que se encuentran en constante evaluación, siendo los mismos que si cumplen casi en su totalidad lo que pide la entidad dentro de su reglamento; son estos mismos trabajadores los que tienden a comprometerse más con la organización, sin embargo también son los que internalizan de forma negativa la percepción que tienen del clima laboral del Hospital I La Esperanza, relacionando esto a las grandes diferencias que se encuentran.

Además, cabe mencionar que dichos niveles, podrían hacer referencia a condiciones ambientales en que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus colaboradores. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y, algunas veces, los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Las interacciones entre los superiores y los subordinados se establecen con condescendencia por parte de los superiores y con precaución por parte de los subordinados. Aunque los procesos de control permanecen siempre centralizados en la cima, algunas veces se delegan a los niveles intermedios e inferiores. Puede desarrollarse una organización informal pero ésta no siempre reacciona a los fines formales de la organización. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado (Brunet, 2011). Lo expuesto guarda relación con las políticas de estructura del Hospital I La Esperanza, las cuales generan que no todos los trabajadores tengan el mismo grado de compromiso hacia la entidad, siendo el caso de ciertas áreas y personal que si cumplen su horario, mientras en otros casos, son los mismos trabajadores quienes se asignan su hora de trabajo, y tienden a no tener privaciones ni castigos por los incumplimientos que llegan hacer; ocurriendo lo contrario con otros trabajadores, donde el control es excesivo y si hay restricciones y/o castigos. En diferentes circunstancias también se han desarrollado organizaciones informales por parte de los altos mandos en el mismo hospital, donde son ellos mismos quienes se permiten conductas y/o permisos que se limitan a otros. Lo mencionado determina que haya disgustos en diferentes grupos tanto hacia quienes tienen preferencias como hacia quienes se les concede, lo cual también puede ocasionar alejamientos y falsas concepciones del ambiente donde laboran, limitando a que el clima laboral mejore o supere el nivel promedio alcanzado en la presente investigación.

Por otro lado, considerando que el compromiso organizacional es un constructo de concepto multidimensional que comprende tres tipos de compromiso organizacional: el afectivo, el de continuidad y el normativo. Este compromiso es visto como una respuesta emocional ante una evaluación positiva dentro del contexto laboral por parte del trabajador (Arciniega & Gonzales, 2006).

El segundo objetivo específico fue identificar el nivel de compromiso organizacional en trabajadores del hospital I La Esperanza, en Trujillo. Los hallazgos muestran evidencia de que el

compromiso organizacional de los trabajadores del hospital I La Esperanza se encuentra en un nivel promedio (61.9%). Asimismo, en sus dimensiones de afectivo, predomina un nivel promedio (64.3%), el a dimensión continuo un nivel promedio (63.1%) y en normativo un nivel promedio (63.1%).

Los resultados indicarían que, según la teoría, el sentido que los trabajadores mantienen hacia su organización, está caracterizado por su identificación e implicación con la misma, así como por su deseo de permanecer en ella. Es entonces, este vínculo el que promueve que los trabajadores disfruten y sientan placer de trabajar en su organización. De ahí que los trabajadores que poseen este tipo de compromiso están inclinados a trabajar para el beneficio y bien de la entidad a la que pertenecen (Johnson & Chang, 2006). Esto puede estar relacionado con la motivación intrínseca, ya que el trabajador realiza una actividad por el simple placer de realizarla sin recibir algún incentivo externo, sintiendo una sensación de placer, éxito y un fuerte deseo personal. Asimismo, esta concepción de compromiso afectivo es la que mayor aceptación ha recibido por parte de investigadores que se han dedicado a su meticulosa revisión (Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1997). Es factible denotar que en el ámbito de salud, existen políticas ya establecidas a nivel nacional, generalizando este rubro, por lo que los trabajadores poseen la necesidad de insertarse en cualquiera de las modalidades existentes, de las cuales ya se conoce muy bien cómo va a ser el ambiente al que se incorporen, en tanto no tienen muchas opciones para elegir. En la ciudad de Trujillo, se cuenta con el Minsa, Essalud y entidades privadas, de las cuales Essalud es la mejor opción para trabajar, por lo tanto la más postulada, lo cual no quiere decir que sea el lugar donde se van a sentir más cómodos y a gusto, si no donde encuentren los mejores beneficios laborales y oportunidades de crecimiento profesional.

Asimismo, juegan un papel importante los costos, tales como financieros, beneficios, etc., los cuales perdería un trabajador al retirarse de una institución, de manera que dejarlo implicaría un alto costo para el empleado, ya debido a las pocas probabilidades de conseguir otro empleo igual (Arias, 2001). Esta concepción de compromiso ha tenido algunas observaciones: algunos autores han sugerido que el compromiso continuo debe estar subdividido en dos dimensiones, sacrificio personal, que hace referencia a dejar el trabajo, y oportunidades limitadas que es asociado al encontrar otras oportunidades laborales (McGee & Ford, 1987; Somers, 1995). Asimismo, el compromiso continuo puede estar más relacionado con la motivación extrínseca, ya que lo que atrae al trabajador no es la actividad que realiza en sí, si no lo que recibe a cambio por la actividad realizada, ya sea dinero u otra forma de recompensa. Entonces, ello hace que el trabajador permanezca comprometido en la organización, por que adquiere beneficios que no sacrificaría. Esto lleva a suponer que, en una sociedad con un alto índice de desempleo, existirá un mayor compromiso de continuidad por parte de los trabajadores hacia sus organizaciones.

Es factible destacar la importancia del compromiso normativo, entendido como el sentimiento de obligación de los trabajadores de permanecer en la organización, esto también hace referencia a las normas sociales que deben seguir para que una organización marche bien (McDonald & Makin, 2000). Asimismo, este compromiso hace referencia a la creencia de la lealtad hacia la organización, partiendo del sentido moral, ya que al recibir ciertas prestaciones tales como, capacitaciones, pago de estudios, etc., conduce al despertar de un sentido de reciprocidad en los empleados para con la organización, y, por ende, estar comprometidos con la organización hasta el tiempo estipulado (Arias, 2001; Bayona y Goñi, 2007).

Dichos resultados son similares a los descritos por Akerman y French (2004, citados en Mejía, 2014), quien escribió que, en un Clima favorable, la mayoría de los trabajadores se muestran satisfechos frente al sentido de implicancia, pertenencia, planificación y organización, equipo de trabajo, relaciones interpersonales con los jefes y compañeros.

Según Meyer y Allen (1997) existen tres formas en las que los trabajadores se comprometen con una organización: permaneciendo comprometidos porque así lo desean y han establecido un vínculo emocional con su centro laboral (afectivo), porque lo necesitan y se sienten obligados de permanecer en la organización (continuo) y porque sienten que deben hacerlo por una obligación moral (normativo) (Gallardo & Triado, 2007). Cada tipo de compromiso organizacional tiene distintos efectos sobre el comportamiento del trabajador, tales como el sentir apego, el mantener una conducta consistente para evitar perder los beneficios que brinda la organización, la satisfacción general del con funciones que desempeña y el compromiso que ello conlleva y la identificación que el trabajador siente con su organización (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002; Betanzos & Paz, 2007).

El tercer objetivo específico fue identificar la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y las dimensiones del clima laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza, en Trujillo. Los hallazgos muestran que existe una correlación prácticamente nula entre el compromiso organizacional y las dimensiones del clima laboral: relaciones, estabilidad y autorrealización. Dichos resultados concuerdan con los descritos por Narváez (2011), quien describió que, con respecto al tiempo de servicio, no se halló una correlación significativa en ninguno de los tres segmentos divididos; concluyendo así que el clima laboral es percibido como promedio por los colaboradores de dicha organización. Esto puede estar relacionado a que existen grandes diferencias en el tiempo de servicio de los trabajadores, quienes tienen desde 01 año hasta 48 años laborando en esta entidad, siendo esta una de las características que influye en la percepción que ellos mismos tienen sobre el compromiso organizacional, el cual ya viene establecido por el mismo tipo de servicio que brindan, el cual se basa en atender al asegurado y priorizar su vida y/o salud, entendiendo por el cumplimiento de esto lo que ellos definen o perciben como compromiso.

El cuarto objetivo específico fue identificar la relación entre las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional y las subdimensiones de la dimensión relaciones de la variable Clima Laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza, en Trujillo. Los hallazgos indican que existe una correlación prácticamente nula entre las dimensiones del compromiso organizacional y las subdimensiones de la dimensión relaciones del clima laboral.

Teóricamente, al igual que Meyer y Allen (1991), ellos notaron que las consecuencias en el comportamiento de las diferentes formas de compromiso organizacional pueden ser muy diferentes. Para ilustrar, examinaron las relaciones entre las mediciones de cumplimiento, identificación e internalización y otros resultados (comportamiento pro social, intención de dejar la organización, etc.). La identificación y la internalización presentan una relación inversa a la intención de dejar la organización y una relación directa al comportamiento prosocial. El cumplimiento mostró el patrón opuesto de relaciones. A pesar de que esto permitió sensibilizar a los investigadores acerca de la naturaleza multidimensional del compromiso organizacional, el impacto de la clasificación de O'Reilly se ha debilitado por la dificultad de distinguir entre identificación e internalización.

Estas medidas tienden a una alta correlación entre ellas y muestran patrones similares de correlación con las mediciones de otras variables. De hecho, en investigaciones más recientes O'Reilly y sus colegas combinaron la identificación y la internalización para formar una medida que llamaron compromiso normativo. Hay que notar que este constructo se acerca más al compromiso afectivo del modelo de Meyer y Allen (1991) y no deberá confundirse con el uso posterior del término compromiso normativo. Aún más, aunque el cumplimiento (también referido como compromiso instrumental en un trabajo más reciente) es claramente diferente al compromiso de identificación e internalización, se podría cuestionar si realmente es compromiso organizacional. No solamente es diferente de otras definiciones comunes de compromiso, sino también es considerada por algunos como la antítesis del compromiso (Scholl 1981).

Los hallazgos del presente estudio son opuestos a los descritos por Recio, López y Martínez (2012), quienes en su investigación concluyeron que existe relación entre el compromiso afectivo con todas las dimensiones del clima organizacional, y el compromiso normativo solo con motivación y reciprocidad, únicamente el compromiso de continuidad mostró relación con la participación. En la muestra estudiada los resultados fueron diferentes, guardando relación con otros factores existentes en el rubro de salud, como por ejemplo el tipo de formación que se inculca tanto a médicos, técnicos y enfermeras, donde existe un trato más frío, priorizando la vida humana y no la identificación con sus pacientes, debido al trato diario y continuo que tendrán, de tal forma que aseguren que esto no ocasione dificultades en su labor. Esto influye de manera negativa en el clima estudiado, donde muchas veces los trabajadores trasladan el trato médico-paciente a la relación que guardan con sus compañeros de trabajo, siendo algo a lo que muchas veces ya se acostumbraron. De igual forma, otro factor que está presente, son los subgrupos creados dentro

del Hospital, como el caso de Emergencia, cirugía, pediatría, admisión y farmacia, donde cada subgrupo percibe a sí mismo como un ambiente ideal para trabajar, pero si sucede el caso que tengan que insertarse en otra área o subgrupo, suelen tornarse incómodos, insatisfechos o tal vez predispuestos a no cohesionarse. El tipo de relación que guarden estos grupos entre sí, determina también como pueden aceptar o incluir a otros miembros, de igual forma las ideas que tengan de otras áreas o del hospital influyen en el grado de compromiso que muestren hacia tal.

El quinto objetivo específico fue identificar la relación entre las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional y las subdimensiones de la dimensión Estabilidad de la variable Clima Laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza, en Trujillo. En los resultados se observa que existe una correlación prácticamente nula entre las dimensiones del compromiso organizacional y las subdimensiones de la dimensión estabilidad del clima laboral.

Es importante mencionar que O'Reilly y Chatman (1986) argumentaron que el lazo psicológico entre un empleado y su organización puede tener tres formas distintas: cumplimiento, identificación e internalización. El cumplimiento ocurre cuando las actitudes y comportamientos se adoptan no por creencias compartidas, sino, simplemente, para ganar reconocimientos específicos. En este caso las actitudes públicas y privadas pueden diferir.

La identificación se da cuando un individuo acepta la influencia para establecer o mantener una relación satisfactoria. De modo que un individuo puede sentirse orgulloso de ser parte de un grupo, respetar sus valores y logros sin adoptarlos como propios, evitando así el conflicto con el resto del grupo (Alvarez, 2008)

La internalización ocurre cuando la influencia se acepta porque las actitudes y comportamientos inducidos son congruentes con los valores propios.

Esto significa que los valores de los individuos y la organización son los mismos. O'Reilly y Chatman (1986) propusieron que el lazo psicológico del empleado con una organización puede reflejar diferentes combinaciones de estos tres elementos psicológicos.

Dichos resultados son similares a los expuestos por Mendo (2000), quien describió que no existe relación significativa entre los factores del compromiso y el ambiente laboral según sus características de estabilidad.

Se infiere además, que la importancia de esta información se basa en la comprobación de que el clima laboral influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadoras que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y el rendimiento profesional entre otros.

El estudio del clima organizacional no es un simple ejercicio académico del desempeño, sino una herramienta para examinar críticamente la organización y sus empleados y poder orientarse para generar mayores niveles de desempeño (Márquez 2001).

Ya que el clima refleja de una manera global los valores, actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a la vez en elementos del clima. Si el gerente es capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización, puede ejercer un control sobre la determinación del mismo de manera tal que pueda ser administrado con mayor eficacia.

El sexto objetivo específico fue identificar la relación entre las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional y las subdimensiones de la dimensión Autorrealización de la variable Clima Laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza, en Trujillo. En los resultados se observa que existe una correlación prácticamente nula entre las dimensiones del compromiso organizacional y las subdimensiones de la dimensión autorrealización del clima laboral.

Sobre ello, la teoría, de Brunet (2011) explica que la forma en que los empleados ven la realidad y la interpretación que de ella hacen, reviste una importancia particular. Las características individuales de un trabajador actúan como un filtro a través del cual los aspectos objetivos de la organización y los comportamientos de los individuos que la forman se interpretan y analizan para construir la percepción del clima. El clima organizacional también es un proceso circular en el que los resultados producidos vienen a confirmar las percepciones de los empleados. En otras palabras, si las características psicológicas personales de los trabajadores, como las actitudes, las percepciones, la personalidad, la resistencia a la presión, los valores y el nivel de aprendizaje sirven para interpretar la realidad que los rodea, éstas también se ven afectados por los resultados obtenidos de la organización. Así, un trabajador que adopta una actitud negativa en su trabajo debido al clima organizacional que percibe, desarrollará una actitud aún más negativa cuando vea los resultados de la organización y mucho más si la productividad es baja. El clima está entonces formado por varios componentes que son importantes en el momento en que un jefe de recursos humanos quiera escoger un cuestionario que le permita evaluar el clima de su organización. En efecto, la calidad de un cuestionario reside en el número. Y el tipo de dimensiones que mide. Cuanto más permita un instrumento de medida filtrar las dimensiones importantes y pertinentes de la organización estudiada, más eficaz será.

Considerando que Brunet (2011) los componentes de relaciones tienen que ver con el grado en que los empleados están interesados y comprometidos con su trabajo así como el grado en que la dirección les apoya y el grado en que les anima a apoyarse unos a otros. Asimismo, la autorrealización: entendida como la orientación hacia unos objetivos. Se refiere al grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones, la importancia que se da a la buena planificación, eficiencia y terminación de las tareas y el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral, y finalmente, la estabilidad / Cambio: Hace mención al grado en que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y cómo se les explican las normas y planes de trabajo; el grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para controlar a los empleados; la importancia que se da a la variedad, al

cambio y a las nuevas propuestas y el grado en que el entorno físico contribuye a crear un ambiente agradable de trabajo.

Finalmente, debe mencionarse que aun cuando las hipótesis específicas no se aceptan, debido a que no existen correlaciones positivas estadísticamente significativas entre las dimensiones y subdimensiones de las variables estudiadas en la población, se conoce que los instrumentos y tests psicométricos jamás evaluarán el 100% de una variable en su totalidad. Ambas variables estudiadas son multidimensionales y quizá los instrumentos no abarcaron todos los aspectos, en especial los que sí se presentan en esta realidad, ya que no hay gran cantidad de instrumentos para este rubro de trabajadores por lo que resulta oportuno realizar mayores estudios sobre las variables en una población más numerosa, a fin de comparar los resultados.

CONCLUSIONES

1. Se observa que existe una correlación prácticamente nula entre el compromiso organizacional y las dimensiones del clima laboral: relaciones, estabilidad y autorrealización. Por tanto, se rechazó la hipótesis, debido a que no existe correlación estadísticamente significativa entre las variables.
2. Se evidencia que los niveles de clima laboral general de los trabajadores del hospital I La Esperanza, se encuentra en un nivel medio (82.1%), mientras que según sus dimensiones, en relaciones evidencian un nivel medio (82.1%), asimismo, en estabilidad un nivel medio (67.9%) y finalmente en autorrealización, un nivel medio (56%).
3. Se aprecia que el compromiso organizacional de los trabajadores del hospital I La Esperanza se encuentra en un nivel promedio (61.9%). Asimismo, en sus dimensiones de afectivo, predomina un nivel promedio (64.3%), el a dimensión continuo un nivel promedio (63.1%) y en normativo un nivel promedio (63.1%).
4. Se observa que existe una correlación prácticamente nula entre las dimensiones del compromiso organizacional y las subdimensiones de la dimensión relaciones del clima laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza.
5. Se observa que existe una correlación prácticamente nula entre las dimensiones del compromiso organizacional y las subdimensiones de la dimensión estabilidad del clima laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza.
6. Se observa que existe una correlación prácticamente nula entre las dimensiones del compromiso organizacional y las subdimensiones de la dimensión autorrealización del clima laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza.

RECOMENDACIONES

1. Desarrollar un programa trimestral a cargo del departamento de psicología para incrementar los niveles de clima, el cual promueva la participación de todos los colaboradores (jefes, médicos, enfermeras, técnicos y demás profesionales) de esta manera se logre el fortalecimiento del clima laboral en el hospital.
2. Ejecutar un plan de mejora para fortalecer el compromiso organizacional de los trabajadores con su centro de salud, a la vez que se promueva el crecimiento personal y profesional de los mismos en las diferentes áreas que labora. Este podría d
3. Realizar mayor profundización en el estudio, con una población más numerosa y que posea las mismas características de la población estudiada, a fin de comparar los resultados y confirmar las correlaciones entre el clima y compromiso organizacional.
4. Utilizar diferente tipo de estudio con las mismas variables estudiadas, a fin de enriquecer los resultados obtenidos con otras técnicas de evaluación como la entrevista, a fin de obtener otro tipo de información que contribuya al planteamiento de mejoras para el hospital I La Esperanza.
5. Realizar un análisis de la teoría existente que compruebe su adecuación a todas las realidades.
6. Finalmente, resulta importante utilizar otros instrumentos que permitan la medición de las variables, a fin de corroborar los resultados obtenidos.

REFERENCIAS

- Alcántar, E. Maldonado, S. y Arcos, J. (2013). *Clima laboral y compromiso organizacional de los empleados administrativos de una universidad pública*. (Tesis de licenciatura en Administración de la educación). Universidad Autónoma de Baja California, México. Recuperado de: http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/02_06_Clima_Laboral.pdf
- Alvarez, G. (2008). *Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parciales menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?* Universidad de Vigo, España.
- Arciniega, L. & Gonzales, L. (2006). *What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment?*. Revista de Psicología Social, 2006, 21 (1), 35-50.
- Arciniega, L. & Gonzales, L. (2011). *Explorando los flancos de la lealtad: análisis del significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional*. Instituto Tecnológico Autónomo de México.
- Arciniega, L. (2002). *Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* Dirección Estratégica, Revista de Negocios del ITAM, 2(1), 21-23.
- Arias F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. Revista Contaduría y administración. Desde <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Bayona, C. & Goñi, S. (2007). *Compromiso organizacional*. Recuperado de: <http://www.ucm.es/BUCM/computdoc/s/10005/101968381.htm>
- Betanzos, N. & Paz, F. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. Universidad de Murcia. España.
- Bouzas, B. & Castro, C. (1986). *El compromiso organizacional*. Revista de economía y empresa, vol. 6, N° 15 – 16.
- Brunet, L (1987), *El clima de trabajo en las organizaciones*, México: Trillas
- Brunet, L (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Definición Diagnóstico y Consecuencias. México: Trillas.
- Brunet, L (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Definición Diagnóstico y Consecuencias. México: Trillas.

- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas
- Calcina, M (2015). *Clima laboral y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2012*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Recuperado de: http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4937/1/Calcina_Caceres_Marcos_Herminio_2015.pdf
- Carpio (2003). El talento humano en las organizaciones. *Revista Tecnía*, San José de Costa Rica, INA. V.3, n.11, enero – abril 2003, p.24-28.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. (2da.ed.). Bogotá, Colombia: McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta.ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw – Hill. México: Universidad Iberoamericana, Dirección de Difusión Universitaria.
- Colquitt, J., LePine, J., Wesson, M (2007). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Ed Mc Graw Hill.
- Cuadrado, C. (2007). *Protocolo y comunicación en la empresa y los negocios*. España: FC Editorial.
- Cutipa, A. (2015). *Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, durante el periodo 2014-II*. (Tesis de maestría). Escuela de Posgrado, Universidad Peruana Unión, Lima: Recuperado de: revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/431
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento Organizacional*. Escuela de negocios de edimburgo. Herior–Watt University.
- Diario El Comercio (diciembre, 2015). *Las 10 grandes empresas con el mejor clima laboral en el Perú*. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/economia/peru/10-grandes-empresas-mejor-clima-laboral-peru-noticia-1860761>
- Escudero, M. (2011). *Gestión comercial y servicio de atención al cliente (novedad 2011)*. España: Editorial Paraninfo.
- Feller M, (2013). *No es clima, no es compromiso organizacional... ¿es engagement!* Revista América economía (2013). Recuperado de:

<http://www.americaeconomia.com/analisis-opinion/no-es-clima-no-es-compromiso-organizacional-es-engagement-0>

- Frías, P. (2001). *Desafíos de modernización de las relaciones laborales: Hacia una nueva cultura y concertación empresarial*. Santiago de Chile: Lom Ediciones.
- Gallardo, E. & Triadó, X. (2007). *Revisión de las aportaciones teóricas sobre el compromiso organizativo: ¿acaso importan las actitudes?*. XXI Congreso anual de la Academia Europea de Dirección y Economía de la Empresa, 6 – 8 de junio, Universidad Rey Juan Carlos – Madrid.
- Gómez, D., Gerardo, R. y López, H. (2010). *El compromiso y clima laboral en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad Fernández*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Concepción, Chile. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3731179.pdf>
- Hay Group (2012). *Uso estratégico de estudios de Clima Organizacional*. Recuperado de: http://www.haygroup.com/downloads/ar/paper_insight.pdf
- Hinojosa, C. (2010). *Clima Organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses* (Tesis doctoral). Universidad de Playa Ancha. Recuperado de: <http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-CO-OT'10/TRABAFIN/CLAUDIO%20HINOJOSA.pdf>
- Jericó, P. (2001). *Gestión del Talento. Del profesional con talento al talento organizativo*. Ed Prentice Hall Financial Times, Madrid, España.
- Johnson, R. & Chang, C. (2006). *"I" is to continuance as "we" is to affective: The relevance of the self-concept for organizational commitment*. Journal of Organizational Behavior, 27, pág. 549 - 570.
- Lodahl, T & Kejner, M. (1965). *The definition and measurement of job involvement*. Journal of Applied Psychology.
- Mathieu, J. & Zajac, D. (1990). *A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment*. Psychological Bulletin, 108, 171-194.
- McGee, G. & Ford, R. (1987). *Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales*. Journal of Applied Psychology, 72, pág. 638 – 642.
- Mejía, M. (2014). *Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de

Querétaro, Chile. Recuperado de:
<http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/1748/1/RI001216.pdf>

- Mendo, T. (2000). *Factores del ambiente laboral personal y su nivel de estrés en enfermeras del Ministerio de Salud de la provincia de Trujillo*. Revista de Psicología Universidad Cesar Vallejo, 2, 68-82.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resources Management Review, 1, 61-89.
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). *Commitment to organizational and occupations: extension and test of a three-component conceptualization*. Revista de psicología Aplicada, 538-551.
- Meyer, J., Stanley, D. Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). *Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta - analysis of antecedents, correlates, and consequences*. Journal of Vocational Behavior, 61, 20–52.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: Sage publications.
- Molouny, A. (2016). *La importancia de los compañeros para generar un grato clima laboral*. Recuperado de: <https://iwanttoworkhere.wordpress.com/recursos-humanos/>
- Moos, R., Moos, B. y Trickett, E. (1984). *Escalas de clima social (FES, WES, CIES, CES)*. Madrid: Ediciones TEA.
- Mowday, R., Porter, L. & Steers, R. (1982). *Organizational linkage: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, CA: Academic Press.
- Narváez, M. (2011). *Relación entre el clima laboral y el nivel de involucramiento en el trabajo en los empleados de BHP Billiton Tintaya, S.A. en función al tiempo de servicio, edad y área de trabajo*. (Tesis de Bachiller) – Trujillo.
- Neil, J. (1999). *Métodos de Investigación*. México: Prentice Hall.
- Recio, R., López, H. y Martínez, E. (2012). *Clima laboral y Compromiso de los empleados en el Hospital General De Rioverde S. L. P.* (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1336/hospital-rioverde.html>
- Robbins S (2000) *Fundamentos de comportamiento organizacional* (5ta ed.) México: Pearson educación.

Sancerni, M., Peiró, J., Gonzáles, Romá, V. & Meliá, J. (1998). *El compromiso con el trabajo en la transición de la escuela al mundo laboral*. Revista de Psicología Social, 4 (3), 247 – 259.

Somers, M. (1995). *Organizational commitment, turnover and absenteeism: an examination of direct and interaction*. Journal of Organizational Behavior, 16, 49 – 58.

Victoria, J. (marzo, 2014). *El impacto del clima laboral en los resultados*. Recuperado de:
<http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/impacto-clima-organizacional-resultados-62088>

ANEXOS

ANEXO 1

CLIMA SOCIAL LABORAL EN EL TRABAJO (WES)

DATOS GENERALES:

Edad: _____ Sexo: M () F () Área: _____

INSTRUCCIONES:

A continuación encontrará unas frases relacionadas con el trabajo. Aunque están pensadas para muy distintos ambientes laborales, es posible que algunas no se ajusten del todo al lugar donde Ud. trabaja. Trate de acomodarlas a su propio caso y decida si son verdaderas o falsas en relación con su centro de trabajo.

En las frases, el Jefe es la persona de autoridad (capataz, encargado, supervisor, director, etc.) con quien Ud. se relaciona. La palabra empleado se utiliza en sentido general, aplicado a todos los que forman parte del personal del centro o empresa.

Anote las contestaciones en la hoja de respuestas. Si cree que la frase, aplicada a su lugar de trabajo, es verdadera o casi siempre verdadera, anote una X en el espacio correspondiente a la V (verdadero). Si cree que la frase es falsa o casi siempre falsa, anote una X en el espacio correspondiente a la F (falso). Siga el orden de la numeración que tiene las frases, aquí y en la hoja, para evitar equivocaciones.

1. El trabajo es realmente estimulante.
2. La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.
3. Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario.
4. Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes.
5. El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.
6. Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.
7. Las cosas están a veces bastantes desorganizadas.
8. Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.

9. Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.
10. A veces hace demasiado calor en el trabajo.
11. No existe mucho espíritu de grupo.
12. El ambiente es bastante impersonal.
13. Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.
14. Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.
15. Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.
16. Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.
17. Las actividades están bien planificadas.
18. En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.
19. Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.
20. La iluminación es muy buena.
21. Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo.
22. La gente se ocupa personalmente por los demás.
23. Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados.
24. Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.
25. Muy pocas veces las “cosas se dejan para otro día”.
26. La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse).
27. Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.
28. Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas
29. Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.
30. El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente
31. La gente parece estar orgullosa de la organización.
32. Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo.
33. Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.
34. La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.
35. Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico.
36. Aquí nadie trabaja duramente.
37. Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas.
38. Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados.
39. La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí.
40. El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno.
41. Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen.

42. En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa.
43. A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia.
44. Los jefes animan a los empleados a tener confianza en si mismos cuando surge un problema.
45. Aquí es importante realizar mucho trabajo.
46. No se “meten prisas” para cumplir las tareas.
47. Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas.
48. Se obliga a cumplir con bastante rigor las tareas y normas.
49. Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.
50. Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo.
51. Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.
52. A menudo los empleados comen juntos a mediodía.
53. Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo.
54. Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes.
55. Se toma en serio la frase “el trabajo antes que el juego”.
56. Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.
57. Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.
58. Los jefes están siempre controlando al personal y le supervisan muy estrechamente.
59. En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas.
60. Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.
61. En general, aquí se trabaja con entusiasmo.
62. Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre sí.
63. Los jefes esperan demasiado de los empleados.
64. Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo.
65. Los empleados trabajan muy intensamente.
66. Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.
67. Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos.
68. Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados.

69. Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.
70. A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo.
71. Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario.
72. Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales.
73. Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales.
74. Los empleados actúan con gran independencia de los jefes.
75. El personal parece ser muy poco eficiente.
76. Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.
77. Las normas y los criterios cambian constantemente.
78. Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.
79. El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios.
80. El mobiliario está, normalmente, bien colocado.
81. De ordinario, el trabajo es muy interesante.
82. A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.
83. Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.
84. Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.
85. Los empleados suelen llegar tarde al trabajo.
86. Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.
87. Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados.
88. Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde.
89. Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.
90. Los locales están siempre bien ventilados.

ANEXO 2

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN

Mi experiencia en el Trabajo

Instrucciones: A continuación se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación: (1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo.

N°	Enunciados	1	2	3	4	5
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.					
2	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.					
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.					
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.					
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.					
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.					
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.					
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.					
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.					

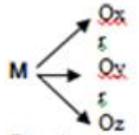
- 13 Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.
 - 14 La empresa donde trabajo merece mi lealtad.
 - 15 Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.
 - 16 Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.
 - 17 Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.
 - 18 Creo que le debo mucho a esta empresa.
-

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA Proyecto de investigación correlacional

Título: CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DEL HOSPITAL 01 LA ESPERANZA DE TRUJILLO.

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Muestra	Diseño	Instrumento	Estadística
Pregunta general: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en trabajadores del hospital I de La Esperanza, Trujillo?	<u>Objetivo general:</u> Determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en trabajadores del hospital 01 La Esperanza, en Trujillo.	<u>Hipótesis general:</u> El clima laboral se relaciona con el compromiso organizacional en trabajadores del hospital I La Esperanza de Trujillo.	Variable 1: Clima laboral	Población 89 trabajadores del hospital I La esperanza	Tipo: No experimental Nivel de investigación: Descriptivo	Instrumento 01: Escala de Clima Laboral (CL - SPC)	Estadístico de coeficiente de correlación de Pearson $r_s = \frac{\sum z_i z_j}{N}$
	<u>Objetivos específicos</u> <ul style="list-style-type: none"> • Medir el nivel del clima laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza, en Trujillo. • Identificar el nivel de compromiso organizacional en trabajadores del hospital I La Esperanza, en Trujillo. • Identificar la relación entre el compromiso organizacional y las 	<u>Hipótesis específicas</u> H1: El compromiso organizacional se relaciona con las dimensiones del clima laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza, en Trujillo. H2: Las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional se relacionan con las subdimensiones de la	Variable 2: Compromiso organizacional	Muestra 89 trabajadores del hospital I La Esperanza Muestreo: Probabilístico por conveniencia.	Diseño: Correlacional	Instrumento 02: Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.	

	<p>dimensiones del clima laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza, en Trujillo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional y las subdimensiones de la dimensión relaciones de la variable Clima Laboral en trabajadores del hospital 01 La Esperanza, en Trujillo. • Identificar la relación entre las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional y las subdimensiones de la dimensión Estabilidad de la variable Clima Laboral en trabajadores del hospital 01 La Esperanza, en Trujillo. • Identificar la relación entre las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional y las subdimensiones de la dimensión Autorrealización de la variable Clima Laboral en 	<p>dimensión relaciones de la variable Clima Laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza, en Trujillo.</p> <p>H3: Las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional se relacionan con las subdimensiones de la dimensión Estabilidad de la variable Clima Laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza, en Trujillo.</p> <p>H4: Las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional se relacionan con las subdimensiones de la dimensión Autorrealización de la variable Clima Laboral en trabajadores del hospital I La Esperanza, en Trujillo.</p>			<p>El diseño se diagrama de la siguiente manera:</p>  <p>Donde: M=Muestra</p> <p>Ox, Oy, Oz= Observaciones en cada variable</p> <p>r = posibles correlaciones</p>		
--	--	---	--	--	--	--	--

	trabajadores del hospital 01 La Esperanza, en Trujillo.						
--	---	--	--	--	--	--	--

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Instrumentos

Instrumento 01: Escala de Clima Social en el Trabajo (WES)

Ficha técnica:

Autor(es): Moos (1984).

Adaptación: Adaptada en Trujillo por Johana Salvador Flores (2016) – Universidad Privada Antenor Orrego.

Ámbito de aplicación: Individual o colectiva

Materia(s): Clima laboral

Composición: Relaciones, cuyas subescalas son: implicación, cohesión y apoyo; Estabilidad/Cambio, cuyas subescalas son: Claridad, control, innovación y comodidad; Autorrealización, cuyas dimensiones son: Autonomía, organización y presión. Consta de 90 ítems.

Tiempo de ejecución: 25 minutos, aproximadamente.

Validez

La validez del instrumento original de la prueba se realizó a través del análisis factorial exploratorio, obteniéndose un valor de .85. Mientras que la validez en Trujillo se realizó a través de la correlación ítem - test, obteniéndose valores de las dimensiones entre .39 y .90.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento original se realizó a través del Alfa de Cronbach y se obtuvieron alfas superiores a .76, mientras que en Trujillo, para determinar su confiabilidad, se empleó el coeficiente del Alpha de Cronbach obteniendo lo siguiente un nivel de confiabilidad de 0.959 en la escala general, en sus dimensiones: Relaciones (.92), estabilidad/control (.92), y autorrealización (.92).

PRUEBA PILOTO

La evaluación se realizó a 50 trabajadores de la salud del Hospital Regional de Trujillo, encontrándose hombres y mujeres entre un promedio de 18 a 56 años de edad.

CONFIABILIDAD:

- Alfa de Cronbach ,938 90

MUESTRA EVALUADA

Se evaluaron a 150 trabajadores de la Salud de los hospitales: Regional, Albritche, Metropolitano y el Cap de Huanchaco. Dentro de los evaluados se encontraron tanto hombres como mujeres con edades que oscilan entre los 27 y 61 años.

ANALISIS PREVIO

Análisis de asimetría y curtosis

De las estadísticas descriptivas el clima laboral y sus dimensiones presentan asimetría negativa, en la curtosis para el clima laboral como para las dimensiones relaciones y autorrealización es platicurtica, y para estabilidad es leptocurtica.

Multicolinealidad

De la matriz de correlaciones de los ítems (matriz de variables independientes) se observa una alta multicolinealidad entre la mayoría de pares de ítems correlacionados, siendo significativos, o altamente significativos, a la vez el ítem 66 no se correlaciona con los demás ítems debido a que todos sus valores son ceros

Kayser - Meyer Olkin (KMO) y Prueba de esfericidad de Bartlet

No se pudo realizar el análisis factorial debido a que hay al menos una de las variables tiene una varianza cero, sólo hay una variable en el análisis, o los coeficientes de correlación no se han podido calcular para todas las parejas de variable

ANALISIS FACTORIAL

No se pudo realizar el análisis factorial debido a que hay al menos una de las variables tiene una varianza cero, sólo hay una variable en el análisis, o los coeficientes de correlación no se han podido calcular para todas las parejas de variable

CONFIABILIDAD

La confiabilidad mediante el alpha de cronbach para el clima laboral es confiable (mayor a 0.862)

DIMENSIONES:

Relaciones: poco confiable (0.754)

Estabilidad/cambio: no es confiable (0.573)

Autorrealización: poco confiable (0.748)

Instrumento 02: Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen

Ficha técnica:

Autor(es): Meyer y Allen (2001)

Adaptada por: Elizabeth Montoya Santos (2016) – Universidad de Ciencias Aplicadas.

Publicación: 2016.

Ámbito de aplicación: Individual o colectiva

Materia(s): Compromiso organizacional.

Composición: Tres dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo.

Validez

La validez de la prueba original se realizó a través del análisis factorial, alcanzándose un valor de .68 y en Trujillo se estableció la validez del instrumento para la realización de la presente investigación, la prueba salió válida a un nivel de 0,79.

Confiabilidad

Las Alfas establecidas en la versión original de la prueba, oscilaron entre .62 y .86. En cambio, en Trujillo para determinar su confiabilidad, se empleó el coeficiente del Alpha de Cronbach obteniendo .91. Y para sus escalas: afectivo (.88), continuo (.77) y normativo (.81)

PRUEBA PILOTO

La evaluación se realizó a 50 trabajadores de la salud del Hospital Regional de Trujillo, encontrándose hombres y mujeres entre un promedio de 18 a 56 años de edad.

CONFIABILIDAD:

Alfa de Cronbach ,921 18

MUESTRA EVALUADA

Se evaluaron a 150 trabajadores de la Salud de los hospitales: Regional, Albritche, Metropolitano y el Cap de Huanchaco. Dentro de los evaluados se encontraron tanto hombres como mujeres con edades que oscilan entre los 27 y 61 años.

ANALISIS PREVIO

Análisis de asimetría y curtosis

De las estadísticas descriptivas el compromiso organizacional y sus dimensiones presentan asimetría negativa, en la curtosis para el compromiso organizacional como para las dimensiones compromiso afectivo y compromiso normativo es leptocurtica, y para compromiso continuo es platicurtica

Multicolinealidad

De la matriz de correlaciones de los ítems (matriz de variables independientes) se observa una alta multicolinealidad entre la mayoría de pares de ítems correlacionados, siendo significativos, o altamente significativos.

Kayser - Meyer Olkin (KMO) y Prueba de esfericidad de Bartlet

En el análisis factorial, de la prueba de Kayser Meyer y la prueba de esfericidad de Bartlett es altamente significativa, por la que se procede a la realización del análisis factorial mediante el método de extracción análisis de componentes principales.

ANALISIS FACTORIAL

Se observa que las comunalidades son altas, lo que implica que todas las variables están representadas en el espacio de los factores, además el % acumulado de la varianza total explicada por tres componentes es de 68.275%; se realizó el método de Varimax (rotación ortogonal), obteniéndose una matriz de componentes rotados en la cual los ítems 1, 2, 3, 5, 6, 9 y 12 se encuentran en el factor 1, y los ítems 7, 10, 11, 15, 16 y 18 se encuentran en el factor 2, y los ítems 4, 8, 13 y 17 se encuentra en el factor 3

CONFIABILIDAD

La confiabilidad mediante el alpha de cronbach para el compromiso organizacional es confiable (mayor a 0.809),

DIMENSIONES:

Compromiso afectivo: confiable (0.825),

Compromiso continuo: no es confiable (0.687)

Compromiso normativo: no es confiable (0.674)

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Marisciolo Pineda Gonzalez de la Universidad Privada del Norte. La meta de este estudio es determinar la relación entre el Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores del Hospital I La Esperanza

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas completar unos cuestionarios. Esto tomará aproximadamente 35 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Marisciolo Pineda Gonzalez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es determinar la relación entre el Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores del Hospital I La Esperanza

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 35 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.