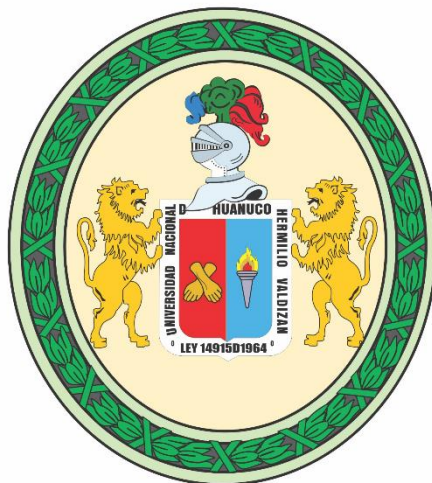


**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD**



---

**CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA  
DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO -  
HUÁNUCO, 2023**

---

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA SALUD**

**SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIA DEL CUIDADO DE LA  
SALUD Y SERVICIOS (ADMINISTRACIÓN DE HOSPITALES Y  
FINANCIAMIENTO)**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN  
ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD**

**TESISTA: CALLUPE LEYVA, NOEMY**

**ASESORA: DRA. VILLAVICENCIO GUARDIA, MARIA DEL  
CARMEN**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

A Dios por darme fe y valor para el logro de mis metas, por darme esperanzas y luz para concluir esta investigación.

A mis padres por brindarme su apoyo constante e incondicional en cada paso que di a lo largo de mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por siempre cuidarme y protegerme, por estar conmigo en las situaciones más difíciles y brindarme su protección.

A mi asesor por su apoyo, guía y sabias enseñanzas brindadas para la realización de esta investigación.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023. El estudio se enmarcó en un enfoque descriptivo de tipo cuantitativo, con un diseño correlacional, de corte transversal y prospectivo. La población de estudio estuvo constituida por 25 profesionales de enfermería y se empleó la totalidad de esta población como muestra para el estudio, a dicha muestra se les aplicó los cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. Se llegó a los siguientes resultados: Con respecto al clima laboral en la dimensión de autorrealización y el compromiso organizacional, el coeficiente de correlación de Spearman es 0.669, lo que demuestra una correlación positiva moderada. En la dimensión de involucramiento laboral y el compromiso organizacional, el coeficiente de correlación de Spearman calculado es 0.772, demostrando una correlación positiva fuerte. En la dimensión de supervisión y el compromiso organizacional, el coeficiente de correlación de Spearman calculado es 0.701, lo que también demuestra una correlación positiva fuerte. Por último, en la dimensión de condiciones laborales y el compromiso organizacional, el coeficiente de correlación de Spearman calculado es 0.782, lo que nuevamente demuestra una correlación positiva fuerte. Se concluyó que: La prueba de correlación de Rho de Spearman entre "Clima laboral" y "Compromiso organizacional" muestra un coeficiente de 0.774, indicando una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa ( $p\text{-valor} = 0.000$ ). Estos resultados sugieren que un mejor clima laboral se asocia con un mayor compromiso organizacional entre los trabajadores de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en Huánuco, 2023. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alternativa, que plantea una relación directa y significativa entre estas variables.

**Palabras clave:** Clima laboral, compromiso organizacional, enfermería.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship of the work environment with the organizational commitment of the nursing staff of the medicine service of the Hermilio Valdizán Medrano Hospital - Huánuco, 2023. The study was framed in a quantitative descriptive approach, with a correlational design, cross-sectional and prospective. The study population consisted of 25 nursing professionals and the entire population was used as a sample for the study. Questionnaires were applied to said sample as data collection instruments. The following results were reached: With respect to the work environment in the dimension of self-realization and organizational commitment, the Spearman correlation coefficient is 0.669, which demonstrates a moderate positive correlation. In the dimension of work involvement and organizational commitment, the calculated Spearman correlation coefficient is 0.772, demonstrating a strong positive correlation. In the dimension of supervision and organizational commitment, the calculated Spearman correlation coefficient is 0.701, which also demonstrates a strong positive correlation. Finally, in the dimension of working conditions and organizational commitment, the calculated Spearman correlation coefficient is 0.782, which again demonstrates a strong positive correlation. It was concluded that: Spearman's Rho correlation test between "Work Climate" and "Organizational Commitment" shows a coefficient of 0.774, indicating a strong and statistically significant positive correlation ( $p$ -value = 0.000). These results suggest that a better work environment is associated with greater organizational commitment among nursing workers at the Hermilio Valdizán Medrano Hospital in Huánuco, 2023. Therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is confirmed, which proposes a relationship direct and significant between these variables.

**Keywords:** Work environment, organizational commitment, nursing

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
INTRODUCCIÓN .....	ix
<b>CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN ....</b>	<b>11</b>
1.1 Fundamentación del problema .....	11
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	14
1.3 Viabilidad de la investigación .....	15
1.4 Formulación del problema .....	15
1.4.1 Problema general .....	15
1.4.2 Problemas específicos .....	15
1.5 Formulación de objetivos .....	16
1.5.1 Objetivo general .....	16
1.5.2 Objetivos específicos.....	16
<b>CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....</b>	<b>17</b>
2.1 Formulación de las hipótesis .....	17
2.1.1 Hipótesis general .....	17
2.1.2 Hipótesis específica .....	17
2.2 Operacionalización de variables.....	19
2.3 Definición operacional de las variables .....	20
<b>CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>21</b>
3.1 Antecedentes de investigación .....	21
3.2 Bases teóricas .....	25
3.3 Bases conceptuales .....	28
<b>CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>33</b>
4.1 Ámbito.....	33
4.2 Tipo y nivel de investigación .....	33
4.3 Población y muestra .....	34
4.3.1 Descripción de la Población .....	34

4.3.2	Población muestral y método de muestreo .....	34
4.3.3	Criterios de inclusión y exclusión .....	34
4.4	Diseño de investigación .....	35
4.5	Técnicas e instrumentos .....	35
4.5.1	Técnicas .....	35
4.5.2	Instrumentos .....	35
4.5.2.1	Validación de los instrumentos para la recolección de datos	36
4.5.2.2	Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos	36
4.6	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos .....	37
4.7	Aspectos éticos .....	38
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		39
5.1	Análisis descriptivo .....	39
5.2	Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis .....	45
5.3	Discusión de resultados .....	52
5.4	Aporte científico de la investigación.....	55
CONCLUSIONES .....		56
SUGERENCIAS .....		<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
REFERENCIAS.....		60
ANEXOS .....		65

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Confiabilidad del primer instrumento.....	37
<b>Tabla 2</b> Confiabilidad del segundo instrumento .....	37
<b>Tabla 3</b> Relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023. ....	39
<b>Tabla 4</b> Relación entre la autorrealización y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023. ....	40
<b>Tabla 5</b> Relación entre el involucramiento laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.....	41
<b>Tabla 6</b> Relación entre la supervisión y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023. ....	42
<b>Tabla 7</b> Relación entre la comunicación y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023. ....	43
<b>Tabla 8</b> Relación entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.....	44
<b>Tabla 9</b> Pruebas de normalidad.....	45
<b>Tabla 10</b> Prueba de correlación de Rho de Spearman entre variables.....	46
<b>Tabla 11</b> Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión autorrealización y el compromiso organizacional .....	47
<b>Tabla 12</b> Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional.....	48
<b>Tabla 13</b> Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional.....	49
<b>Tabla 14</b> Prueba de correlación de Rho de Spearman entre el clima laboral en la dimensión comunicación y el compromiso organizacional.....	50
<b>Tabla 15</b> Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional.....	51

## INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la salud, la labor del personal de enfermería juega un papel fundamental en la prestación de servicios médicos de calidad y en el bienestar de los pacientes. La calidad de la atención y el funcionamiento eficiente de cualquier institución hospitalaria están intrínsecamente ligados a la satisfacción y el compromiso de su equipo de enfermería. El Hospital Hermilio Valdizán Medrano en Huánuco, como un centro de atención médica de referencia, no es ajeno a esta realidad. La comprensión y mejora de las condiciones laborales y el compromiso de su personal de enfermería son elementos cruciales para garantizar la excelencia en la atención médica y el funcionamiento óptimo de la organización.

En este contexto, surge la presente investigación titulada "Clima Laboral y el Compromiso Organizacional del Personal de Enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023", con el objetivo central de determinar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

El compromiso organizacional, entendido como el vínculo emocional, cognitivo y conductual de los empleados con su organización, es esencial para alcanzar los objetivos institucionales y garantizar la calidad de la atención al paciente. Por otro lado, el clima laboral, que se refiere al ambiente psicológico y emocional en el que los empleados llevan a cabo sus tareas diarias, puede influir en la percepción de los trabajadores sobre su trabajo y en su disposición para involucrarse y comprometerse con la organización. En consecuencia, la presente investigación busca arrojar luz sobre la relación entre estas dos variables cruciales en el entorno hospitalario. A través del análisis detallado y la evaluación de los niveles de clima laboral y compromiso organizacional del personal de enfermería en el servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, se espera contribuir con información valiosa para la toma de decisiones estratégicas que promuevan un ambiente laboral saludable y el fortalecimiento de los lazos de compromiso entre los profesionales de enfermería y la institución.

La estructura de esta investigación se compone de los siguientes capítulos:

Capítulo I. Aspectos básicos del problema de investigación: En este capítulo se abordarán las generalidades del problema de investigación, así como la formulación del problema y objetivo, con las respectivas justificaciones del estudio.

Capítulo II. Sistema de hipótesis: En este capítulo se plantea el sistema de hipótesis que guiará la investigación.

Capítulo III. Marco teórico: Este capítulo se destina a la revisión de la literatura existente sobre las variables de estudio: control interno y procesos de contratación.

Capítulo IV. Marco metodológico: En esta sección se detalla la metodología utilizada para llevar a cabo la investigación. Se describe el diseño de la investigación, la población y muestra, así como las técnicas y procedimientos empleados en la recolección y análisis de datos.

Capítulo V. Resultados y discusión: En este capítulo se presentan y analizan los resultados obtenidos a partir del análisis de datos. Se exponen los hallazgos relevantes y se contrastan con las hipótesis planteadas en el capítulo anterior. La discusión se centra en la interpretación de los resultados y su relación con la literatura revisada.

Finalmente, se encuentran las conclusiones, recomendaciones y las respectivas referencias bibliográficas y anexos finales.

## **CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Fundamentación del problema**

La globalización y sus exigencias hacen que las organizaciones presten cada vez más atención a aspectos tan importantes como la creación de un buen ambiente de trabajo. Una percepción positiva de esto ha logrado crear y reforzar de manera sostenible el compromiso de los miembros. Es este compromiso el que les permite enfocarse en lograr sus metas (1).

En la actualidad, en un mundo cambiante el recurso humano se caracteriza por su productividad, creatividad, proactividad, los cuales son valores que te permiten progresar y desenvolverte en tú vida profesional y personal. Esto se dará si el trabajador se encuentra laborando en un ambiente satisfactorio, lo cual impactará en la identificación del trabajador con su lugar de labores, la integración entre compañeros, la reducción de conflictos, así como también la retención de talentos. Todo ello va a depender que la organización asegure y desarrolle las condiciones necesarias para que el trabajador no se vea afectado (2).

Independientemente de cuán importante sea la retención de empleados para una empresa, las tasas de rotación son altas en América Latina, Estados Unidos, Europa y Asia. La tasa de deserción en México es de 8.9%, lo que significa que cerca de 10 millones 800,000 personas deciden dejar sus trabajos (3). Es un problema que también ocurre en las instalaciones médicas (4).

La realidad peruana no es ajena a ésta, un sondeo realizado recientemente reveló que el 55% de los trabajadores peruanos quiere renunciar a su empleo, según una encuesta realizada por el portal de empleos Bumerán a sus usuarios. El país en cuya capital solo la mitad de empleos son adecuados, según los datos más recientes del INEI muestra un gran nivel de insatisfacción con sus trabajos, en línea con lo observado en otros países (5).

El ministerio de salud como entidad rectora actualiza las tendencias de los elementos del régimen de gestión de la calidad, según desarrollo nacional y la evaluación de la percepción de los usuarios. Por lo que las instituciones de salud deben desarrollar planes de gestión para el logro de objetivos y para mejorar el clima y compromiso laboral (6).

Esta pandemia suscitada ha puesto sobre la mesa múltiples problemas que ha afrontado el sistema de salud peruano y, concretamente, los hospitales públicos y el personal de salud. Por ello, en el Perú y a lo largo del mundo, las organizaciones empresariales y

sociales, así como instituciones estatales, están concentrando esfuerzos para otorgar tanto productos como servicios de alta calidad en beneficio de los clientes y/o usuarios (7). De esta manera se logra un alto nivel de competitividad al poner sobre la mesa la implementación de nuevos métodos y actividades necesarias para que las empresas o instituciones estatales mejoren el nivel de las condiciones de trabajo y con ello mejoren el compromiso organizacional de los trabajadores, un factor muy importante ya que las empresas de todo el mundo buscan valorar a su gente. De hecho, los recursos humanos se consideran una parte importante e integral de las instalaciones operativas de una empresa para lograr el éxito y lograr una mejor posición estratégica en el campo de la competitividad.

Uno de los factores que afectan a los profesionales de la salud es el conflicto que resulta de la participación organizacional. El panorama actual es complejo y los profesionales de la salud están cambiando la forma en que trabajan en contextos organizacionales (8).

El clima organizacional tiene impacto en el compromiso, motivación y actitud del trabajador de una institución. En salud pública se busca incrementar la eficiencia y efectividad de los objetivos sanitarios e incrementar el bienestar laboral de la persona y asimismo promover la satisfacción de los trabajadores, por lo que hay necesidad de implementar una metodología que permita corregir el rendimiento de las personas en las instituciones de salud (6).

En la actualidad las grandes empresas se esfuerzan constantemente por crear un ambiente que permita mantener y mejorar la productividad organizacional, resultados que son obtenidos gracias al compromiso de sus colaboradores. Tener colaboradores comprometidos permitirá a las organizaciones sobrevivir, resistir y enfrentarse a los cambios económicos, sociales y políticos (9).

La investigación del clima laboral en el campo de la salud pública es ahora una de las herramientas estratégicas que contribuyen a la mejora continua de las organizaciones. El análisis nos permite identificar los factores clave que mejoran la calidad de vida laboral de los trabajadores. Aunque estos estudios son solo de naturaleza diagnóstica, generalmente muestran cómo se comporta el clima en los establecimientos de salud o servicios específicos dentro de ellos, y sirven como pautas para orientar el trabajo de los gerentes (10).

El cambio del clima de la atención médica requiere objetivos claros y un fuerte liderazgo para permitir la transformación de procesos y procedimientos. Mejorar el desempeño

hospitalario es un desafío para los políticos, administradores y otros tomadores de decisiones del sistema de salud (11).

En un estudio realizado por Ortega (12) determinó que la mayoría de los trabajadores perciben que no tienen un buen nivel en cuanto a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, y condiciones laborales.

Asimismo, según un informe del análisis al perfil de los profesionales dio como resultado que un 10% de trabajadores no quieren asumir sus actuales obligaciones laborales es decir no se involucran con sus trabajos, el 16,5% está perdido en sus respectivos trabajos, se encuentran desganados, desanimados, tristes, con intereses que no coinciden con el puesto en el que están o echan de menos hacer otro tipo de actividades, además un 16,5%, está en su actual trabajo por dinero, su motivación principal es acumular más dinero o, por el contrario, ganar el necesario para salir adelante es decir buscan auto realizarse, un 40.5% de trabajadores no ningún otro cuestionamiento o auto exigencia más allá de realizar las tareas asignadas es decir sin una buena supervisión no lograrían las metas de la organización (13).

Evidenciándose que existe la problemática en cuanto la autorrealización ya que los trabajadores sienten que no tienen posibilidades en el medio laboral que favorezca su desarrollo personal y profesional, con perspectiva de futuro. Asimismo, sobre el involucramiento laboral existe el problema de que los trabajadores no se sienten identificados con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. Sobre la supervisión muchos sienten que no se realiza adecuadamente ya que no aprecia que los superiores muestren apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Respecto a la comunicación evidencian presentar problemas en cuanto a la fluidez, claridad, coherencia y precisión de la información que deben transmitir dentro de la organización, por último, en cuanto a las condiciones laborales, muchos se sienten inconformes con el ambiente en el que deben laboral ya que perciben que no se les brinda los materiales necesarios para el cumplimiento de las tareas que se les asigna.

Hoy en día, el Hospital Hermilio Valdizán Medrano es uno de los hospitales más importantes a nivel de la región de Huánuco. Además, se encuentra en la mejora de los servicios que está brindando a la población. Pero la pandemia ha dejado al descubierto los problemas que plantean para la atención. Por ello, es importante explorar y analizar la relación entre clima laboral y compromiso organizacional. Varias expresiones de las relaciones humanas se expresan positivamente en este centro de salud, incluyendo la

cordialidad, el trabajo en equipo y, en algunos casos, la colaboración entre departamentos y empleados. Por otro lado, también existe una expresión de competitividad entre los empleados, y estos aspectos afectan el clima laboral de diferentes maneras. Por otro lado, el personal también indicó que se sienten cómodos con las políticas y pautas de muchas de las instalaciones utilizadas por el hospital. Sin embargo, también existe discordancia en la toma de decisiones institucionales, especialmente en el área de capital humano, y la situación se caracteriza por una excesiva sobrecarga de trabajo, estatus y débil compromiso con el trabajo por desempeño funcional fuera de perfil. representado. Los horarios de trabajo inflexibles, la falta de motivación, la falta de aprecio y la indiferencia hacia los empleados, combinados con las horas extra, pueden hacer que los empleados se sientan desmotivados e incapaces de concentrarse en los objetivos de la organización. Debido a las razones expuestas en párrafos anteriores en este estudio se pretende determinar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

## **1.2 Justificación e importancia de la investigación**

**Teórica:** La presente investigación fortaleció los hallazgos de la literatura científica con respecto a la variable clima laboral y compromiso organizacional. Asimismo, aportó conocimientos nuevos de temas y los conceptos básicos de las variables mencionadas. Además, se convirtió en un marco de referencia para investigaciones que se realizaron posteriormente y fue una fuente de información de aprendizaje y desarrollo de conocimiento por la aplicación de las teorías que ratificaron y fortalecieron los conocimientos respecto a la influencia entre las variables. Esta información contribuyó a las posteriores investigaciones y sirvió para constatar y confirmar la necesidad y relevancia del clima laboral con el compromiso organizacional como elemento fundamental y necesario para lograr resultados eficientes y óptimos dentro de una organización. De igual manera, el estudio tuvo como propósito medir los factores que incidieron y obstaculizaron el buen funcionamiento de las actividades que realizaron los trabajadores.

**Práctica:** La investigación a través de las recomendaciones, brindó un abanico de alternativas de solución a los problemas que se presentan en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano y ayudó a las autoridades que están a cargo a que puedan tomar buenas

decisiones y solucionar el problema identificado con el fin de crear un clima y compromiso organizacional estable.

**Metodológica:** Con el proyecto de investigación se generó la aplicación de conocimiento válido y confiable del personal de enfermería del servicio de medicina y demás servicios del Hospital Hermilio Valdizán Medrano. El diseño es no experimental y corte transversal, se realizó la elaboración de un cuestionario; y con la validación de los instrumentos, se brindó herramientas para futuras investigaciones en el tema que pueden emplear el instrumento para medir en otros ámbitos, y se espera que sirva para el uso de futuros estudios o como aporte metodológico para otros investigadores.

### **1.3 Viabilidad de la investigación**

Es viable, porque se tiene los recursos necesarios para poder estructurar, ejecutar y aplicar, por ende, sistematizarlo, para ello, se cuenta con la bibliografía adecuada y especializada, rescatada del internet, y repositorios, se va a contar con los recursos humanos y los permisos necesarios para poder desarrollar y aplicar los instrumentos de investigación. Asimismo, es posible, ya que se cuenta con la experiencia y el conocimiento del objeto de estudio.

### **1.4 Formulación del problema**

#### ***1.4.1 Problema general***

¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023?

#### ***1.4.2 Problemas específicos***

¿Qué relación existe entre el clima laboral en la dimensión autorrealización y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023?

¿Qué relación existe entre el clima laboral en la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023?

¿Qué relación existe entre el clima laboral en la dimensión supervisión y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023?

¿Qué relación existe entre el clima laboral en la dimensión comunicación y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023?

¿Qué relación existe entre el clima laboral en la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023?

## **1.5 Formulación de objetivos**

### ***1.5.1 Objetivo general***

Determinar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

### ***1.5.2 Objetivos específicos***

Identificar la relación que existe entre el clima laboral en la dimensión autorrealización y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

Identificar la relación que existe entre el clima laboral en la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

Identificar la relación que existe entre el clima laboral en la dimensión supervisión y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

Identificar la relación que existe entre el clima laboral en la dimensión comunicación y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

Identificar la relación que existe entre el clima laboral en la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

## CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

### 2.1 Formulación de las hipótesis

#### 2.1.1 *Hipótesis general*

H<sub>i</sub>: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

#### 2.1.2 *Hipótesis específica*

H<sub>i1</sub>: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión autorrealización y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

H<sub>01</sub>: No existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión autorrealización y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

H<sub>i2</sub>: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

H<sub>02</sub>: No existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

H<sub>i3</sub>: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión supervisión y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

H<sub>03</sub>: No existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión supervisión y el compromiso organizacional del personal de

enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

- H<sub>i4</sub>: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión comunicación y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.
- H<sub>04</sub>: No existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión la comunicación y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.
- H<sub>i5</sub>: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.
- H<sub>05</sub>: No existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

## 2.2 Operacionalización de variables

Variables	Dimensión	Indicadores	Unidad de medida	Escala
<b>V1:</b> Clima laboral	Autorrealización	Desarrollo personal y profesional	– Totalmente en desacuerdo =1 – En desacuerdo = 2 – Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 – De acuerdo =4 – Totalmente de acuerdo =5	Ordinal
		Valoración del desempeño		
		Contingencia a la tarea		
	Involucramiento laboral	Calidad de servicio		
		Niveles de logro		
		Compromiso		
	Supervisión	Funciones y tareas definidas		
		Planes determinados		
		Sistema de control		
	Comunicación	Claridad de la información		
		Colaboración entre las diversas áreas		
		Comunicación interna		
Condiciones laborales	Ambiente laboral			
	Remuneración			
	Tecnología empleada			
<b>V2.</b> Compromiso organizacional	Compromiso Afectivo	Lazos emocionales	– Totalmente en desacuerdo =1 – En desacuerdo = 2 – Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 – De acuerdo =4 – Totalmente de acuerdo =5	Ordinal
		Sentido de pertenencia		
		Significancia personal		
	Compromiso de continuidad	Lealtad		
		Conveniencia		
		Sentimiento de obligación		
	Compromiso normativo	Falta de alternativas		
		Necesidades		
		Dificultad		

## **2.3 Definición operacional de las variables**

### **V1. Clima laboral**

“Conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo” (14).

La variable clima laboral efectiva se compondrá por las siguientes dimensiones (15): Autorrealización, involucramiento, laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, dichas dimensiones serán medidas mediante la técnica de la encuesta en aplicación de un cuestionario como instrumento que tendrá datos cuantitativos de escala ordinal.

### **V2. Compromiso organizacional**

Meyer y Allen (16) indican que el compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización y describen las dimensiones de éste en la teoría de los tres componentes, donde se caracteriza al compromiso con tres componentes principales: Afectivo, Normativo y de Continuidad.

Entonces según ello la variable compromiso organizacional se compondrá por las siguientes dimensiones: Compromiso afectivo, continuidad y normativo, dichas dimensiones serán medidas mediante la técnica de la encuesta en aplicación de un cuestionario como instrumento que tendrá datos cuantitativos de escala ordinal.

## CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

### 3.1 Antecedentes de investigación

#### 3.1.1 Internacionales

En **Ecuador – 2021** se realizó una tesis con el propósito analizar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el personal que labora en una clínica prestadora de salud al IESS en el cantón Durán, en cuanto a su metodología fue de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, la población y la muestra se conformó por 72 personas, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario donde concluye que el clima organizacional da a conocer el ambiente laboral de una empresa y de los múltiples factores que pueden llegar a influir en el desempeño del personal referente a la evaluación de desempeño laboral ayudó a diagnosticar las necesidades del trabajador, opiniones del personal sobre las condiciones particulares de la empresa, asimismo se pudo encontrar conductas de desempeño laboral, que busca entrelazar las relaciones interpersonales y el personal en general, por medio de valores de respeto y de compañerismo; la falta de productividad tiene un alto impacto al igual que falta de capacitaciones. El desempeño laboral es el punto principal de competitividad de toda empresa u organización y de sus acciones tomadas a tiempo dependerá mucho del éxito o del fracaso de la empresa (17).

En **Colombia – 2019** se realizó una tesis con el objetivo de caracterizar el grado de compromiso organizacional que desarrolla el empleado hacia la empresa dependiendo del tipo de contrato con el cual haya sido vinculado, en cuanto a su metodología fue de diseño no experimental, de tipo transversal y descriptivo-correlacional, la población estuvo conformada por 270 empleados pertenecientes a 6 empresas colombianas, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, el análisis para la confiabilidad del instrumento se llevó a cabo mediante el Alfa de Cronbach el cual dio como resultado un coeficiente mayor al 0.90 demostrando un nivel de validez adecuado, concluye que existe ambigüedad en cuanto al concepto de compromiso debido a que está compuesto por tres componentes (afectivo, normativo y continuo) y en el análisis factorial que se realizó para estos componentes, se pudo evidenciar que los ítems uno y tres, los cuales hacen parte del componente continuo, no están midiendo lo esperado y se confunde con el concepto de satisfacción laboral, debido a que se puede inferir que la persona estuviera interpretando estos dos ítems a partir del sentimiento de agrado hacia la empresa y no del sentimiento de obligación para continuar en ella (18).

En **Ecuador – 2019** se realizó una tesis con el propósito de determinar la indecencia del clima organizacional y el desempeño de los colaboradores de una empresa multinacional comercializadora de combustible en el Ecuador, en cuanto a su metodología fue cuantitativa, de tipo aplicada, la muestra se conformó por 247 colaboradores, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, gracias a la metodología utilizada por el grupo objeto de estudio, se aseguró el 100% de confiabilidad gracias a la participación de la población total de colaboradores, donde concluye que los resultados de la encuesta de clima fueron útiles para conocer los factores y dimensiones que la empresa debe mejorar, las mismas se puntualizaron en un plan de acción especializado por área y por compañía, esto fue un aporte para obtener un alto desempeño en el desarrollo de las funciones de los colaboradores, el clima organizacional es el conjunto de propiedades del ambiente organizacional que los colaboradores perciben directa o indirectamente, y que influyen en su comportamiento y desempeño, con un buen clima organizacional se obtiene buenos resultados, frente a un mal clima donde los resultados son bajos (19).

### **3.1.2 Nacionales**

En **Piura – 2019** se realizó una tesis con el propósito determinar la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal docente en la Unidad Educativa, en cuanto a su metodología fue de diseño descriptivo correlacional, de tipo aplicada, la población y la muestra se conformó por 29 docentes y 2 autoridades, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, en cuanto a la confiabilidad del instrumento de la variable clima laboral tuvo un alfa de Cronbach del 0,940 y para la variable compromiso organizacional 0,859 evidenciándose una confiabilidad muy alta y buena respectivamente, donde concluye que existe correlación positiva moderada (0.651) sintetiza que, a mayor compromiso organizacional, mejora clima laboral o menor compromiso organizacional, mal clima laboral, en el experimento de hipótesis correlacional, el valor automatizado es de 4.62 dado que a mayor del valor tabular es de 2.05, estableciendo que se rechaza la hipótesis (nula), dado que existe correlación significativa entre las variables, la relación que existe entre el clima laboral y las dimensiones del compromiso afectivo y de continuidad indican una correlación positiva moderada a diferencia de la dimensión del compromiso normativo que indica una correlación positiva débil, menor clima laboral, algo ligeramente parecido a lo hallado en estudios previos donde los docentes muestran mayor grado en el compromiso afectivo y de continuidad (20).

En **Lima - 2020** se realizó una tesis con el propósito determinar la influencia del clima organizacional en el compromiso laboral en el Hospital San Bartolomé, Lima 2020, en cuanto a su metodología fue de diseño no experimental, de tipo aplicado, la población se conformó por 743 profesionales de salud y la muestra estuvo conformada por 254 profesionales de la salud, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, en cuanto a la confiabilidad respecto al clima organizacional obtuvo un coeficiente de 0,958; mientras que, el cuestionario para evaluar de compromiso laboral obtuvo un coeficiente de 0,862, determinándose que ambos cuestionarios tienen una alta confiabilidad, donde concluye que el clima organizacional influye significativamente en el compromiso laboral de los profesionales de la salud, con respecto al objetivo específico 1 se estableció que el clima organizacional influye significativamente en el compromiso afectivo de los profesionales de la salud, con respecto al objetivo específico 2 se estableció que el clima organizacional influye significativamente en el compromiso de continuidad de los profesionales de la salud, con respecto al objetivo específico 3 se estableció que el clima organizacional influye significativamente en el compromiso normativo de los profesionales de la salud del Hospital San Bartolomé (21).

En **Lima - 2022** se realizó una tesis con el propósito identificar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en cuanto a su metodología fue de diseño no experimental, de tipo aplicada, la población se conformó de 172 trabajadores y la muestra por 119 trabajadores, empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, en cuanto a la confiabilidad del instrumento de la variable clima laboral, se tiene un Alfa de Cronbach de 0.947 y del instrumento de la variable compromiso organizacional, se tiene un Alfa de Cronbach de 0.898 determinándose que ambos instrumentos poseen una alta confiabilidad, concluye que existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable clima laboral y compromiso organizacional arrojó un valor de 0.463 y un valor-p=0.000, siendo menor que el nivel de significancia que es 0.05, se comprueba la hipótesis de investigación, con lo que se demuestra el objetivo general. Asimismo, se determinó que existe una relación directa y significativa entre la autorrealización y el compromiso organizacional, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión autorrealización y la variable compromiso organizacional arrojó un valor de 0.364 y un valor-p=0.000, siendo menor que el nivel de significancia que es 0.05. También se determinó que existe una

relación directa y significativa entre el involucramiento laboral y el compromiso organizacional, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión involucramiento laboral y la variable compromiso organizacional arrojó un valor de 0.180 y un valor- $p=0.050$ , estando al límite del nivel de significancia que es 0.05, se determinó que existe una relación directa y significativa entre la supervisión y el compromiso organizacional, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión supervisión y la variable compromiso organizacional arrojó un valor de 0.459 y un valor- $p=0.000$ , siendo menor que el nivel de significancia que es 0.05. Se determinó que existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el compromiso organizacional, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión comunicación y la variable compromiso organizacional arrojó un valor de 0.377 y un valor- $p=0.000$ , siendo menor que el nivel de significancia que es 0.05, por último, se determinó que existe una relación directa y significativa entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión condiciones laborales y la variable compromiso organizacional arrojó un valor de 0.517 y un valor- $p=0.000$ , siendo menor que el nivel de significancia que es 0.05 (2).

### **3.1.3 Locales**

En **Huánuco - 2021** se realizó una tesis con el objetivo determinar si existe relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral, la metodología empleada fue de nivel correlacional, tuvo una muestra de 40 trabajadores, en la recolección de datos se empleó un Inventario del clima organizacional y una escala de compromiso laboral, en cuanto a la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el alfa de Cronbach, donde Inventario del clima organizacional arrojó una confiabilidad de 0,948 y la Escala de compromiso laboral de 0,876, siendo estos valores aceptables; en el análisis inferencial se utilizó la Prueba de correlaciones de  $r$  de Pearson, concluye que el clima organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral en el personal de salud en estudio, con  $p=0,000$ , también, el clima organizacional en la dimensión identificación con la institución se relaciona significativamente con el compromiso laboral, con  $p=0,001$ , el clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales se relaciona significativamente con el compromiso laboral, con  $p=0,000$ , el clima organizacional en la dimensión comunicaciones se relaciona significativamente con el compromiso laboral, con  $p=0,000$ , donde el clima organizacional en la dimensión posición actual se relaciona significativamente con el compromiso laboral, con  $p=0,000$  (8).

En **Huánuco - 2022** se realizó una tesis con el propósito determinar el clima organizacional con el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II-1 Dr. José Peña Portugués Tocache, San Martín – 2021, en cuanto a su metodología fue de diseño correlacional, de tipo básica, de nivel explicativo, la población y muestra se conformó por 30 profesionales de enfermería, empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, en cuanto a la confiabilidad de los instrumentos determinó una alta confiabilidad debido a que el alfa de Cronbach obtuvo un coeficiente del 0,901, concluye que al determinar el clima y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería en estudio, se halló que la mitad están parcialmente comprometidos y a su vez consideran un clima regular, el 20.0%(6) se sienten comprometidos y un perciben un buen clima organizacional, en tanto ninguno que se encuentra comprometido percibe un mal clima laboral, así como ninguno que percibe un buen clima no se encuentra comprometido, posteriormente al someterlo a la prueba estadística de correlación de Spearman se obtuvo un valor de Rho es de 0. 846 con un nivel de significancia de 0.000 ( $p > 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación existe relación entre el clima organizacional con el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería en un grado de correlación positiva moderada, respecto al objetivo (22).

### **3.2 Bases teóricas**

#### **3.2.1 Teoría del compromiso organizacional**

##### **A. Teoría de enfermería**

La enfermería está ganando espacio con la llegada de la investigación y el uso de las teorías, pasando a ser vista como una disciplina importante en el área de salud, además de desempeñar un papel relevante en la promoción, prevención y rehabilitación de la salud.

Es así como surge la **teoría de enfermería de Peplau** sobre aprendizaje social, la motivación humana y el desarrollo de la personalidad donde, la enfermera aplica los principios de relaciones humanas a los problemas y que se encuentra en un entorno altamente influyente en los modelos de estudio de clima laboral de las organizaciones. Para Peplau es un proceso significativo, terapéutico e interpersonal que actúa de forma conjunta con otros procesos humanos que posibilitan la salud. Es una relación humana entre un individuo que está enfermo o que siente una necesidad y una enfermera que está preparada para reconocer y responder a la necesidad de ayuda Para el autor la enfermera consigue sus metas mediante lo promoción del desarrollo de las

habilidades del paciente para afrontar los problemas y conseguir un estado saludable; es un proceso mutuo y de cooperación que intenta resolver el problema (23).

**Teoría de Malagón** et al. menciona que la salud es uno de los derechos fundamentales para todo ser humano y es considerado un factor insustituible que influye en el bienestar social, el desarrollo, la economía y la educación de los pueblos; aspectos que obligan a las instituciones hospitalarias a ofrecer atención médica oportuna, aceptable, asequible y de calidad satisfactoria. Así mismo, es importante no dejar de lado la salud del trabajador, que se encuentra expuesto a diversas situaciones en su ambiente de trabajo donde los trabajadores son sujetos, que piensan y actúan motivados por un determinado contexto de trabajo (24).

**Teoría de desarrollo organizacional** de la Organización Panamericana de la Salud.

La Organización Panamericana de la Salud (25), en la búsqueda por la mejora de los servicios de salud, implementa un programa subregional de desarrollo de la capacidad gerencial de los sistemas de salud, donde recupera metodologías y herramientas a través de diferentes teorías administrativas que, si bien se aplican de manera muy general a diferentes tipos de organización

En el análisis del clima organizacional se considera la dimensión psicosocial de la organización, ya que analiza asuntos relacionados con cuestiones psicológicas y sociales, a través de: identificación de los estilos de liderazgo; interpretación de factores y niveles de motivación y satisfacción personal; calificación de los esquemas de reciprocidad; y la identificación de los mecanismos de participación en los procesos grupales de la organización. La OPS propone áreas críticas y variables para el análisis del clima organizacional, así como un instrumento que abarca las dimensiones que permitirían, no solo la evaluación del clima organizacional, sino también el alcance de algunos de los objetivos y políticas establecidas, ya que estas se encuentran relacionadas con el fomento de un buen o mal clima organizacional. Es así como elaboraron instrumentos en base a las necesidades de las unidades de salud.

## **B. La teoría de Mayer y Allen**

El estudio del constructo compromiso organizacional desde lo teórico y lo empírico, ha pasado por diferentes propuestas y modelos, sin embargo, es casi un consenso entre los investigadores, el uso del modelo tridimensional para evaluar el compromiso organizacional por tener mayor sustento, consistencia y validación de las escalas que la componen. Dichas escalas fueron desarrolladas por Meyer y Allen, las primeras en 1984, denominadas ACS: Affective Commitment Scale (escala de compromiso afectivo), y

CCS: Continuance Commitment Scale (Escala de compromiso continuo) y la última denominada NCS: Normative Commitment Scale (Escala de compromiso normativo) en 1990. Dando como resultado un instrumento para conocer el nivel de compromiso organizacional (1).

En 1990, Meyer y Allen a partir de un análisis factorial exploratorio, proporcionan la validez de las dimensiones propuestas en su escala. Reconfirmándola tres años más tarde mediante otro análisis factorial (26).

El compromiso organizacional es “un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización” (27). En dicho planteamiento coincidían con el “vínculo psicológico; pues Meyer y Allen distinguen tres dimensiones para este estado: la continuidad, la afectividad y la normatividad.

### **3.2.2 Teoría del clima laboral**

El estudio del clima laboral tiene su origen en el surgimiento de la Escuela Humanística de la Administración desarrollada por Elton Mayo en Estados Unidos, esta teoría nació de las necesidades de corregir la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, provocadas por la aplicación de métodos rigurosos y prácticas organizacionales despreocupadas del ser humano. Estas propuestas fueron realizadas tanto por la Teoría Científica como por la Teoría Clásica de la Administración (28).

En el año 1950, surge la Teoría del Comportamiento, la cual nace de la Teoría de las Relaciones Humanas. Esta Teoría del Comportamiento se preocupa de la psicología organizacional en la administración y el factor motivacional del trabajador. Otra teoría que se originó en los años 50 fue la Teoría de Sistemas, la cual tiene su punto de partida gracias al Biólogo Alemán Ludwig Von Bertalanffy, este enfoque tiene una tendencia hacia la integración de las diversas ciencias naturales y sociales, se basa en el concepto del hombre es un ser funcional, en donde él desempeña un rol significativo dentro de la organización, interrelacionándose con los demás individuos como un sistema abierto. Esta interacción cambia o refuerza su papel o rol, ya que las organizaciones son sistemas de roles, en las cuales el papel que cumple cada individuo dentro de ella tiene efectos en los demás aspectos de la organización (28).

En los años 60, una nueva teoría surge producto del intenso cambio que presenta el mundo, su origen puede encontrarse en la Teoría del Comportamiento. Fusionó el estudio de la estructura y el estudio del comportamiento humano en las organizaciones, integradas a través de un tratamiento sistémico (28).

### **Las teorías X e Y de Douglas Mc Gregor**

Las teorías X e Y representan dos maneras excluyentes de percibir el comportamiento humano adoptadas por los gerentes para motivar a los empleados y obtener una alta productividad. Mg Gregor describió dos formas de pensamiento de los directivos a los cuales denominó Teoría X y Teoría Y. Los directivos de la primera consideran a los subordinados como personas que solo se movilizan ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar (1).

### **Teoría de Litwin y Stringer**

Esta teoría intenta explicar aspectos importantes de la conducta de los individuos que trabajan en una organización utilizando conceptos como motivación y clima. Los autores aportan al estudio de las organizaciones esta teoría con la finalidad de describir los determinantes situacionales y ambientales que más influyen sobre la conducta y percepción del individuo. Litwin y Stringer, hicieron un estudio denominado “motivación y clima organizacional” para comprobar la influencia del estilo de liderazgo del clima organizacional sobre la motivación de los miembros de la organización. A raíz del estudio se plantearon tres objetivos: 1. Estudiar la relación entre el estilo de liderazgo y clima organizacional. 2. Estudiar los efectos del clima organizacional sobre la motivación individual, medidos a través del análisis de contenido del pensamiento imaginativo. 3. Determinar los efectos del clima organizacional sobre variables como satisfacción personal y desempeño organizacional (29).

## **3.3 Bases conceptuales**

### **3.3.1 *Clima laboral***

“Conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo” (14).

Se entiende que el clima laboral son las características del espacio de trabajo que son vivenciadas en el día a día por los integrantes de una empresa.

Bordas (30), señala que el clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización.

#### **3.3.1.1 Enfoques del clima Laboral**

##### **A. Enfoque de factores psicológicos individuales**

El enfoque de factores psicológicos considera que el clima organizacional se determina por procesos psicológicos, como la necesidad de interacción social, sentimientos de afinidad y pertenencia a la organización. Su significado bajo los aspectos psicológicos se dará en función a la percepción individual y subjetiva de los factores laborales (31). Se plantearon como factores principales en este enfoque a: (a) autonomía individual, (b) grado de satisfacción, (c) motivación, (d) sentido de pertenencia, (e) compromiso y lealtad con objetivos organizacionales, (f) asistencia y puntualidad, (g) responsabilidad en el desempeño laboral, y (h) disposición al cambio. (31)

### **B. Enfoque de factores grupales**

Toro citado por Ucros y Gamboa (31), sostienen la definición de clima como “la percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo, en el que los aspectos sociales de la tarea se convierten en una fuente de satisfacciones permanentes [...]” (p. 184).

Los factores principales para este enfoque son: (a) cooperación, (b) confianza en el jefe, (c) trabajo en equipo, (d) lealtad hacia el grupo de trabajo, (e) apoyo/ confianza en el grupo, (f) liderazgo, y (g) valores colectivos. (31)

### **C. Enfoque de factores organizacionales**

Para Ucros y Gamboa (31), consideran que el clima según los factores organizacionales es “el conjunto de percepciones que el personal se forma acerca de las realidades del trabajo y la organización, relacionadas con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales.” (p. 185) Los factores principales en este enfoque son: (a) orientación a resultados y estándares de rendimiento, (b) ejercicio del control, (c) estructura organizacional [centralización y especialización], (d) comunicación y difusión de políticas. (31)

#### **3.3.1.2 Dimensiones del clima laboral**

La propuesta de Palma (15) menciona que el Clima Laboral está compuesto por cinco dimensiones:

1. Autorrealización: Valorar la posibilidad de que los trabajadores dispongan de un entorno laboral favorable para el desarrollo personal y profesional, que depende de la tarea y las perspectivas de futuro.
2. Involucramiento laboral: Identifica los valores y el compromiso de la organización con el cumplimiento y el desarrollo de la organización.

3. Supervisión: Valorar la función supervisora del supervisor y su importancia en las actividades laborales como apoyo y orientación para el trabajo, que forma parte de su trabajo diario.

4. Comunicación: Perciba la fluidez, velocidad, claridad, continuidad y precisión de la información relevante y relevante para las operaciones internas de la empresa, mientras presta atención a los usuarios y / o clientes.

5. Condiciones laborales: Reconocer que la agencia proporciona los elementos materiales, económicos y / o psicosociales necesarios para completar las tareas asignadas.

### **3.3.2 *Compromiso organizacional***

Meyer y Allen (16) indican que el compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización y describen las dimensiones de éste en la teoría de los tres componentes, donde se caracteriza al compromiso con tres componentes principales: Afectivo, Normativo y de Continuidad.

En tanto Chiavenato (2004) señala el compromiso organizacional es la voluntad para hacer grandes esfuerzos en favor de la organización, la misma que se fortifica con prácticas que no disminuyan el número de personal, ya que esta situación es percibida como contraria a los incentivos y a las medidas de participación e involucramiento que tanto se propone.

#### **3.3.2.1 El Compromiso Organizacional según Meyer y Allen.**

El estudio del Compromiso organizacional desde la perspectiva de Meyer y Allen (16) ha sido uno de los más utilizados en las investigaciones hasta la actualidad; estos autores definen al compromiso como “un estado psicológico que caracterizaba la relación entre el empleado y la organización y que influía en la decisión de continuar o no en la organización” (32).

Inician bajo un modelo bidimensional, considerando al: (a) compromiso afectivo, y (b) compromiso de continuidad. En el compromiso afectivo se consideraron la unión emocional y el deseo de ser parte de la organización; el segundo compromiso de continuidad, se originó basado en los aportes de Becker, y se asocia a los costes que genera abandonar la organización para el empleado; así mismo, se considera el aporte de McGee y Ford en el que plantean dos dimensiones dentro del compromiso de continuidad, la primera (a) alto sacrificio, implica el coste personal de salir de la organización y perder el tiempo invertido en ella, y la segunda (b) bajas alternativas, en la que se analiza las oportunidades laborales (32).

Ya para 1990, los autores incorporan la tercera dimensión, denominada compromiso normativo, en la que el empleado tiene el sentimiento de obligación moral o deber de permanecer en la organización (32).

### 3.3.2.2 Dimensiones del compromiso organizacional

**1. Compromiso Afectivo:** Según Meyer y Allen (16) describen que el componente emocional es el vínculo que forman y crean los socios y la empresa, cuando se dan cuenta de que sus necesidades y expectativas emocionales personales están cumplidas, es por eso que les apasiona seguir estando en la empresa.

**2. Compromiso de continuidad.** Según Betanzos, Andrade y Paz (33) “se conoce compromiso normativo donde el empleado asume que tiene una obligación a ser leal, lo que marca un sentimiento de obligación moral por parte del trabajador para continuar en la organización” (p. 29).

**3. Compromiso normativo:** Según Robbins (34) lo define como un “Valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con el de dejarla. Una trabajadora quizá se comprometa con su empleador porque éste le paga bien y ella siente que su familia se vería perjudicada si renunciara” (p. 80).

### 3.3.3 Definición de términos

**Compromiso organizacional:** Es un estado psicológico que caracterizaba la relación entre el empleado y la organización y que influía en la decisión de continuar o no en la organización (16).

**Clima laboral:** Consiste en la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. (30)

**Compromiso:** El compromiso es un estado mental que representa la relación entre personas y organizaciones, es por eso, que hoy en día lograr este compromiso al interior de una organización es necesario, ya que esto generará que el desempeño del colaborador sea mucho más efectivo y productivo para la empresa (12).

**Identidad:** Es el sentimiento de pertenencia a la organización, en el cual el colaborador muestra el grado de compromiso que tiene hacia su trabajo (35).

**Remuneración:** Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho (35).

**Comunicación organizacional:** Es definida como aquel grupo de actividades y técnicas que facilitan y agilizan todos los mensajes que se presentan entre los colaboradores de una empresa o entre una empresa y su medio; el cual tiene influencia en el comportamiento, las opiniones y las actitudes de tanto el público externo como interno de la empresa, todo esto con la finalidad de que puedan cumplirse mejor y rápidamente sus objetivos (36).

## CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

### 4.1 **Ámbito**

El presente estudio tuvo como ámbito de estudio en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano se encuentra situado en la ciudad de Huánuco, el cual está ubicado en el jr. Hermilio Valdizan 930 carretera central Km 82, San Juan Bosco S/N, Jirón Hermilio Valdizan 626, Huánuco 10001.

### 4.2 **Tipo y nivel de investigación**

#### 4.2.1 *Tipo de estudio*

Fue descriptivo porque se midieron, entendieron y evaluaron las 2 variables sin ejercer influencia en ninguna de ellas. Este tipo de investigación se sustentó sobre realidades de hecho. Tiene como atributo principal la presentación de interpretaciones correctas. Asimismo, en su condición de estudios correlacionales, se refieren al uso de dos o más variables vinculadas entre sí (37).

Los estudios descriptivos consisten en “la búsqueda de las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (38).

De enfoque de tipo cuantitativo, por el método que se emplea para el manejo de los datos, porque en el procesamiento de datos implica procedimientos estadísticos. El enfoque cuantitativo busca la recolección de datos y así probar hipótesis, sustentándose en el análisis estadístico y en la medición numérica, buscando probar teorías y lograr establecer patrones de comportamiento (38).

Asimismo, es un estudio prospectivo “son estudios que estiman resultados futuros, en los cuales el acontecimiento a registrar aún no se presenta, pero se tiene previstas las condiciones metodológicas hasta el momento que se presenta” (39).

Transversal porque “recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (40).

Observacional puesto que en el estudio a realizar no se manipuló ninguna variable y solo se observó los acontecimientos en su ambiente natural para hacer un análisis.

#### 4.2.2 *Nivel de estudio*

Es de nivel relacional, “estos estudios buscan asociar conceptos, fenómenos o variables, midiendo sus relaciones mediante análisis estadísticos” (41).

Ya que en este estudio se buscó determinar la relación entre las variables estudiadas.

### **4.3 Población y muestra**

#### **4.3.1 Descripción de la Población**

La población “es el conjunto de todos los casos que concuerda con una serie de especificaciones, que pueden ser estudiados y sobre los que se pretende generalizar” (38). La población de estudio fue constituida por 25 profesionales de Enfermería; pertenecientes al servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

#### **4.3.2 Población muestral y método de muestreo**

La muestra es “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (42). Debido a que se consideró como la muestra el total de la población, se empleó una muestra censal. Según Arias (43) menciona “en vista de que la población es pequeña se tomará toda para el estudio y esta se denomina muestreo censal, lo que se define como muestra censal a aquella porción que representa toda la población”.

#### **4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión**

##### **Criterios de Inclusión:**

- Profesionales de Enfermería: Se incluye únicamente aquellos individuos que hayan completado su formación académica en enfermería y estén en ejercicio activo.
- Pertenecientes al Servicio de Medicina: Los participantes deben formar parte del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, asegurando su relevancia para el estudio en cuestión.
- Experiencia Laboral: Se incluye profesionales con una experiencia laboral mínima de 1 año en el servicio de medicina, con el fin de garantizar un conocimiento suficiente del entorno hospitalario.

##### **Criterios de Exclusión:**

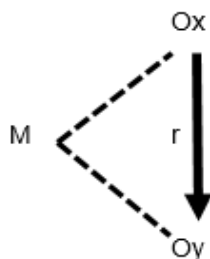
- Estudiantes de Enfermería: Se excluyen aquellos que estén actualmente matriculados como estudiantes de enfermería, ya que el estudio se centra en profesionales en ejercicio.
- Profesionales de Otros Servicios: Se excluyen enfermeros que no estén asignados al servicio de medicina.
- Menos de 1 Años de Experiencia: Se excluyen aquellos profesionales con menos de 1 año de experiencia laboral.

#### 4.4 Diseño de investigación

El diseño a emplearse en la presente investigación fue correlacional, los diseños correlacionales tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado (40).

Se busca analizar la relación de influencia entre las variables clima laboral y compromiso organizacional

Tiene el siguiente esquema:



Dónde:

M: Personal de enfermería

Ox: Clima laboral

Oy: Compromiso Organizacional

r: Relación entre las variables.

#### 4.5 Técnicas e instrumentos

##### 4.5.1 Técnicas

La técnica que se usó en este estudio fue la encuesta ya que permitió recoger información para luego ser analizada.

Es una técnica que pretende recoger información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema (42).

##### 4.5.2 Instrumentos

El instrumento que se empleó fue el cuestionario, “El cuestionario es un instrumento de recolección de datos utilizado comúnmente en los trabajos de investigación científica.

Consiste en un conjunto de preguntas presentadas y enumeradas en una tabla y una serie de posibles respuestas que el encuestado debe responder” (41).

#### Descripción de los instrumentos:

**Nombre:** Cuestionario sobre el clima laboral del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

**Técnica de administración:** Encuesta

**Estructura:** Este instrumento es estructurado con alternativas para marcar con una “X”, tiene 15 ítems, clasificados en 5 dimensiones: Autorrealización (03 ítems), Involucramiento laboral (03 ítems), Supervisión (03 ítems), Comunicación (03 ítems), y Condiciones laborales (03 ítems).

**Calificación:** Se asignó el valor de 1 punto para cada pregunta contestada como “Totalmente en desacuerdo”, 2 puntos para “En desacuerdo”, 3 puntos para “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, 4 puntos para “De acuerdo” y 5 puntos para “Totalmente de acuerdo”.

**Tiempo de aplicación:** de 15 a 30 minutos.

**Nombre:** Cuestionario sobre el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

**Técnica de administración:** Encuesta

**Estructura:** Este instrumento es estructurado con alternativas para marcar con una “X”, tiene 15 ítems, clasificados en 3 dimensiones: Compromiso efectivo (03 ítems), Compromiso de continuidad (03 ítems), y Compromiso normativo (03 ítems).

**Calificación:** Se asignó el valor de 1 punto para cada pregunta contestada como “Totalmente en desacuerdo”, 2 puntos para “En desacuerdo”, 3 puntos para “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, 4 puntos para “De acuerdo” y 5 puntos para “Totalmente de acuerdo”.

**Tiempo de aplicación:** de 15 a 30 minutos.

#### **4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos**

“La validez se define como el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (44). La validación del instrumento de investigación se realizó mediante juicio de expertos, actividad que se revisó durante el desarrollo de la investigación, sometiéndose a consideración y juicio de profesionales conocedores de la materia conformados por los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Los expertos y jueces revisaron cada instrumento y las recomendaciones dadas se tomaron en cuenta para que se aplique el instrumento a la muestra.

#### **4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos**

Se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (44). La confiabilidad del instrumento se demostró por medio de una prueba piloto, cuyos resultados se sometieron al estadístico alfa de Cronbach a través del programa estadístico SPSS V25.0, el cual permitió determinar una confiabilidad en el

Alfa de Cronbach obteniendo un coeficiente alfa  $> 0.8$  que es aceptable ya que ese es el valor mínimo para que el instrumento sea confiable.

**Tabla 1**

*Confiabilidad del primer instrumento*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.964	15

En la tabla de Estadística de Fiabilidad se observa que con 15 elementos (ítems de preguntas) aplicado en 20 reactivos, determina una alfa de Cronbach de 0.964, indicando que el instrumento según escala y categoría es bueno.

**Tabla 2**

*Confiabilidad del segundo instrumento*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.831	9

En la tabla de Estadística de Fiabilidad se observa que con 9 elementos (ítems de preguntas) aplicado en 20 reactivos, determina una alfa de Cronbach de 0.831, indicando que el instrumento según escala y categoría es bueno.

## **4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos**

### **4.6.1 Procesamiento**

Con la base de datos creada, la información fue procesada en el programa de SPSS (versión 25). Se crearon tablas estadísticas haciendo uso de la técnica de la estadística descriptiva y analítica. La realización de tablas y figuras fue ejecutada en Microsoft Excel 2019. La redacción y presentación se realizaron en Microsoft Word 2021. Con la finalidad de determinar la relación que existía entre las variables de estudio, se utilizó la prueba estadística para comparar antes mediante la prueba coeficiente de correlación de Rho de Spearman por tratarse de variables numéricas.

### **4.6.2 Análisis de datos**

- En este estudio se utilizaron estadísticas descriptivas para interpretar cada variable individualmente de acuerdo con el propósito del estudio. También se utilizaron medidas de tendencia central para variables cuantitativas y proporciones para variables categóricas.

- Se realizaron dos tipos de análisis:

- **Estadística Descriptiva**

Las variables cuantitativas fueron resumidas mediante frecuencias absolutas y relativas.

- **Estadística inferencial**

Para realizar este análisis encaminado a determinar las relaciones entre las variables investigadas, se realizó la prueba de correlación Rho de Spearman para valores de  $p < 0,05$  con el apoyo del software estadístico de ciencias sociales SPSS Statistical Package. Luego, los datos se presentaron en tablas dinámicas y diagramas de variables investigadas utilizando Microsoft Excel 2019 para realizar el análisis e interpretación de acuerdo con el marco teórico.

#### **4.7 Aspectos éticos**

El presente estudio adquirió información teniendo en consideración principios de la bioética: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

Principio de autonomía: En la investigación se respetó la voluntad de las personas mediante la firma de un consentimiento informado, protegiendo la identidad de los participantes y colaboradores con la encuesta para la ejecución de la investigación. La firma del consentimiento informado fue la evidencia de las garantías que se les ofreció en el respeto de sus derechos.

Principio de Beneficencia: La honestidad fue practicada en todas las etapas de la investigación, desde la preparación, aprobación e implementación del proyecto, hasta la publicación de los resultados. Se buscó maximizar el beneficio y minimizar el daño a los participantes, ya que la ética inofensiva obliga moralmente a los investigadores a minimizar el riesgo para sus sujetos.

Principio de no-maleficencia: Con la presente investigación se pretendió preservar el derecho de confidencialidad de la información proporcionada por los participantes para evitar posibles consecuencias negativas ante la sociedad. Se aplicaron los principios éticos de confidencialidad de los datos recabados para asegurar su correcto uso y manejo.

Principio de Justicia: En todo momento durante la investigación se practicó la equidad y se respetó a los participantes, evitando cualquier forma de discriminación.

## CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 5.1 Análisis descriptivo

#### Del objetivo general:

**Tabla 3**

*Relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.*

			V2. Compromiso organizacional			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
V1. Clima laboral	BAJO	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0%	8%	0%	8%
	MEDIO	Recuento	0	9	4	13
		% del total	0%	36%	16%	52%
	ALTO	Recuento	0	2	8	10
		% del total	0%	8%	32%	40%
Total		Recuento	0	13	12	12
		% del total	0%	52%	48%	48%

*Nota.* Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería pertenecientes al servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

**Interpretación:** La tabla muestra la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

Se observa que no hay casos de compromiso organizacional bajo cuando el clima laboral es bajo, medio o alto. La mayoría de los profesionales con un clima laboral medio se encuentran con un compromiso organizacional medio (36%) y alto (16%), sugiriendo que incluso un clima laboral percibido como moderadamente positivo puede fomentar un compromiso considerable con la organización. Notablemente, cuando el clima laboral es alto, la mayoría de los profesionales (32% del total) tienen un alto compromiso organizacional, destacando una relación positiva entre un buen clima laboral y un alto nivel de compromiso organizacional. Esto subraya la importancia de mantener un ambiente laboral positivo para fomentar un compromiso organizacional más profundo entre el personal de enfermería, lo cual es crucial para la estabilidad y la eficacia de los servicios de salud en el hospital.

### Del objetivo específico 1:

**Tabla 4**

*Relación entre la autorrealización y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.*

			V2. Compromiso organizacional			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
V1. Autorrealización	BAJO	Recuento	0	5	1	6
		% del total	0%	20%	4%	24%
	MEDIO	Recuento	0	6	5	11
		% del total	0%	24%	20%	44%
	ALTO	Recuento	0	2	6	8
		% del total	0%	8%	24%	32%
Total		Recuento	0	13	12	25
		% del total	0%	52%	48%	100%

*Nota.* Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería pertenecientes al servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

**Interpretación:** La tabla ilustra la relación entre la dimensión de autorrealización en el clima laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano. De los datos, se observa que no existe ningún caso de compromiso organizacional bajo en ninguna de las categorías de autorrealización, lo cual es positivo. Entre aquellos con un nivel bajo de autorrealización, un 20% tiene un compromiso organizacional medio y solo un 4% alto, sugiriendo que un menor nivel de autorrealización podría no ser suficiente para un alto compromiso organizacional. Sin embargo, conforme aumenta la autorrealización, también lo hace el porcentaje de personal con alto compromiso organizacional: 20% en el nivel medio y un significativo 24% en el alto. Esto resalta una correlación positiva donde mayores niveles de autorrealización están asociados con mayores niveles de compromiso organizacional. Este resultado subraya la importancia de fomentar la autorrealización entre el personal de enfermería como estrategia para potenciar su compromiso con la organización, lo cual puede traducirse en una mejora en la retención de personal y en la calidad del servicio prestado.

## Objetivo específico 2:

**Tabla 5**

*Relación entre el involucramiento laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.*

			V2. Compromiso organizacional			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
VI. Involucramiento laboral	BAJO	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0%	4%	0%	4%
	MEDIO	Recuento	0	11	5	16
		% del total	0%	44%	20%	64%
	ALTO	Recuento	0	1	7	8
		% del total	0%	4%	28%	32%
Total		Recuento	0	13	12	25
		% del total	0%	39%	14%	100%

*Nota.* Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería pertenecientes al servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

**Interpretación:** La tabla muestra la relación entre el involucramiento laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano. Los resultados indican que no hay casos de compromiso organizacional bajo en ninguno de los niveles de involucramiento laboral. En el nivel bajo de involucramiento, sólo un 4% del personal muestra un compromiso organizacional medio, sin casos de compromiso alto, lo que sugiere que un bajo involucramiento no favorece un compromiso fuerte con la organización. Sin embargo, en los niveles medio y alto de involucramiento laboral, se observa una clara tendencia positiva hacia un mayor compromiso organizacional. Un 44% del personal con un involucramiento medio muestra un compromiso medio, y un 20% un compromiso alto, mientras que, en el nivel alto de involucramiento, aunque sólo un 4% tiene un compromiso medio, un significativo 28% alcanza un compromiso alto. Esto demuestra que un mayor involucramiento laboral está fuertemente asociado con niveles más altos de compromiso organizacional, destacando la importancia de fomentar un entorno que promueva la implicación activa y emocional de los empleados en sus roles para aumentar su lealtad y compromiso con la institución.

### Objetivo específico 3:

**Tabla 6**

*Relación entre la supervisión y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.*

			V2. Compromiso organizacional			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
V1. Supervisión	BAJO	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0%	8%	0%	8%
	MEDIO	Recuento	0	10	3	13
		% del total	0%	40%	12%	52%
	ALTO	Recuento	0	1	9	10
		% del total	0%	4%	36%	40%
Total		Recuento	0	13	12	25
		% del total	0%	52%	48%	100%

*Nota.* Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería pertenecientes al servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

**Interpretación:** La tabla muestra la relación entre la supervisión y el compromiso organizacional del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano. Los resultados indican que no hay casos de compromiso organizacional bajo en ninguno de los niveles de supervisión. En el nivel bajo de supervisión, un 8% del personal muestra un compromiso organizacional medio, sin casos de compromiso alto, lo que sugiere que una baja calidad de supervisión no favorece un compromiso fuerte con la organización. Sin embargo, en los niveles medio y alto de supervisión, se observa una clara tendencia positiva hacia un mayor compromiso organizacional. Un 40% del personal con un nivel medio de supervisión muestra un compromiso medio y un 12% un compromiso alto, mientras que, en el nivel alto de supervisión, aunque sólo un 4% tiene un compromiso medio, un significativo 36% alcanza un compromiso alto. Esto demuestra que una supervisión de mayor calidad está fuertemente asociada con niveles más altos de compromiso organizacional, destacando la importancia de una supervisión efectiva y de apoyo para fomentar la lealtad y el compromiso del personal con la institución.

**Objetivo específico 4:****Tabla 7**

*Relación entre la comunicación y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.*

			V2. Compromiso organizacional			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
V1. Comunicación	BAJO	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0%	12%	0%	12%
	MEDIO	Recuento	0	9	5	14
		% del total	0%	36%	20%	56%
	ALTO	Recuento	0	1	7	8
		% del total	0%	4%	28%	32%
Total		Recuento	0	13	12	25
		% del total	0%	52%	48%	100%

*Nota.* Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería pertenecientes al servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

**Interpretación:** La tabla muestra la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano. Los resultados indican que no hay casos de compromiso organizacional bajo en ninguno de los niveles de comunicación. En el nivel bajo de comunicación, un 12% del personal muestra un compromiso organizacional medio y ninguno un compromiso alto, lo que sugiere que una comunicación deficiente no favorece un compromiso fuerte con la organización. En el nivel medio de comunicación, un 36% del personal muestra un compromiso medio y un 20% un compromiso alto, indicando una mejora significativa en el compromiso organizacional con una comunicación adecuada. En el nivel alto de comunicación, solo un 4% del personal tiene un compromiso medio, mientras que un notable 28% alcanza un compromiso alto.

Esto demuestra que una comunicación efectiva y clara está fuertemente asociada con niveles más altos de compromiso organizacional, subrayando la importancia de mantener canales de comunicación abiertos y efectivos para fomentar la lealtad y el compromiso del personal con la institución.

### Objetivo específico 5:

**Tabla 8**

*Relación entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.*

			V2. Compromiso organizacional			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
VI. Condiciones laborales	BAJO	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0%	8%	0%	8%
	MEDIO	Recuento	0	9	4	13
		% del total	0%	36%	16%	52%
	ALTO	Recuento	0	2	8	10
		% del total	0%	8%	32%	40%
Total		Recuento	0	13	12	25
		% del total	0%	52%	48%	100%

*Nota.* Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería pertenecientes al servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

**Interpretación:** La tabla muestra la relación entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano. Los resultados indican que no hay casos de compromiso organizacional bajo en ninguno de los niveles de condiciones laborales. En el nivel bajo de condiciones laborales, un 8% del personal muestra un compromiso organizacional medio y ninguno un compromiso alto, lo que sugiere que condiciones laborales deficientes no favorecen un compromiso fuerte con la organización. En el nivel medio de condiciones laborales, un 36% del personal muestra un compromiso medio y un 16% un compromiso alto, indicando una mejora significativa en el compromiso organizacional con condiciones laborales adecuadas. En el nivel alto de condiciones laborales, solo un 8% del personal tiene un compromiso medio, mientras que un notable 32% alcanza un compromiso alto. Esto demuestra que mejores condiciones laborales están fuertemente asociadas con niveles más altos de compromiso organizacional, subrayando la importancia de mantener y mejorar las condiciones laborales para fomentar la lealtad y el compromiso del personal con la institución.

## 5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

### 5.2.1 Determinación del comportamiento paramétrico

Hi: Los datos no provienen de una distribución normal.

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

**Tabla 9**

*Pruebas de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1	.272	25	.020
V2	.218	25	.013

*Nota.* Si  $p > 0.05$  aceptamos la hipótesis nula. y si  $p \leq 0.05$  rechazamos la hipótesis nula de manera significativa.

**Interpretación:** Debido a que la muestra es de 25 personas se interpretaron los resultados de la Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, dicha prueba paramétrica arrojó un valor de significancia menor a 0.05 para ambas variables, esto implica que los datos no se ajustan a una distribución normal. Dado que los datos no siguen una distribución normal se usará la prueba Correlación Rho de Spearman.

### 5.2.2 Prueba de la hipótesis general

Hi: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05$  (5%)

**Tabla 10***Prueba de correlación de Rho de Spearman entre variables*

			Clima laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.774**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	25	25
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	.774**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	25	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** La tabla muestra los resultados de la Prueba de correlación de Rho de Spearman entre las variables "Clima laboral" y "Compromiso organizacional".

La evaluación de la significancia revela que el p-valor asociado al coeficiente de correlación es notablemente bajo, registrando un valor de 0.000, lo cual es significativamente inferior al umbral crítico de 0.05, esto implica que la correlación observada es estadísticamente significativa. Además, el coeficiente de correlación de Spearman calculado es 0.774. Esto refleja una correlación positiva fuerte entre las variables. Este resultado sugiere que a medida que mejora el clima laboral, también aumenta el nivel de compromiso que los trabajadores de enfermería sienten hacia la organización.

A partir de los resultados obtenidos, se rechaza la hipótesis nula, dado que los datos respaldan de manera sólida la hipótesis alternativa, que sugiere que: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023. En consecuencia, se puede afirmar que cuando el clima laboral es favorable, el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores del personal de enfermería tiende a ser más alto.

### 5.2.3 Prueba de la hipótesis específica 1

H<sub>i1</sub>: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión autorrealización y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

H<sub>01</sub>: No existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión autorrealización y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

**Tabla 11**

*Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión autorrealización y el compromiso organizacional*

			Autorrealización	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Autorrealización	Coefficiente de correlación	1.000	.669**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	25	25
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	.669**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	25	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** La tabla muestra los resultados de la Prueba de correlación de Rho de Spearman entre dimensión y variable: "Autorrealización" y "Compromiso organizacional".

La evaluación de la significancia revela que el p-valor asociado al coeficiente de correlación es notablemente bajo, registrando un valor de 0.000, lo cual es significativamente inferior al umbral crítico de 0.05, esto implica que la correlación observada es estadísticamente significativa. Además, el coeficiente de correlación de Spearman calculado es 0.669, demostrando una correlación positiva moderada. Esto sugiere que a medida que los niveles de autorrealización aumentan, también tiende a aumentar el compromiso organizacional entre el personal de enfermería.

A partir de los resultados obtenidos, se rechaza la hipótesis nula, dado que los datos respaldan de manera sólida la hipótesis alternativa, que sugiere que: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión autorrealización y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023. Estos resultados se alinean con la idea de que cuando los empleados de enfermería sienten un mayor grado de autorrealización en su entorno laboral, es más probable que desarrollen un compromiso más profundo y positivo con la organización.

### 5.2.4 Prueba de la hipótesis específica 2

H<sub>12</sub>: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

H<sub>02</sub>: No existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

**Tabla 12**

*Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional*

		Involucramiento laboral	Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coefficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	25	
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	.772**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	25	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** La tabla muestra los resultados de la Prueba de correlación de Rho de Spearman entre dimensión y variable: "Involucramiento laboral" y "Compromiso organizacional".

La evaluación de la significancia revela que el p-valor asociado al coeficiente de correlación es notablemente bajo, registrando un valor de 0.000, lo cual es significativamente inferior al umbral crítico de 0.05, esto implica que la correlación observada es estadísticamente significativa. Además, el coeficiente de correlación de Spearman calculado es 0.772, demostrando una correlación positiva fuerte. Esto sugiere que a medida que los niveles de involucramiento laboral aumentan, el compromiso organizacional también tiende a aumentar de manera constante y significativa.

A partir de los resultados obtenidos, se rechaza la hipótesis nula, dado que los datos respaldan de manera sólida la hipótesis alternativa, que sugiere que: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del

Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023. Estos resultados se alinean con la idea de que cuando los empleados se sienten involucrados en su trabajo y se identifican con él, es más probable que también se comprometan con los objetivos y valores de la organización.

### 5.2.5 Prueba de la hipótesis específica 3

H<sub>i3</sub>: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión supervisión y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

H<sub>03</sub>: No existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión supervisión y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

**Tabla 13**

*Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión supervisión y el compromiso organizacional*

			Supervisión	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	1.000	.878**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	25	25
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	.878**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	25	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** La tabla muestra los resultados de la Prueba de correlación de Rho de Spearman entre dimensión y variable: "Supervisión" y "Compromiso organizacional".

La evaluación de la significancia revela que el p-valor asociado al coeficiente de correlación es notablemente bajo, registrando un valor de 0.000, lo cual es significativamente inferior al umbral crítico de 0.05, esto implica que la correlación observada es estadísticamente significativa. Además, el coeficiente de correlación de Spearman calculado es 0.878, demostrando una correlación positiva fuerte. Esto sugiere que a medida que la calidad de la supervisión percibida aumenta, el nivel de compromiso organizacional también tiende a aumentar de manera consistente y sustancial.

A partir de los resultados obtenidos, se rechaza la hipótesis nula, dado que los datos respaldan de manera sólida la hipótesis alternativa, que sugiere que: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión supervisión y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023. Estos resultados se alinean con la idea de que una supervisión efectiva y positiva puede tener repercusiones en la motivación y el compromiso de los trabajadores de enfermería.

#### 5.2.6 Prueba de la hipótesis específica 4

H<sub>i4</sub>: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión comunicación y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

H<sub>04</sub>: No existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión la comunicación y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

**Tabla 14**

*Prueba de correlación de Rho de Spearman entre el clima laboral en la dimensión comunicación y el compromiso organizacional*

			Comunicación	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1.000	.701**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	25	25
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	.701**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	25	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** La tabla muestra los resultados de la Prueba de correlación de Rho de Spearman entre dimensión y variable: "Comunicación" y "Compromiso organizacional". La evaluación de la significancia revela que el p-valor asociado al coeficiente de correlación es notablemente bajo, registrando un valor de 0.000, lo cual es significativamente inferior al umbral crítico de 0.05, esto implica que la correlación observada es estadísticamente significativa. Además, el coeficiente de correlación de

Spearman calculado es 0.701, demostrando una correlación positiva fuerte. Esto sugiere que a medida que la calidad y efectividad de la comunicación en el entorno laboral mejora, también lo hace el nivel de compromiso organizacional.

A partir de los resultados obtenidos, se rechaza la hipótesis nula, dado que los datos respaldan de manera sólida la hipótesis alternativa, que sugiere que: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión comunicación y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023. Estos resultados se alinean con la idea de que una comunicación abierta, transparente y efectiva en el lugar de trabajo juega un papel crucial en el nivel de compromiso del empleado.

### 5.2.7 Prueba de la hipótesis específica 5

H<sub>15</sub>: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

H<sub>05</sub>: No existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

**Tabla 15**

*Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional*

			Condicione s laborales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1.000	.782**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	25	25
	Compromiso organizacion al	Coefficiente de correlación	.782**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	25	25
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

**Interpretación:** La tabla muestra los resultados de la Prueba de correlación de Rho de Spearman entre dimensión y variable: "Condiciones laborales" y "Compromiso organizacional".

La evaluación de la significancia revela que el p-valor asociado al coeficiente de correlación es notablemente bajo, registrando un valor de 0.000, lo cual es significativamente inferior al umbral crítico de 0.05, esto implica que la correlación observada es estadísticamente significativa. Además, el coeficiente de correlación de Spearman calculado es 0.782, demostrando una correlación positiva fuerte. Esto sugiere que a medida que mejoran las condiciones laborales percibidas, el nivel de compromiso organizacional también aumenta de manera constante y significativa.

A partir de los resultados obtenidos, se rechaza la hipótesis nula, dado que los datos respaldan de manera sólida la hipótesis alternativa, que sugiere que: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023. Estos resultados se alinean con la idea de que cuando las condiciones laborales son propicias, los empleados de enfermería son más propensos a desarrollar un mayor nivel de compromiso hacia la organización.

### **5.3 Discusión de resultados**

Los resultados obtenidos en esta investigación han proporcionado una comprensión de la relación del clima laboral con el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano. Para contextualizar y dar sentido a los hallazgos, se realiza la discusión con los siguientes antecedentes:

En primer lugar, el estudio realizado por González (2) aporta evidencia relevante al demostrar una relación directa y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre estas dos variables arrojó un valor de 0.463, mientras que el valor-p resultante fue de 0.000, lo que indica una significancia estadística considerable, al ser menor que el nivel de significancia establecido en 0.05. Estos resultados refuerzan la idea de que existe una asociación sólida entre el clima laboral y el compromiso organizacional, lo cual es coherente con los hallazgos de la presente investigación.

De manera similar, el estudio llevado a cabo por Malavé (20) contribuye al cuerpo de conocimiento al evidenciar una correlación positiva moderada de 0.651 entre el compromiso organizacional y el clima laboral. Este resultado sugiere que a medida que

el compromiso organizacional aumenta, mejora el clima laboral, o inversamente, a menor compromiso organizacional, peor es el clima laboral percibido. Estos hallazgos respaldan la noción de que existe una interdependencia entre el compromiso y el entorno laboral, lo cual es coherente con los resultados obtenidos en esta investigación.

Un tercer antecedente valioso es el estudio realizado por Regalado (21) en el Hospital San Bartolomé, donde se concluyó que el clima organizacional tiene una influencia significativa en el compromiso laboral de los profesionales de la salud. Aunque este estudio analizó la influencia en un contexto diferente, los resultados siguen respaldando la idea general de que el clima laboral y el compromiso organizacional están intrínsecamente vinculados.

En línea con estos antecedentes, coincido con los anteriores autores puesto que los resultados de esta investigación muestran un valor de p-valor de 0.000, significativamente inferior al umbral crítico de 0.05. Esto confirma de manera sólida la estadística significativa de la correlación observada entre el clima laboral y el compromiso organizacional. Además, el coeficiente de correlación de Spearman calculado es 0.774, indicando una correlación positiva fuerte. Esta cifra refleja que a medida que el clima laboral mejora, también lo hace el nivel de compromiso del personal de enfermería hacia la organización. En conjunto, los antecedentes previos y los resultados de esta investigación se entrelazan de manera coherente y congruente. Estos hallazgos respaldan de manera sólida la idea de que existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en el contexto del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco.

Asimismo, los resultados de este estudio revela una concordancia significativa con antecedentes previos que han investigado la relación entre diferentes dimensiones del clima laboral y el compromiso organizacional. En cuanto a los antecedentes que se asemejan a las contrastaciones de hipótesis específicas se tienen las siguientes:

El estudio realizado por Chavarri (8) ha proporcionado pruebas consistentes en cuanto a la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral. Los resultados de Chavarri, donde se encontraron correlaciones significativas entre dimensiones específicas del clima laboral (identificación con la institución, relaciones interpersonales, comunicaciones y posición actual) y el compromiso laboral, respaldan nuestros hallazgos. Los valores-p bajos ( $p=0.001$ ,  $p=0.000$ ,  $p=0.000$ ,  $p=0.000$ ) en su estudio indican que estas relaciones son estadísticamente significativas, lo cual se alinea con los resultados encontrados en nuestras contrastaciones de hipótesis específicas.

Conuerdo con los hallazgos de esta investigación ya que los resultados de esta investigación, permitieron demostrar correlaciones positivas y significativas entre dimensiones específicas del clima laboral y el compromiso organizacional. Por ejemplo, respecto a la primera hipótesis específica, observamos un valor-p de 0.000, lo que indica una correlación altamente significativa, el coeficiente de correlación de Spearman calculado ( $Rho = 0.669$ ) demuestra una correlación positiva moderada entre la dimensión de autorrealización y el compromiso organizacional. Respecto a la segunda hipótesis específica se obtuvo un valor de  $0.000 < 0.05$ , esto implica que la correlación observada es estadísticamente significativa, el coeficiente de correlación de Spearman calculado ( $Rho = 0.772$ ) demuestra una correlación positiva fuerte. También en cuanto a la tercera hipótesis específica se halló un valor de  $0.000 < 0.05$ , esto implica que la correlación observada es estadísticamente significativa, el coeficiente de correlación de Spearman calculado ( $Rho = 0.878$ ) demuestra una correlación positiva fuerte. Asimismo, para la cuarta hipótesis específica se halló un valor de  $0.000 < 0.05$ , esto implica que la correlación observada es estadísticamente significativa, el coeficiente de correlación de Spearman calculado ( $Rho = 0.701$ ), demuestra una correlación positiva fuerte. Finalmente, en cuanto a la quinta hipótesis específica se halló un valor de  $0.000 < 0.05$ , esto implica que la correlación observada es estadísticamente significativa, el coeficiente de correlación de Spearman calculado ( $Rho = 0.782$ ), demuestra una correlación positiva fuerte.

Asimismo, los resultados también encuentran respaldo en el estudio de González (2) que determinó que existe una relación directa y significativa entre las dimensiones específicas del clima laboral y el compromiso organizacional en otros contextos. Las correlaciones significativas y los bajos valores-p que hemos encontrado en nuestras contrastaciones (por ejemplo, entre la dimensión autorrealización y el compromiso organizacional) validan y refuerzan las conclusiones de González. Además, las dimensiones de involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales también han demostrado correlaciones positivas y significativas con el compromiso organizacional, tal como lo encontró González en su investigación.

Los resultados de nuestra investigación, en conjunto con los antecedentes mencionados, brindan un respaldo sólido a la noción de que diversas dimensiones del clima laboral están intrínsecamente vinculadas al compromiso organizacional del personal de enfermería.

Los resultados de esta investigación, en conjunto con los antecedentes mencionados, brindan un respaldo sólido a la noción de que diversas dimensiones del clima laboral están

intrínsecamente vinculadas al compromiso organizacional del personal de enfermería. Los hallazgos sugieren que la mejora del clima laboral, en áreas como autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, se relacionan con el nivel de compromiso y dedicación de los empleados hacia la organización.

#### **5.4 Aporte científico de la investigación**

El presente estudio aporta significativamente al ámbito científico, ya que esta investigación contribuye al fortalecimiento y ampliación del conocimiento existente en la literatura científica en relación a las variables de clima laboral y compromiso organizacional. Al aportar nuevos enfoques y conceptos básicos sobre estas variables, el estudio se convierte en un marco de referencia valioso para futuras investigaciones. Los hallazgos de este estudio servirán como punto de partida para la aplicación y validación de teorías previas, consolidando y reforzando la comprensión sobre la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional. Esta contribución no solo será útil en el ámbito académico, sino que también tendrá un impacto positivo en la práctica, al proporcionar conocimientos respaldados empíricamente para la toma de decisiones y la gestión organizacional.

También la investigación ofrece una serie de recomendaciones que se derivan de los resultados obtenidos. Estas recomendaciones representan un conjunto de alternativas de solución a los desafíos y problemas específicos que enfrenta el Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al clima laboral y el compromiso organizacional de su personal de enfermería. Las autoridades y responsables de la gestión organizacional pueden utilizar estas recomendaciones como guía para implementar cambios y mejoras en el entorno laboral y en las prácticas de compromiso organizacional. Esto puede llevar a un ambiente más favorable y productivo para los empleados, promoviendo una mayor lealtad y dedicación hacia la organización, lo que a su vez contribuirá a la eficiencia y optimización de los resultados institucionales.

Finalmente, la elaboración y validación del cuestionario diseñado para medir la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional brindan herramientas valiosas para futuras investigaciones en este campo. Este instrumento puede ser utilizado para futuros estudios sobre un tema similar en diferentes contextos y ámbitos.

## CONCLUSIONES

1. Se determinó que el clima laboral se relaciona con el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023. Dado que se halló que el p-valor es 0.000 que es menor a 0.05, esto implica que la correlación observada es estadísticamente significativa y el coeficiente de correlación de Spearman calculado es 0.774. Demostrando una correlación positiva fuerte y que cuando el clima laboral es favorable, el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores del personal de enfermería tiende a ser más alto en el hospital.
2. Se identificó que existe relación entre el clima laboral en la dimensión autorrealización y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023. Dado que se halló que el p-valor es 0.000 que es menor a 0.05, esto implica que la correlación observada es estadísticamente significativa y el coeficiente de correlación de Spearman calculado es 0.669. Demostrando una correlación positiva moderada y que cuando los empleados de enfermería sienten un mayor grado de autorrealización en su entorno laboral, es más probable que desarrollen un compromiso positivo con la organización.
3. Se identificó que existe relación entre el clima laboral en la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023. Dado que se halló que el p-valor es 0.000 que es menor a 0.05, esto implica que la correlación observada es estadísticamente significativa y el coeficiente de correlación de Spearman calculado es 0.772. Demostrando una correlación positiva fuerte y que cuando los empleados se sienten involucrados en su trabajo y se identifican con él, es más probable que también se comprometan con los objetivos y valores de la organización.
4. Se identificó que existe relación entre el clima laboral en la dimensión supervisión y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de

medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023. Dado que se halló que el p-valor es 0.000 que es menor a 0.05, esto implica que la correlación observada es estadísticamente significativa y el coeficiente de correlación de Spearman calculado es 0.878. Demostrando una correlación positiva fuerte y que cuando la calidad de la supervisión percibida aumenta, el nivel de compromiso organizacional también tiende a aumentar de manera consistente y sustancial.

5. Se identificó que existe relación entre el clima laboral en la dimensión comunicación y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023. Dado que se halló que el p-valor es 0.000 que es menor a 0.05, esto implica que la correlación observada es estadísticamente significativa y el coeficiente de correlación de Spearman calculado es 0.701. Demostrando una correlación positiva fuerte y que cuando la calidad y efectividad de la comunicación en el entorno laboral mejora, también lo hace el nivel de compromiso organizacional en una forma coherente y notable.
6. Se identificó que existe relación entre el clima laboral en la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023. Dado que se halló que el p-valor es 0.000 que es menor a 0.05, esto implica que la correlación observada es estadísticamente significativa y el coeficiente de correlación de Spearman calculado es 0.782. Demostrando una correlación positiva fuerte y que cuando las condiciones laborales son propicias, los empleados de enfermería son más propensos a desarrollar un mayor nivel de compromiso hacia la organización.

## SUGERENCIAS

1. A la administración y dirección del hospital, se recomienda fomentar y mantener un clima laboral positivo y saludable en todas las dimensiones analizadas, prestando especial atención a las áreas de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Así como invertir en la mejora continua del clima laboral, prestando atención a aspectos como la comunicación efectiva, condiciones laborales adecuadas, oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento.
2. A la administración del hospital, se recomienda fomentar programas de desarrollo profesional y crecimiento personal para el personal de enfermería, que les permitan alcanzar un mayor grado de autorrealización en su entorno laboral. Así como implementar mecanismos de reconocimiento y recompensa que valoren los logros individuales y colectivos, contribuyendo a la sensación de autorrealización y compromiso.
3. Al personal de enfermería, se recomienda identificar y aprovechar áreas de su trabajo en las que puedan aplicar sus fortalezas y habilidades de manera más significativa, lo que puede contribuir a un mayor sentido de pertenencia. Así como participar en actividades que fomenten la colaboración y el trabajo en equipo, lo que puede aumentar el sentimiento de involucramiento y compromiso.
4. A la administración del hospital, se recomienda establecer mecanismos de evaluación periódica de la calidad de la supervisión, con el objetivo de identificar áreas de mejora y brindar apoyo a los supervisores en su desarrollo. Así como implementar sistemas de reconocimiento y recompensa que valoren la calidad de la supervisión y el impacto positivo que tiene en el compromiso organizacional del personal de enfermería.
5. A la administración del hospital, se recomienda Implementar sistemas tecnológicos eficientes que faciliten la comunicación interna, como plataformas de mensajería instantánea, intranets y redes sociales corporativas. Así como

fomentar la creación de grupos de trabajo multidisciplinarios que promuevan la colaboración y la comunicación efectiva entre diferentes departamentos y equipos.

6. Al departamento de Recursos Humanos, se recomienda diseñar programas de capacitación y desarrollo profesional que empoderen al personal de enfermería y les brinden las habilidades necesarias para manejar situaciones desafiantes en su entorno laboral. Así como implementar políticas de reconocimiento y recompensas que valoren y reconozcan el arduo trabajo del personal de enfermería, contribuyendo a un mayor sentimiento de valoración y compromiso.

## REFERENCIAS

1. Larico IL. Clima laboral y compromiso organizacional del personal de Radiología del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Lima, 2017. [Tesis de pregrado en internet]. Lima: Universidad César Vallejo. 2017. [Consultado 24 de noviembre 2023]. 12 p. Disponible en [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27456/Larico\\_PIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27456/Larico_PIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
2. Gonzalez LJ. Clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las Mypes constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020. [Tesis de pregrado en línea]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2022. [Consultado el 24 de enero 2023]. Disponible en [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18564/Gonzalez\\_bl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18564/Gonzalez_bl.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
3. PricewaterhouseCoopers. Efectividad de capital humano en América Latina México; 2014.
4. Peya M. Satisfacción laboral: una breve revisión bibliográfica. Nursing (Ed. Española). 2008; 26(2): p. 62–65.
5. Forbes Staff. Forbes Perú. [Online].; 2022 [cited 2023 enero 29. Available from: <https://forbes.pe/capital-humano/2022-07-19/el-55-de-los-peruanos-quiere-renunciar-a-su-trabajo-segun-una-encuesta-de-bumeran/>.
6. Canchari RA. Clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores del departamento de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas-2020. [Tesis de posgrado en línea]. Universidad César Vallejo. 2020. [Consultado 25 de enero 2023]. Disponible en [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64068/Canchari\\_RA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64068/Canchari_RA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y); 2020.
7. Regalado D. El clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral en el hospital San Bartolomé, Lima 2020. [Tesis de posgrado en internet]. Lima: Universidad César Vallejo. 2020. [Consultado 25 de enero 2023]. 66 p. Disponible en [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53094/Regalado\\_VD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53094/Regalado_VD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

8. Chavarri E. Clima organizacional y su relación con el 2021 compromiso laboral en el personal del puesto de Salud Alto Perú 2020. [Tesis de posgrado en internet]. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. [Consultado en 29 de enero 2023]. Disponible en <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7620/PAGS00172Ch529.pdf?sequence=1&isAllowed=y>; 2021.
9. Loza SL. Clima Laboral y su influencia en el Compromiso Organizacional del personal administrativo de AYMESA S.A. [Tesis de pregrado en internet]. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador. 2016. [Consultado 25 de enero 2023]. Disponible en <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7336/1/T-UCE-0007-410i.pdf>; 2016.
10. Pupo B, Sánchez R. Procedimiento para el diagnóstico del clima organizacional en instituciones de la salud pública holguinera. *Correo científico médico de Holguín*. 2017; 4: p. 1128-1139.
11. Revilla-Macías DSMR, Rentería-López M. La influencia de la cultura organizacional en el desempeño hospitalario. *Revista de Sanidad Militar*. 2015; 26(5): p. 429-439.
12. Ortega EL, Zamudio ADP. Relación entre compromiso organizacional y clima laboral en una empresa del sector retail de mejoramiento del hogar. [Tesis de pregrado en internet]. Universidad Continental. 2021. [Consultado el 15 de febrero 2023]. 96 p. Disponible en: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10052/1/IV\\_FCE\\_308\\_TE\\_Ortega\\_Zamudio\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10052/1/IV_FCE_308_TE_Ortega_Zamudio_2021.pdf).
13. Observatorio de RRHH. En el estudio, la consultora valenciana establece seis categorías a partir del grado de motivación de los empleados. [Internet].; 2019 [Consultado el 24 de enero 2023]. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tan-solo-el-13-de-las-personas-trabaja-por-vocacion.html>.
14. Atiquipa L, Jaimes F. Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna, Puente Piedra. 2015. [Tesis pregrado en internet]. Universidad Privada César Vallejo. 2017. [Consultado el 28 de enero 2023]. 45 p. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14257>.
15. Palma S. Escala Clima Laboral Lima: CL – SPC: Manual; 2004.

16. Meyer J, Allen n. Poniendo a prueba la "teoría de la apuesta paralela" del compromiso organizacional: algunas consideraciones metodológicas. *Revista de Psicología Aplicada*. 1984 agosto; 69(372-378[Consultado el 28 de enero 2023]. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/211391116\\_Testing\\_the\\_side-bet\\_theory\\_of\\_organizational\\_commitment\\_Some\\_methodological\\_considerations](https://www.researchgate.net/publication/211391116_Testing_the_side-bet_theory_of_organizational_commitment_Some_methodological_considerations)).
17. Mero II. Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal en una clínica prestadora externa de salud en el Cantón Durán. [Tesis posgrado en internet]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. 2021.[Consultado 28 de enero 2023]. 100 p. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16722/1/T-UCSG-POS-MGSS-310.pdf>.
18. Aguilar MC. Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo. [Tesis de pregrado]. Universidad Santo Tomás. 2019. [Consultado el 30 de enero 2023]. Disponible en <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/18584/2019lauragutierrez.pdf?sequence=6&isAllowed=y>.
19. Kayser MDC. El clima organizacional y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de una empresa multinacional comercializadora de combustible en el Ecuador". [Tesis pregrado en internet]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.2029. [Consultado 28 de enero 2023]. 20 p. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12445/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-231.pdf>.
20. Malavé IY, Pozo LF. Clima Laboral y el Compromiso Organizacional del personal docente en la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbe0k” Manantial de Guangala – Santa Elena – Ecuador, 2017. [Tesis posgrado en internet]. Lima: Universidad César Vallejo. 2019.[Consultado 28 de enero 2023]. 44 p. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66169>.
21. Regalado D. El clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral en el hospital San Bartolomé, Lima 2020. [Tesis posgrado en internet]. Lima: Universidad César Vallejo. 2020. [Consultado 28 de enero 2023]. 47 p. Disponible en:

- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53094/Regalado\\_VD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53094/Regalado_VD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y); 2020.
22. Ponciano SE. Clima y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería del hospital ii-1 Dr. José peña Portugués Tocache, San Martín – 2021. [Tesis posgrado en internet]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan. 2022. [Consultado 28 de enero 2023]. 93 p. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/7510>.
  23. Peplau HE. Teoría interpersonal en la práctica de la enfermería. 2nd ed. España: Masson Barcelona; 1952. 67 p.
  24. Malagon G, Pontón G, Galán R. Administración hospitalaria. 2nd ed. Buenos Aires: Médica Panamericana; 2008. 34 p.
  25. Organización Panamericana de la Salud. Inventario de clima organizacional: Tema y técnicas de desarrollo organizacional. [Internet]; 1998. [Consultado 11 de febrero 2023]. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/10060>.  
Meyer J, Allen N, Smith A. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization: *Journal of Applied Psychology*; 1993.
  26. Meyer J, Allen N. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*: New Orleans.
  27. Hernández P, Rodríguez S. Introducción a la administración. Un enfoque teórico práctico México: McGraw - Hill; 1994.
  28. Brunet L. El Clima de trabajo en las organizaciones. Definición diagnóstico y consecuencias México: Editorial Trillas; 2004.
  29. Bordas MJ. Gestión estratégica del clima laboral: Universidad Nacional de Educación a Distancia. UNED; 2016.
  30. Ucros M, Gamboa T. Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos. *Visión Gerencial*. 2010; 1: p. 179-190.
  31. Gallardo E. Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo, problemáticas y soluciones. *Estableciendo puentes en una economía global*. 2008; 1(13): p. 1-15.
  32. Betanzos N, Andrade P, Paz F. Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2006; 22(1): p. 25-43.

33. Robbins SP, Judge TA. Comportamiento organizacional. 13th ed.: Pearson Educación; 2009.
34. Baltazar DM, Chirinos JA. Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el Norte del Perú 2013. [Tesis de pregrado en internet]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. 2014. [Consultado el 16 de febrero 2023]. Disponible en: [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/332/1/TL\\_BaltazarZavaletaDeysi\\_ChirinosAntezanaJose.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/332/1/TL_BaltazarZavaletaDeysi_ChirinosAntezanaJose.pdf).
35. Montoya M. Comunicación organizacional: revisión de su concepto y prácticas de algunos autores mexicanos. *Revista Razón Y Palabra*. 2018; XXII (1): p. 786-794.
36. Tamayo M. El proceso de la investigación científica. 4th ed. México: Limusa Noriega Editores; 2003.
37. Hernández R, Fernández C, Baptista MP. Metodología de la investigación. 5th ed. México: Mc Graw Hill; 2010. 225 p.
38. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. 1.º ed. Perú: Universidad Ricardo Palma; 2018. 106 p.
39. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación México: Mc Graw Hill; 2014.
40. Arias JL, Mitsuo C. Diseño y metodología de la investigación. 1st ed. Arequipa: Enfoques Consulting EIRL. 2021. 67 p.
41. Arias FG. El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. 6th ed. Venezuela: Episteme; 2012, 67 p.
42. Arias F. El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología. 6th ed. México: Editorial Episteme; 2006. p 89.
43. Hernández R, Fernández C, Baptista MP. Metodología de la investigación. 6th ed. México: Mc Graw Hill; 2014. 189 p.

## **ANEXOS**

## ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable y dimensión	Método	Población y muestra	Técnica e instrumento
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> 1. ¿Qué relación existe entre el clima laboral en la dimensión autorrealización y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023? 2. ¿Qué relación existe entre el clima laboral en la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023? 3. ¿Qué relación existe entre el clima laboral en la dimensión supervisión y el</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> 1. Identificar la relación que existe entre el clima laboral en la dimensión autorrealización y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023. 2. Identificar la relación que existe entre el clima laboral en la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023. 3. Identificar la relación que existe entre el clima laboral en la dimensión supervisión y el compromiso</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Hi: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b> Hi1: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión autorrealización y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023. Hi2: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión involucramiento laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023. Hi3: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión</p>	<p><b>V1:</b> Clima laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b> - Autorrealización - Involucramiento laboral - Supervisión - Comunicación - Condiciones laborales</p> <p><b>V2:</b> Compromiso organizacional</p> <p><b>Dimensiones:</b> -Compromiso Afectivo -Compromiso de continuidad -Compromiso normativo</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Básica</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b> Relacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental transversal</p>	<p><b>Población:</b> 25 profesionales de Enfermería</p> <p><b>Muestra:</b> 25 profesionales de Enfermería</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionarios: Cuestionario sobre el clima laboral Cuestionario sobre el compromiso organizacional</p>

<p>compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre el clima laboral en la dimensión comunicación y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023?</p> <p>5. ¿Qué relación existe entre el clima laboral en la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023?</p>	<p>organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.</p> <p>4. Identificar la relación que existe entre el clima laboral en la dimensión comunicación y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.</p> <p>5. Identificar la relación que existe entre el clima laboral en la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.</p>	<p>supervisión y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.</p> <p>Hi4: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión comunicación y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.</p> <p>Hi5: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral en la dimensión condiciones laborales y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.</p>				
---	--	--	--	--	--	--



**ANEXO 02.**  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**



ID:

FECHA: / /

**TÍTULO:** CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO, 2023

**OBJETIVO:** Determinar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023.

**INVESTIGADOR:** CALLUPE LEYVA, NOEMY

**Consentimiento / Participación voluntaria**

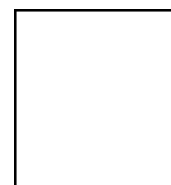
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

**Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador responsable: \_\_\_\_\_



**ANEXO 03.**  
**INSTRUMENTOS**

Estimado participante, el siguiente cuestionario es parte de una investigación cuyo objetivo es: “Determinar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2023”

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración.

Marque con una “X” la respuesta que considere adecuada. Encontrará las siguientes alternativas como respuesta:

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

**CUESTIONARIO CLIMA LABORAL**

ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
<b>VARIABLE 1: Clima laboral</b>					
<b>DIMENSIÓN:</b> Autorrealización					
<b>Indicadores:</b>					
- Desarrollo personal y profesional - Valoración del desempeño - Contingencia a la tarea					
1. El Hospital Hermilio Valdizán Medrano promueve el desarrollo personal y profesional del personal de enfermería.					
2. Se valora tus logros y niveles de desempeño en las funciones que desempeñas					
3. Las actividades en las que trabaja le permiten establecer acciones en la contingencia a las tareas que le facilite aprender y desarrollarse.					
<b>DIMENSIÓN:</b> Involucramiento laboral					
<b>Indicadores:</b>					
- Calidad de servicio - Niveles de logro - Compromiso					
4. Brinda un servicio de calidad a los usuarios.					
5. Cada personal de enfermería asegura sus niveles de logro en su puesto de trabajo.					
6. Realiza sus tareas y funciones asignadas con compromiso y empeño.					

<b>DIMENSIÓN:</b> Supervisión					
<b>Indicadores:</b>					
- Funciones y tareas definidas - Planes determinados - Sistema de control					
7. Las funciones y tareas de cada área de trabajo están claramente definidas.					
8. El trabajo se realiza de acuerdo a planes determinados por el Hospital Hermilio Valdizán Medrano.					
9. El Hospital Hermilio Valdizán Medrano dispone de un sistema para el control de las actividades del personal de enfermería.					
<b>DIMENSIÓN:</b> Comunicación					
<b>Indicadores:</b>					
- Claridad de la información - Colaboración entre las diversas áreas - Comunicación interna					
10. En las distintas áreas de trabajo, la información fluye con claridad.					
11. Existe colaboración entre el personal de enfermería y de las diversas áreas del Hospital Hermilio Valdizán Medrano					
12. El Hospital Hermilio Valdizán Medrano promueve y fomenta la comunicación interna.					
<b>DIMENSIÓN:</b> Condiciones laborales					
<b>Indicadores:</b>					
- Ambiente laboral - Remuneración - Tecnología empleada					
13. El ambiente laboral del Hospital Hermilio Valdizán Medrano me permite desempeñar mis funciones con tranquilidad y comodidad.					
14. La remuneración que se proporciona al personal de enfermería es de acuerdo a sus logros y desempeño.					
15. El Hospital Hermilio Valdizán Medrano cuenta con tecnología que facilita su trabajo y la realización de tareas.					

## CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
<b>VARIABLE 2: Compromiso organizacional</b>					
<b>DIMENSIÓN:</b> Compromiso efectivo					
<b>Indicadores:</b> - Lazos emocionales - Sentido de pertenencia - Significancia personal					
1. Tengo lazos emocionales con el Hospital Hermilio Valdizán Medrano debido al buen ambiente laboral y por las amistades formadas.					
2. Tengo un gran sentido de pertenencia al Hospital Hermilio Valdizán Medrano debido a los años que laboro en ella.					
3. El Hospital Hermilio Valdizán Medrano tiene para mí un alto grado de significación personal.					
<b>DIMENSIÓN:</b> Compromiso de continuidad					
<b>Indicadores:</b> - Lealtad - Conveniencia - Sentimiento de obligación					
4. La razón por que sigo trabajando es que tengo un fuerte sentido de lealtad al Hospital Hermilio Valdizán Medrano.					
5. Sigo laborando en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano porque en otra entidad no conseguiría el mismo sueldo y prestaciones.					
6. No renunciaría porque tengo un gran sentido de obligación con los demás trabajadores y el Hospital Hermilio Valdizán Medrano.					
<b>DIMENSIÓN:</b> Compromiso normativo					
<b>Indicadores:</b> - Falta de alternativas - Necesidades - Dificultad					
7. Sigo permaneciendo en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano por mi falta de alternativas laborales.					
8. Permanezco en el Hospital Hermilio Valdizán porque ello me permite cubrir mis necesidades financieras.					
9. Sería muy difícil para mí en este momento dejar a la entidad incluso si lo deseara debido a las dificultades que se presentan en el mercado laboral.					

## ANEXO 04. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

**Título de la investigación.** “CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO, 2023”.

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

**Nombre del experto:** Mg. Ericka Yesenia Juipa Pozo

**Especialidad:** Magister en Gestión y Negocios

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
<b>Autorrealización</b>	1. El Hospital Hermilio Valdizán Medrano promueve el desarrollo personal y profesional del personal de enfermería.	4	4	3	4
	2. Se valora tus logros y niveles de desempeño en las funciones que desempeñas	4	4	4	4
	3. Las actividades en las que trabaja le permiten establecer acciones en la contingencia a las tareas que le facilite aprender y desarrollarse.	4	4	4	4
<b>Involucramiento laboral</b>	4. Brinda un servicio de calidad a los usuarios.	4	4	4	4
	5. Cada personal de enfermería asegura sus niveles de logro en su puesto de trabajo.	4	4	4	4
	6. Realiza sus tareas y funciones asignadas con compromiso y empeño.	4	4	4	4
<b>Supervisión</b>	7. Las funciones y tareas de cada área de trabajo están claramente definidas.	3	4	4	4
	8. El trabajo se realiza de acuerdo a planes determinados por el Hospital Hermilio Valdizán Medrano.	4	4	4	4
	9. El Hospital Hermilio Valdizán Medrano dispone de un sistema para el control de las actividades del personal de enfermería.	4	4	4	4
<b>Comunicación</b>	10. En las distintas áreas de trabajo, la información fluye con claridad.	4	4	4	4
	11. Existe colaboración entre el personal de enfermería y de las diversas áreas del Hospital Hermilio Valdizán Medrano	4	4	4	4
	12. El Hospital Hermilio Valdizán Medrano promueve y fomenta la comunicación interna.	4	4	4	4
<b>Condiciones laborales</b>	13. El ambiente laboral del Hospital Hermilio Valdizán Medrano me permite desempeñar mis funciones con tranquilidad y comodidad.	4	4	3	4
	14. La remuneración que se proporciona al personal de enfermería es de acuerdo a sus logros y desempeño.	4	4	4	3
	15. El Hospital Hermilio Valdizán Medrano cuenta con tecnología que facilita su trabajo y la realización de tareas.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si ( ) No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_ Observación: \_\_\_\_\_

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ( )

  
**Mg. Ericka Yesenia Juipa Pozo**  
 MAESTRO EN GESTIÓN Y NEGOCIOS, D.E.N.  
 MENCION EN GESTIÓN DE PROYECTOS  
 Cnd. 75307

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

**Título de la investigación.** “CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO, 2023”.

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.


**Nombre del experto:** Mg. Ericka Yesenia Juipa Pozo

**Especialidad:** Magister en Gestión y Negocios con mención en Gestión de Proyectos

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
<b>Compromiso efectivo</b>	1. Tengo lazos emocionales con el Hospital Hermilio Valdizán Medrano debido al buen ambiente laboral y por las amistades formadas.	4	4	4	4
	2. Tengo un gran sentido de pertenencia al Hospital Hermilio Valdizán Medrano debido a los años que laboro en ella.	4	4	4	4
	3. El Hospital Hermilio Valdizán Medrano tiene para mí un alto grado de significación personal.	4	3	4	4
<b>Compromiso de continuidad</b>	4. La razón por que sigo trabajando es que tengo un fuerte sentido de lealtad al Hospital Hermilio Valdizán Medrano.	4	4	4	4
	5. Sigo laborando en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano porque en otra entidad no conseguiría el mismo sueldo y prestaciones.	4	4	4	4
	6. No renunciaría porque tengo un gran sentido de obligación con los demás trabajadores y el Hospital Hermilio Valdizán Medrano.	4	4	4	4
<b>Compromiso normativo</b>	7. Sigo permaneciendo en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano por mi falta de alternativas laborales.	4	4	4	4
	8. Permanezco en el Hospital Hermilio Valdizán porque ello me permite cubrir mis necesidades financieras.	4	4	4	4
	9. Sería muy difícil para mí en este momento dejar a la entidad incluso si lo deseara debido a las dificultades que se presentan en el mercado laboral.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si ( ) No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_ Observación: \_\_\_\_\_

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ( )

  
**Mg. Ericka Yesenia Juipa Pozo**  
 MAESTRO EN GESTIÓN Y NEGOCIOS, CON  
 MENCIÓN EN GESTIÓN DE PROYECTOS  
 Ciudad: 25212

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL**

**Título de la investigación.** “CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO, 2023”.

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

**Nombre del experto:** Dr. Picoy Gonzales, Juan Antonio

**Especialidad:** Doctor en Ciencias de la Educación

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
<b>Autorrealización</b>	1. El Hospital Hermilio Valdizán Medrano promueve el desarrollo personal y profesional del personal de enfermería.	4	4	4	4
	2. Se valora tus logros y niveles de desempeño en las funciones que desempeñas	4	3	4	4
	3. Las actividades en las que trabaja le permiten establecer acciones en la contingencia a las tareas que le facilite aprender y desarrollarse.	4	4	4	4
<b>Involucramiento laboral</b>	4. Brinda un servicio de calidad a los usuarios.	4	4	4	4
	5. Cada personal de enfermería asegura sus niveles de logro en su puesto de trabajo.	4	4	4	4
	6. Realiza sus tareas y funciones asignadas con compromiso y empeño.	4	4	4	4
<b>Supervisión</b>	7. Las funciones y tareas de cada área de trabajo están claramente definidas.	3	3	4	4
	8. El trabajo se realiza de acuerdo a planes determinados por el Hospital Hermilio Valdizán Medrano.	4	4	4	4
	9. El Hospital Hermilio Valdizán Medrano dispone de un sistema para el control de las actividades del personal de enfermería.	4	4	4	4
<b>Comunicación</b>	10. En las distintas áreas de trabajo, la información fluye con claridad.	4	4	4	4
	11. Existe colaboración entre el personal de enfermería y de las diversas áreas del Hospital Hermilio Valdizán Medrano	4	4	4	4
	12. El Hospital Hermilio Valdizán Medrano promueve y fomenta la comunicación interna.	4	4	4	4
<b>Condiciones laborales</b>	13. El ambiente laboral del Hospital Hermilio Valdizán Medrano me permite desempeñar mis funciones con tranquilidad y comodidad.	4	3	4	4
	14. La remuneración que se proporciona al personal de enfermería es de acuerdo a sus logros y desempeño.	4	4	4	4
	15. El Hospital Hermilio Valdizán Medrano cuenta con tecnología que facilita su trabajo y la realización de tareas.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si ( ) No ( X ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_ Observación: \_\_\_\_\_

El instrumento debe ser aplicado: Si ( X ) No ( )

  
**Dr. PICOY GONZALES JUAN ANTONIO**  
 L.C. Ciencias de la Educación - CPP-EDU-BA  
 CÓDIGO RENACYT: P007232MG

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

**Título de la investigación.** “CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO, 2023”.

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

**Nombre del experto:** Dr. Picoy Gonzales, Juan Antonio

**Especialidad:** Doctor en Ciencias de la Educación

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
<b>Compromiso efectivo</b>	1. Tengo lazos emocionales con el Hospital Hermilio Valdizán Medrano debido al buen ambiente laboral y por las amistades formadas.	4	4	4	4
	2. Tengo un gran sentido de pertenencia al Hospital Hermilio Valdizán Medrano debido a los años que laboro en ella.	4	4	4	4
	3. El Hospital Hermilio Valdizán Medrano tiene para mí un alto grado de significación personal.	4	4	4	4
<b>Compromiso de continuidad</b>	4. La razón por que sigo trabajando es que tengo un fuerte sentido de lealtad al Hospital Hermilio Valdizán Medrano.	4	4	4	4
	5. Sigo laborando en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano porque en otra entidad no conseguiría el mismo sueldo y prestaciones.	4	4	4	4
	6. No renunciaría porque tengo un gran sentido de obligación con los demás trabajadores y el Hospital Hermilio Valdizán Medrano.	3	4	4	3
<b>Compromiso normativo</b>	7. Sigo permaneciendo en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano por mi falta de alternativas laborales.	4	4	4	4
	8. Permanezco en el Hospital Hermilio Valdizán porque ello me permite cubrir mis necesidades financieras.	4	4	4	4
	9. Sería muy difícil para mí en este momento dejar a la entidad incluso si lo deseara debido a las dificultades que se presentan en el mercado laboral.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si ( ) No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_ Observación: \_\_\_\_\_

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ( )

  
**D. PICOY GONZALES JUAN ANTONIO**  
 L.E. Ciencias de la Educación - CPPM 0201/8-1  
 CÓDIGO RENACYE: P007232MG

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL**

**Título de la investigación.** "CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO, 2023".

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

**Nombre del experto:** Dr. Jorge Jesús Aquino

**Especialidad:** Doctor en Administración

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
<b>Autorrealización</b>	1. El Hospital Hermilio Valdizán Medrano promueve el desarrollo personal y profesional del personal de enfermería.	4	4	4	4
	2. Se valora tus logros y niveles de desempeño en las funciones que desempeñas	4	3	3	4
	3. Las actividades en las que trabaja le permiten establecer acciones en la contingencia a las tareas que le facilite aprender y desarrollarse.	4	4	4	4
<b>Involucramiento laboral</b>	4. Brinda un servicio de calidad a los usuarios.	4	4	4	4
	5. Cada personal de enfermería asegura sus niveles de logro en su puesto de trabajo.	4	4	4	4
	6. Realiza sus tareas y funciones asignadas con compromiso y empeño.	4	4	4	4
<b>Supervisión</b>	7. Las funciones y tareas de cada área de trabajo están claramente definidas.	3	4	4	4
	8. El trabajo se realiza de acuerdo a planes determinados por el Hospital Hermilio Valdizán Medrano.	4	4	4	3
	9. El Hospital Hermilio Valdizán Medrano dispone de un sistema para el control de las actividades del personal de enfermería.	4	4	3	4
<b>Comunicación</b>	10. En las distintas áreas de trabajo, la información fluye con claridad.	4	4	4	4
	11. Existe colaboración entre el personal de enfermería y de las diversas áreas del Hospital Hermilio Valdizán Medrano	4	4	4	4
	12. El Hospital Hermilio Valdizán Medrano promueve y fomenta la comunicación interna.	4	4	4	4
<b>Condiciones laborales</b>	13. El ambiente laboral del Hospital Hermilio Valdizán Medrano me permite desempeñar mis funciones con tranquilidad y comodidad.	4	3	4	4
	14. La remuneración que se proporciona al personal de enfermería es de acuerdo a sus logros y desempeño.	4	4	4	3
	15. El Hospital Hermilio Valdizán Medrano cuenta con tecnología que facilita su trabajo y la realización de tareas.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si ( ) No (X) En caso de Sí. ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ( )

Observación: \_\_\_\_\_

  
 \_\_\_\_\_  
**Dr. Jorge Jesús Aquino**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

**Título de la investigación.** “CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO, 2023”.

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

**Nombre del experto:** Dr. Jorge Jesús Aquino

**Especialidad:** Doctor en Administración

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
<b>Compromiso efectivo</b>	1. Tengo lazos emocionales con el Hospital Hermilio Valdizán Medrano debido al buen ambiente laboral y por las amistades formadas.	4	4	4	4
	2. Tengo un gran sentido de pertenencia al Hospital Hermilio Valdizán Medrano debido a los años que laboro en ella.	4	4	4	4
	3. El Hospital Hermilio Valdizán Medrano tiene para mí un alto grado de significación personal.	4	4	3	4
<b>Compromiso de continuidad</b>	4. La razón por que sigo trabajando es que tengo un fuerte sentido de lealtad al Hospital Hermilio Valdizán Medrano.	4	4	4	4
	5. Sigo laborando en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano porque en otra entidad no conseguiría el mismo sueldo y prestaciones.	4	4	4	4
	6. No renunciaría porque tengo un gran sentido de obligación con los demás trabajadores y el Hospital Hermilio Valdizán Medrano.	4	4	4	3
<b>Compromiso normativo</b>	7. Sigo permaneciendo en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano por mi falta de alternativas laborales.	4	4	4	4
	8. Permanezco en el Hospital Hermilio Valdizán porque ello me permite cubrir mis necesidades financieras.	4	4	4	4
	9. Sería muy difícil para mí en este momento dejar a la entidad incluso si lo deseara debido a las dificultades que se presentan en el mercado laboral.	4	4	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si ( ) No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_ Observación: \_\_\_\_\_

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ( )

  
 \_\_\_\_\_  
**Dr. Jorge Jesús Aquino**

## NOTA BIOGRÁFICA



Noemy Callupe Leyva, nació en el distrito de San Rafael, Provincia Ambo, Región Huánuco el 02 de enero del año 1991. Hija del Sr. Manuel Callupe Ramírez y la Sra. Catalina Leyva Aguilar. Realice mis estudios de nivel primaria y secundaria en la IEP Antioquia – Huariaca, mis estudios universitarios lo realice en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan en la carrera profesional de Enfermería, soy especialista en enfermería en emergencias y desastres, soy egresada de la Maestría en Administración y Gerencia en la EPG de la UNHEVAL. la experiencia laboral la obtuve laborando en las siguientes entidades públicas y privadas como se describe a continuación:

- En la actualidad laboro como enfermera asistencial en el servicio de Medicina del Hospital Regional Hermilio Valdizan - Huánuco.
- C.S Monzón – Red de Salud Leoncio Prado. Con el cargo de Gerente del ACLAS MONZÓN.
- P.S Cashapampa – Red de Salud Leoncio Prado. Jefe del establecimiento y enfermera asistencia.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO**

A través de la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL, siendo las 13:00 horas del día viernes 04 de octubre de 2024, se reunieron, los miembros integrantes del Jurado Evaluador;

Dra. Luzvelia Guadalupe ALVAREZ ORTEGA  
Dra. Rene CASTRO BRAVO  
Dr. Luis Alberto LAGUNA ARIAS

PRESIDENTE  
SECRETARIA  
VOCAL

Acreditados mediante Resolución N°02765-2024-UNHEVAL-EPG/D de fecha 02 de octubre del 2024, de la tesis titulada "CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO, 2023", presentada por la maestrando, Noemy CALLUPE LEYVA, con el asesoramiento de la Dra. Maria del Carmen VILLAVICENCIO GUARDIA, se procedió a dar inicio el acto de sustentación para optar el Grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud.

Concluido el acto de sustentación, cada miembro del Jurado Evaluador procedió a la evaluación de la maestrando, teniendo presente los siguientes criterios:

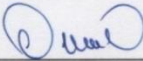
1. Presentación personal.
2. Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
3. Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
4. Dicción y dominio de escenario.


Nombres y Apellidos de la Maestrando	Jurado Evaluador			Promedio Final
	Presidente	Secretaria	Vocal	
Noemy CALLUPE LEYVA	17	17	17	17


Obteniendo en consecuencia la maestrando Noemy CALLUPE LEYVA la nota de Diecisiete (17), equivalente a Muy bueno, por lo que se declara Aprobado.

Calificación que se realiza de acuerdo con el Art. 171° del Reglamento de Grados y Títulos 2024 de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Se da por finalizado el presente acto, siendo las 14:18 horas del día viernes 04 de octubre de 2024, firmando en señal de conformidad.

  
PRESIDENTE  
DNI N° 22422460

  
SECRETARIA  
DNI N° 22403763

  
VOCAL  
DNI N° 22407213

Leyenda:  
19 a 20: Excelente  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 16: Bueno  
0 a 13: Deficiente



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

**CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 347-2024-SOFTWARE  
ANTIPLAGIO TURNITIN-UNHEVAL-EPG**

*La Directora de la Escuela de Posgrado, emite la presente CONSTANCIA DE SIMILITUD, aplicando el software TURNITIN, a la tesis titulado **CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO, 2023**, reportando un **25%** de similitud, correspondiente a la Maestría **Noemy CALLUPE LEYVA**, considerando como asesora a la **Dra. Maria del Carmen VILLAVICENCIO GUARDIA**.*

**DECLARANDO (APTO)**

*Se expide la presente, para los trámites pertinentes.*

*Pillco Marca, 26 de agosto de 2024.*



**Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez**  
**DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO**  
**UNHEVAL**

NOMBRE DEL TRABAJO

**CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUACO, 2023**

AUTOR

**NOEMY CALLUPE LEYVA**

RECUENTO DE PALABRAS

**15243 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**85959 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**49 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**106.9KB**

FECHA DE ENTREGA

**Aug 26, 2024 10:56 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Aug 26, 2024 10:57 AM GMT-5**

### ● 25% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 23% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

## ● 25% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 23% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>repositorio.unheval.edu.pe</b> Internet	9%
2	<b>hdl.handle.net</b> Internet	8%
3	<b>docplayer.es</b> Internet	2%
4	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	1%
5	<b>repositorio.unc.edu.pe</b> Internet	1%
6	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2018-08-09</b> Submitted works	<1%
7	<b>repositorio.ulasamericas.edu.pe</b> Internet	<1%
8	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-20</b> Submitted works	<1%

9	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	<1%
10	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-20</b> Submitted works	<1%
11	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2017-04-29</b> Submitted works	<1%
12	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-10-18</b> Submitted works	<1%
13	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2017-08-15</b> Submitted works	<1%
14	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-07</b> Submitted works	<1%
15	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2017-03-03</b> Submitted works	<1%
16	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2017-03-27</b> Submitted works	<1%
17	<b>Baez Pacheco, Nelson   Esquivel Laurente, Jorge Luis   Nunez Bueno, V...</b> Publication	<1%
18	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2017-09-23</b> Submitted works	<1%
19	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-04</b> Submitted works	<1%

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR UN GRADO O TÍTULO PROFESIONAL

**1. Autorización de Publicación:** (Marque con una "X" según corresponda)

Bachiller		Título Profesional		Segunda Especialidad		Maestro	X	Doctor	
-----------	--	--------------------	--	----------------------	--	---------	---	--------	--

Ingrese los datos según corresponda.

Facultad/Escuela	POSGRADO
Escuela/Carrera Profesional	
Programa	ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
Grado que otorga	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
Título que otorga	

**2. Datos del (los) Autor(es):** (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	CALLUPE LEYVA, NOEMY				
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte	C.E.	N° de Documento: 46700759
Correo Electrónico:	noe02011991@gmail.com				
Apellidos y Nombres:					
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte	C.E.	N° de documento:
Correo Electrónico:					
Apellidos y Nombres:					
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte	C.E.	N° de Documento:
Correo Electrónico:					

**3. Datos del Asesor:** (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	VILLAVICENCIO GUARDIA, MARIA DEL CARMEN				
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte	C.E.	N° de Documento: 22406474
ORCID ID:	0000-0003-3467-4356				

**4. Datos de los Jurados:** (Ingrese los datos según corresponda, primero apellidos luego nombres)

Presidente	ALVAREZ ORTEGA, LUZVELIA GUADALUPE
Secretario	CASTRO BRAVO, RENE
Vocal	LAGUNA ARIAS, LUIS ALBERTO
Vocal	
Vocal	
Accesorio	

**5. Datos del Documento Digital a Publicar:** (Ingrese los datos y marque con una "X" según corresponda)


Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)	2024				
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según corresponda)	Trabajo de Investigación	Tesis	X	Trabajo Académico	Trabajo de Suficiencia Profesional
Palabras claves	CLIMA LABORAL		COMPROMISO ORGANIZACIONAL	ENFERMERIA	
Tipo de acceso: (Marque con X según corresponda)	Abierto	X	Cerrado*	Restringido*	Periodo de Embargo
(*) Sustentar razón:					

**6. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)**

<b>Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado:</b> <i>(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</i>
CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO, 2023
Mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en los trabajos de investigación presentado, asumiendo toda la carga pecuniaria que pudiera derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivar para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a las acciones legales y administrativas vigentes.

**7. Autorización de Publicación Digital:**

A través de la presente autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión digital de este trabajo de investigación en su biblioteca virtual, repositorio institucional y base de datos, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas paginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

<b>Apellidos y Nombres</b>	CALLUPE LEYVA, NOEMY	<b>Firma</b>	
<b>Apellidos y Nombres</b>		<b>Firma</b>	
<b>Apellidos y Nombres</b>		<b>Firma</b>	

**FECHA:** Huánuco, 24 de octubre del 2024

**Nota:**

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra calibri, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF), Constancia de Similitud, Reporte de Similitud.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.
- ✓ Se debe de imprimir, firmar y luego escanear el documento (legible).