

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



**“CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL DE
CONTINGENCIA TINGO MARÍA- HUÁNUCO, 2019”.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GERENCIA EN SALUD.

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

TESISTA: EVELIN PIERINA CAMPOS LOZANO

ASESOR: Dra. SILVIA ALICIA MARTEL Y CHANG

HUÁNUCO - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mis padres y hermanos por ser motivo de inspiración y perseverancia en toda mi educación, tanto académica como de la vida, por su incondicional apoyo moral y económico.

AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirme y permitir que siga adelante día a día, superándome profesionalmente.

A mi asesora de tesis, Dra. Silvia Alicia, Martel Y Chang, por su orientación, apoyo y corrección para la realización de esta tesis.

A todos los docentes que me brindaron sus enseñanzas durante mi formación en la Maestría en Administración y Gerencia en Salud de la Escuela de Post Grado de la UNHEVAL.

Al Obs. René Miguel Quispe Torres, Director Ejecutivo Del Hospital De Contingencia Tingo María, quien me permitió realizar esta investigación y aplicar los instrumentos correspondientes y a los profesionales de Salud en las instalaciones del Hospital de Contingencia Tingo María, que participaron en la resolución de las encuestas.

A la Mg. Alejandrina Espinoza Esteban y al Sr. Alberto Nieto Penadillo, por su ayuda técnica en la ejecución de esta investigación.

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue determinar la relación entre la percepción del Clima Organizacional y el Compromiso de los profesionales de salud del Hospital de contingencia Tingo María, ya que, al encontrar un ambiente laboral saludable, los trabajadores pueden crear un mayor vínculo o compromiso hacia la institución.

Para establecer esta relación se hizo uso de cuestionarios de evaluación del Clima y del Compromiso Organizacional para encuestar a los profesionales de salud con más de 3 meses de permanencia y que se encontraran dentro de la institución al momento de la aplicación de esta investigación.

Se utilizó la escala de Likert para calificar las respuestas escogidas por los encuestados. Los resultados determinaron la existencia de relación significativa entre cada una de las dimensiones obtenidas del estudio del Clima Organizacional con el Compromiso alto de los trabajadores encuestados. De la misma forma se evidenció la asociación entre el Clima y Compromiso Organizacional en el 54,5% de los profesionales de salud. De los análisis para determinar la asociación de las variables sociodemográficas en la relación del Clima con el Compromiso Organizacional, se observó que las características que tenían los diferentes tipos de trabajadores, no intervinieron en la percepción del ambiente laboral y la actitud de compromiso de los profesionales de salud.

Sin embargo, pese al resultado de Clima saludable y compromiso alto encontrado, es necesario realizar mejoras en la Gestión de Recursos Humanos debido a algunos puntos negativos encontrados y subdimensiones del clima por reforzar para construir compromisos afectivos y normativos.

Palabras Clave: Ambiente laboral, Vínculo, Recursos Humanos.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between the perception of Organizational Climate and the Commitment of health professionals of the Tingo María Contingency Hospital, since by finding a healthy work environment, workers can create a greater bond or commitment towards institution.

To establish this relationship, we used questionnaires to assess the Climate and Organizational Commitment to survey health professionals with more than 3 months of permanence and who were inside the institution at the time of the application of this research.

The Likert scale was used to rate the responses chosen by the respondents. The results determined the existence of a significant relationship between each of the dimensions obtained from the study of the Organizational Climate with the High Commitment of the surveyed workers. Similarly, the association between Climate and Organizational Commitment was evidenced in 54.5% of health professionals. From the analyzes to determine the association of sociodemographic variables in the relationship between Climate and Organizational Commitment, It was observed that the characteristics of the different types of workers did not intervene in the perception of the work environment and the attitude of commitment of health professionals. However, despite the result of Healthy Climate and high commitment found, it is necessary to make improvements in Human Resources Management due to some negative points found and subdimensions of the climate to be reinforced to build affective and regulatory commitments.

Keywords:

Work environment, Link, Human Resources.

ÍNDICE

PORTADA	i
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN...	1
1.1. Fundamentación del problema de investigación	1
1.2. Justificación.....	3
1.3. Importancia	4
1.4. Limitaciones	5
1.5. Formulación del Problema de Investigación	6
1.5.1. Problema general.....	5
1.5.2. Problemas específicos	5
1.6. Formulación de Objetivos	6
1.6.1. Objetivo general	6
1.6.2. Objetivos específicos	6
1.7. Formulación de Hipótesis	6
1.7.1. Hipótesis general	6
1.7.2. Hipótesis específicas	7
1.8. Variables	7
1.9. Operacionalización de Variables y definición de términos operacionales.....	8
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes	11
2.2. Bases teóricas.....	16
2.2.1. Clima Organizacional	16
Teoría que sustenta el Clima Organizacional de Likert	18
Importancia del Clima Organizacional.....	19
El Clima Organizacional en Las Organizaciones de Salud Organizaciones de Salud	20
Base legal que respalda la metodología estudio del Clima organizacional en el Perú.....	21
Variables de Estudio del Clima Organizacional.....	21
Dimensiones del Clima Organizacional.....	22
2.2.2. El Compromiso Organizacional.....	25

Definición de Compromiso Organizacional	25
Dimensiones del compromiso organizacional	25
2.3 Bases Conceptuales.....	28
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	29
3.1. Ámbito	29
3.2. Población	29
3.3. Muestra	30
3.4. Nivel y Tipo de investigación	32
3.5. Diseño de investigación.....	33
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento	37
3.8. Procedimiento	38
3.9. Tabulación.....	38
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	39
4.1. Análisis descriptivo	39
4.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis	57
4.3. Discusión de resultados	61
4.4. Aporte de la investigación	63
CONCLUSIONES.....	64
RECOMENDACIONES.....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS	69
Anexo N° 1. Matriz de Consistencia	70
Anexo N° 2. Consentimiento informado	71
Anexo N° 3. Cuestionario para el estudio del clima organizacional	72
Anexo N° 4. Cuestionario para el estudio del compromiso organizacional	73
Anexo N°5. Formato de validación de los instrumentos por juicio de expertos	77
NOTA BIOGRÁFICA.....	89
ACTA DE DEFENSA DE MAESTRO.	
AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO.	

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones hacen grandes esfuerzos por crear un ambiente caracterizado por mantener los niveles de productividad organizacional indispensables mínimos para ello debe enfrentarse a una serie de problemas, desafíos y retos de carácter diverso, sin perder de vista al recurso humano, factor importante en el que debe lograr su confianza y respaldo, para que el trabajo encomendado se realice con eficiencia y eficacia

Los servicios realizados en el Hospital de Contingencia Tingo María tienen una gran demanda ya que asisten pacientes de distintos municipios de la zona en busca de atención médica y hospitalaria, siendo éste un Centro de contingencia, la capacidad instalada resulta insuficiente para atenderlos, así como el número de recurso humano, convirtiéndose en un desafío alcanzar objetivos estratégicos al ofrecer y realizar servicios que demandan calidad y seguridad, tanto para sus usuarios externos e internos, es decir, sus trabajadores, quienes además de sentirse satisfechos con los actividades que realizan, esperan ser motivados y recompensados por el logro de los objetivos.

La importancia de estudio del Clima y el Compromiso Organizacional radica en que permite examinar situaciones del ambiente laboral, que contribuyan a que los trabajadores se sientan satisfechos por su labor, que posibiliten el desarrollo de habilidades y capacidades colectivas formando equipos de trabajo cohesionados.

A partir de los resultados podrán establecerse estrategias encaminadas a mejorar el Clima Organizacional y por consiguiente las actitudes de los empleados, lo que posibilitará que se alcancen más rápidamente las metas y objetivos de la organización; así también que la Institución de Salud cumpla su rol social en beneficio de la salud pública

I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

1.1. Fundamentación del problema de investigación.

Toda organización tiene un ambiente o personalidad propia que la distingue de otras organizaciones y que influye en la conducta de sus miembros. Los líderes por lo tanto deben esforzarse para crear el ambiente ideal que permita alcanzar los objetivos de la organización y al mismo tiempo, satisfacer las necesidades psicológicas y sociales de su personal.¹

Actualmente, el concepto de clima organizacional es un tema que despierta el interés de múltiples profesionales y disciplinas; a partir de su misma razón de ser en los contextos organizacionales reconocen la importancia de su estudio, en el que priman las interacciones sujeto-organización y sujeto-sujeto.²

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.³

El compromiso organizacional puede ser uno de los mecanismos que tiene la dirección de una institución para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización.⁴ Existen, según Meyer y Allen tres formas en las que los trabajadores se comprometen con una organización: permaneciendo comprometidos porque así lo desean y han establecido un vínculo emocional con su centro laboral (afectivo), porque lo necesitan y se sienten obligados de permanecer en la organización (continuo) y porque sienten que deben hacerlo por una obligación moral (normativo).⁵

Hoy en día el clima organizacional y compromiso ha tomado gran importancia en las organizaciones, debido a que conforme pasa el tiempo han surgido inquietudes de conocer el clima en el que se

desarrollan los trabajadores, que estén cómodos y que sea cada día mejor, además de conocer el compromiso hacia sus organizaciones. Estos elementos permiten analizar situaciones propiciadas por los trabajadores como por las organizaciones y que pueden contribuir en su mejora a ser más competitivas.

Por lo que las instituciones de salud no son la excepción, como organización tienen la necesidad de alcanzar objetivos estratégicos al ofrecer y realizar servicios que demandan calidad y seguridad, tanto para sus usuarios externos e internos, es decir, sus trabajadores, quienes además de sentirse satisfechos con los actividades que realizan, esperan ser motivados y recompensados por el logro de los objetivos.⁶

Es así que, la Dirección de Calidad de la Dirección General de Salud de las personas del Ministerio de Salud, con la participación del Comité Técnico del Clima Organizacional conformado por expertos en el tema y las Organizaciones de Salud que han participado como Pilotos durante los años 2009 y 2010, han validado y redefinido el Documento Técnico: Metodología para el Estudio de Clima Organizacional en su segunda versión.⁶ Cuyo instrumento final consta de 28 enunciados que miden las 11 dimensiones del Clima organizacional para su estudio (comunicación, conflicto y cooperación, confort, estructura, identidad, innovación, liderazgo, motivación, recompensa, remuneración y toma de decisiones), cada dimensión pertenece a una variable del Clima Organizacional: Cultura Organizacional, Diseño Organizacional y Potencial Humano.⁷

Respecto al clima organizacional y el Compromiso de los trabajadores se han realizado otras investigaciones. En esta línea, en cuanto al Sector Salud, se puede mencionar un estudio realizado por REYES R, GERARDO R, DAVID G. (México 2012); el que investiga El Compromiso y clima organizacional en el Hospital General de Rio Verde, que tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre el clima organizacional, medido en cuatro dimensiones (motivación, liderazgo, participación y reciprocidad) ; y el compromiso organizacional evaluado en tres dimensiones (afectivo, de continuidad y normativo), así como

también la asociación de las mismas con las características sociodemográficas de los trabajadores del Hospital General de Rio Verde; donde los resultados obtenidos demuestran que si existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y compromiso, además de que en relación a las variables sociodemográficas no se presentó ninguna asociación.

Los antecedentes encontrados para la realización de esta investigación dan muestra que ya se han realizado estudios respecto al clima organizacional y el compromiso fuera del Sector Salud y muy pocos dentro de esta organización, sin embargo la información encontrada en dichas investigaciones permite partir de conceptos construidos dando mayor comprensión a la hora de abordarlo en contextos de este Sector y de esa manera estudiar cuál es la relación entre el Clima y Compromiso Organizacional de los profesionales de Salud del Hospital de Contingencia Tingo María- Huánuco.

1.2. Justificación:

Justificación teórica

Para la Variable Clima Organizacional, según Hernandez, generar climas agradables, puede ayudar al desarrollo y compromiso de los trabajadores de una organización. Un alto compromiso contribuye a que los trabajadores desarrollen habilidades, destrezas y valores como: la responsabilidad y la lealtad, que ayudaran a que una organización se mantenga y sea competitiva.⁵

En este sentido, se considera primordial que al interior de los Establecimientos de salud prevalezca un Clima Organizacional que admita a los trabajadores desempeñarse en un ambiente propicio. Al percibir los trabajadores un buen Clima, estos pueden crear un mayor vínculo o compromiso hacia la institución. Por tal motivo, la presente investigación abordó como objetivo primordial determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso de los profesionales de Salud.

Justificación práctica

Los resultados obtenidos diagnosticaran gerencialmente al respecto la identificación de fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas, información del sentir de los trabajadores del establecimiento de salud; permitiendo a la gerencia planificar, ejecutar y evaluar proyectos de mejora continua de la gestión de calidad en salud.

Justificación legal

Porque en materia de investigación en el Sector Salud del Perú, en el tema de Recursos Humanos, se ha venido decretando resoluciones con la finalidad de desarrollar la cultura de calidad en las organizaciones de salud a través de la mejora continua, es así que en la última resolución Ministerial de N° 468-2011/MINSA se tiene por bien aprobar:

El Documento Técnico “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional- V.02”, la que es de aplicación en las Organizaciones de Salud del Ministerio de Salud y de las Direcciones Regionales de Salud, y es de referencia y aplicabilidad para las organizaciones de salud de los subsectores, según lo conciernen.⁷

1.3. Importancia

El presente estudio dará a conocer la importancia de la consideración en La Administración y Gerencia de Salud del Clima Organizacional y el compromiso de los profesionales de salud; así también, reflejará la situación actual de la relaciones en la organización, las fortalezas y debilidades del clima organizacional en el Hospital de Continencia Tingo María, y la actitud de compromiso que tienen los profesionales hacia la Institución, lo que les permitirá trabajar en ello, para su satisfacción laboral, pues son los pacientes los que perciben la satisfacción o el descontento del profesional de salud. Como es bien sabido, un ambiente cómodo y adecuado permite un mejor desempeño.

Además, servirá de referente para otras investigaciones en el Sector Salud del Perú y generará Planes de mejora en el Clima Organizacional como Estrategia de mejora de la calidad en Salud

reflejados en la satisfacción de los profesionales y su compromiso con la institución.

1.4. Limitaciones

- Tiempo disponible de los profesionales para a resolución de encuestas.
- La presencia de todos los profesionales en los establecimientos de Salud al momento de la encuesta, puesto que cada uno tiene un horario establecido de trabajo.

1.5. Formulación del problema general y específicos.

Problema General

¿Cuál es la relación entre el Clima y Compromiso Organizacional de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María-Huánuco, 2019?

Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la relación entre la Cultura Organizacional y el Compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María- Huánuco, 2019?
2. ¿Cuál es la relación entre el Diseño Organizacional y el Compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María- Huánuco, 2019?
3. ¿Cuál es la relación entre el Potencial Humano y el Compromiso Organizacional de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019?
4. ¿Cuál es la asociación de las características sociodemográficas a la relación entre el Clima y Compromiso Organizacional de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019?

1.6. Formulación de objetivo general y específico.

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el Clima y Compromiso Organizacional de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María-Huánuco, 2019.

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Determinar la relación entre la Cultura Organizacional y el Compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.
2. Determinar la relación entre el Diseño Organizacional y el Compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.
3. Determinar la relación entre el Potencial Humano y el Compromiso Organizacional de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.
4. Determinar la asociación de las características sociodemográficas a la relación entre el Clima y Compromiso Organizacional de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

1.7. Formulación de Hipótesis generales y específicas:

Hipótesis General

H_a: Existe relación entre el Clima y Compromiso Organizacional de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

H₀: No existe relación entre el Clima y Compromiso Organizacional de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Hipótesis Específicas

H_{a1}: Existe relación entre la Cultura Organizacional y el Compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María-Huánuco, 2019.

H_{o1}: No existe relación entre la Cultura Organizacional y el Compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María-Huánuco, 2019.

H_{a2}: Existe relación entre el Diseño Organizacional y el Compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

H_{o2}: No existe relación entre el Diseño Organizacional y el Compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

H_{a3}: Existe relación entre el Potencial Humano y el Compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

H_{o3}: No existe entre el Potencial Humano y el Compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

H_{a4}: No existe asociación de las características sociodemográficas a la relación entre el Clima y Compromiso Organizacional de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

H_{o4}: Existe asociación de las características sociodemográficas a la relación entre el Clima y Compromiso Organizacional de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

1.8. Variables:

- **Variable independiente:** El Clima Organizacional.
- **Variable dependiente:** El compromiso organizacional.
- **Variables Intervinientes:**

Características sociodemográficas:

Edad.
Tiempo de trabajo.
Profesión.

1.9. Operacionalización de variables y definición de términos operacionales:

Tabla N°01: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: EL Clima Organizacional

Variables	Definición conceptual	Definición de Términos Operacional				Escala de Medición	
		Dimensiones	Sub Dimensiones	Indicadores	Unidad de medida		
EL CLIMA ORGANIZACIONAL	<p>El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente. El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.</p> <p><i>CONSTANZA D. El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. (2012)</i></p>	CULTURA ORGANIZACIONAL	Conflicto y cooperación	1. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito. 2. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	Los cuestionarios responden a una escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta, a las que se les asignó los siguientes valores: ➤ Nunca: 1. ➤ Casi nunca: 2 ➤ A veces: 3. ➤ Frecuentemente: 4. ➤ Siempre: 5.	Nominal Ordinal	
			Motivación	3. Recibo buen trato de mi establecimiento de Salud. 4. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer. 5. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.			
			Identidad	6. Estoy comprometido con mi organización de salud. 7. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud. 8. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.			
		DISEÑO ORGANIZACIONAL	Toma de decisiones	9. Mi jefe obtiene información antes de tomar una decisión. 10. En mi organización participo en la toma de decisiones.			* Valoración de Clima Organizacional Saludable:
			Remuneración	11. Mi salario y beneficios son razonables. 12. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.			
			Estructura	13. Presto atención a los comunicados que emiten los jefes. 14. Las tareas que realizo corresponden a mi función. 15. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.			
			Comunicación	16. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo 17. Mi jefe inmediato me comunica si estoy haciendo bien o mal mi trabajo.			
		POTENCIAL HUMANO	Innovación	18. La innovación es característica de nuestra organización. 19. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas. 20. Es fácil que para mis compañeros de trabajo que sus ideas sean consideradas. 21. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.			Puntaje bajo o no saludable: 28-84.
			Liderazgo	22. Mi jefe está disponible cuando se le necesita. 23. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.			Puntaje alto o saludable: 85-140.
			Recompensa	24. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo. 25. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada. 26. Los premios y los reconocimientos son distribuidos de manera justa.			
			Confort	27. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo. 28. La limpieza de los ambientes es adecuada.			

* Con fines estadísticos las Variables para el estudio del Clima Organizacional, citadas en el marco teórico, fueron tomadas como dimensiones.

Tabla N°02: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE: El compromiso Organizacional

Variables	Definición conceptual	Definición de Términos Operacionales			Escala de medición
		Dimensiones	Indicadores	Unidad de medida	
EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Meyer y Allen definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. Asimismo, estos autores señalan que el compromiso organizacional es una construcción de concepto multidimensional que comprende tres tipos de compromiso organizacional: el afectivo, el de continuidad y el normativo. BETANZOS N, PAZ F. Beneficios del Compromiso Normativo Para las Organizaciones. (2011)	Compromiso Afectivo	1. Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.	Los cuestionarios responden a una escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta, a los que se les asignó los siguientes valores: • ITEMS POSITIVOS ➤ Totalmente en desacuerdo (TED):5. ➤ En desacuerdo (ED):2. ➤ Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED):3. ➤ De acuerdo (DA):4. ➤ Totalmente de acuerdo (TDA):1. • ITEMS NEGATIVOS: ➤ Totalmente en desacuerdo (TED):1. ➤ En desacuerdo (ED):4. ➤ Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED):3. ➤ De acuerdo (DA):2. * Valoración del Compromiso Organizacional: Puntaje bajo: 18-54. Puntaje alto: 55-90.	Nominal Ordinal
			2. Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.		
			3. No experimento un fuerte sentimiento de permanencia hacia mi organización.		
			4. No me siento ligado emocionalmente a mi organización.		
			5. No me siento integrado plenamente en mi organización.		
			6. Esta organización significa personalmente mucho para mí.		
		Compromiso de continuidad	7. Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.		
			8. Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.		
			9. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.		
			10. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.		
			11. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.		
			12. Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.		
		Compromiso Normativo	13. No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.		
			14. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.		
			15. Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.		
			16. Esta organización merece mi lealtad.		
			17. No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.		
			18. Estoy en deuda con la organización.		

TABLA N° 03: Operacionalización de la Variables Intervinientes

Variables	Definición conceptual	Definición de términos operacionales		Escala de medición
		Dimensiones	Indicadores	
Edad	Mención del tiempo que ha transcurrido desde el nacimiento de un ser vivo.	Años de vida	Años cumplidos	Ordinal
Tiempo de trabajo	El tiempo de trabajo es un elemento que estructura las condiciones laborales de las personas, determina su dedicación y la organización de sus tiempos vitales.	Meses Años	Años y meses cumplidos.	Ordinal
Profesión	Actividad habitual de una persona, generalmente para la que se ha preparado, que, al ejercerla, tiene derecho a recibir una remuneración o salario.	Profesional Médico Profesional no Médico	Carrera profesional: Médico Enfermero Odontólogo Obstetra Técnico enfermería	Nominal
Condición laboral	Conjunto de características del entorno laboral donde se desempeña la prestación del servicio dependiente, con especial referencia al tema de la salubridad.	Tipo de Contrato	Nombrado Cas 276 Suplencia	Nominal

II. MARCO TEÓRICO:

2.1. Antecedentes:

- **Internacionales:**

DELGADO Y, JAIK A. (México 2017) “Clima y compromiso organizacional”. La presente investigación abordó como objetivo primordial la relación entre Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional. La indagación se desarrolló en cuatro planteles de educación medio superior de la ciudad de Durango pertenecientes al subsistema DGETI. Se utilizó en esta investigación un estudio correlacional debido a la naturaleza de investigación, porque la finalidad fue establecer el nivel de relación entre las variables de estudio. La investigación fue también de tipo descriptivo en este caso se trató de indagar acerca de las variables de estudio; además conocer las características situacionales, poblacionales y contextuales para identificar los perfiles de los sujetos de estudio; en este caso, de los docentes de DGETI municipio Durango. Los sujetos de investigación fueron 341 académicos que conforman la plantilla de los cuatro planteles DGETI del municipio de Durango. De los resultados, se puede destacar que hay una relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio ya que la correlación es de 0.509 y es significativa al nivel de 0.01, por lo que se puede deducir que el docente al percibir un buen Clima Organizacional incrementa su compromiso hacia la institución. 8

DOMINGUEZ L, RAMIREZ A, GARCIA A. (México 2013) “El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional”. La investigación se llevó a cabo en las instituciones de educación superior de Puerto Vallarta. El estudio fue de corte transversal con un enfoque de tipo cuantitativo y de alcance correlacional. Para medir el clima organizacional y el compromiso, se utilizó un cuestionario que se conformó mediante siete dimensiones que contienen 20 variables del clima organizacional y 15 del compromiso, además de ocho variables de tipo demográfico. De los 12 binomios en que se agrupan las relaciones entre el clima organizacional y el compromiso, correlacionan significativamente siete de ellos que significan 58% de las posibles combinaciones. De forma agregada, tres de los cuatro factores en que se agrupan las dimensiones del clima organizacional se

correlacionan significativamente con el compromiso institucional. Las conclusiones de la presente investigación se derivan de los resultados obtenidos mediante un análisis de las relaciones con la técnica de correlación estadística, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson que explica los efectos que produce el clima organizacional y sus dimensiones en el compromiso, dejando de lado la percepción de los directivos, para medir lo que las personas piensan. Estos datos prueban la hipótesis de que existe una asociación positiva entre el clima organizacional y el compromiso institucional, aunque en algunas dimensiones como el liderazgo y el compromiso las relaciones son débiles.⁹

REYES R, GERARDO R, DAVID G. (México 2012) “Compromiso y clima organizacional: caso de estudio del Hospital General de Rio Verde”. Realizaron un estudio que tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre el clima organizacional, medido en cuatro dimensiones (motivación, liderazgo, participación y reciprocidad) ; y el compromiso organizacional evaluado en tres dimensiones (afectivo, de continuidad y normativo), así como también la asociación de las mismas con las características sociodemográficas de los trabajadores del Hospital General de Rio Verde, S. L. P Es un estudio transversal realizado bajo el tipo de investigación descriptiva y correlacional, además de enfocarse a la investigación cuantitativa, se utilizaron las técnicas estadísticas r de Pearson, Rho de Spearman, t para muestras independientes y ANOVA de un solo factor. La muestra se integró de 104 trabajadores, implementando el instrumento de la encuesta autoadministrada, la cual se dividió en 48 variables del clima organizacional y 18 de compromiso, además de 9 características sociodemográficas. Los resultados obtenidos muestran que si existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y compromiso. En relación a las variables sociodemográficas no se presentó ninguna asociación.⁶

ALCANTAR V, MALDONADO S, ARCOS J. (México 2011) “Clima laboral y compromiso organizacional de los Empleados administrativos de una universidad pública”. Este trabajo presentó una investigación de tipo descriptivo, correlacional, transversal con diseño no experimental sobre el diagnóstico del clima laboral y compromiso organizacional de los empleados

de una universidad pública. Su objetivo consiste en identificar si existe una relación significativa entre los dos parámetros; para alcanzarlo se trabajó con una población de 112 empleados del área financiera de una universidad pública. Para la recolección de los datos se utilizó un cuestionario elaborado con base en dos instrumentos: la escala multidimensional de percepción del Clima Laboral reportada por Alcántar et al. (2010) y el instrumento para caracterizar el Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990). La confiabilidad de los instrumentos se analizó con el programa estadístico SPSS (versión 17) y se obtuvo a través del coeficiente de Alfa de Cronbach un índice de confiabilidad para Clima Laboral de 0.914 y para compromiso organizacional de 0.797. Los hallazgos muestran que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre los dos parámetros lo cual sugiere que al favorecer el clima laboral, se favorece el compromiso de los empleados: Adicionalmente se identificó que tanto el clima laboral como el compromiso organizacional tienen un nivel bueno.¹⁰

GOMEZ D, GERARDO R, LOPEZ H. (México 2010) “El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad Fernández”. Realizaron una investigación con el fin de identificar los factores del clima organizacional (apoyo del superior inmediato, claridad del rol, contribución personal, reconocimiento, expresión de los propios sentimientos y trabajo como reto), según Brown y Leigh (1996), que más contribuyen con el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores, siendo analizado el compromiso organizacional en sus tres dimensiones: el compromiso afectivo, de continuidad y el normativo (Meyer, Allen y Smith) y la relación con algunas variables sociodemográficas. Este estudio es transversal dirigido bajo un enfoque de tipo cuantitativo descriptivo y correlacional. La muestra suele ser definida como “un subgrupo de la población” (Hernández et ál., 2006). Para efectos de este estudio, para seleccionar las empresas el tipo de muestreo utilizado fue por juicio, debido a que no todas tuvieron la misma probabilidad de ser elegidas, ya que se pretendía estudiar las que dieran mayor información confiable. Sus empleados, se seleccionaron por un muestreo aleatorio simple integrado por 100 trabajadores de 12 empresas de tipo familiar. El instrumento del clima

organizacional utilizado en esta investigación es el diseñado por Brown y Leigh, seleccionado por ser el más adecuado para este estudio, formado de seis dimensiones, con un total de 21 variables, con las que se pretende describir los hechos que ya ocurrieron en la organización, tomados mediante la percepción del individuo al contestarlo. Con el fin de determinar el nivel de compromiso organizacional, se utilizó el cuestionario de Meyer, Allen y Smith; el instrumento consta de 18 afirmaciones o juicios, positivos o negativos, que explican sus tres dimensiones, posee 6 variables de supuestos para cada tipo de compromiso organizacional. Los cuestionarios tanto del clima organizacional como del compromiso organizacional están estructurados bajo una escala de tipo Likert. Los resultados analizados probaron que existe evidencia de la relación de las variables del clima organizacional con las del compromiso organizacional.¹¹

- **Nacionales:**

DEL ROSARIO D. (Perú 2017) “Clima organizacional y nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la Empresa de Servicios Postales del Perú”. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existía entre el clima organizacional y el nivel de compromiso que presentaban el personal que labora en la Empresa de Servicios Postales S.A de Comas durante el año 2016. Para el desarrollo de la investigación se siguió el enfoque cuantitativo, y se desarrolló una investigación básica de nivel correlacional y se aplicó un diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo constituida por 98 trabajadores que presentaron algún vínculo laboral por más de tres años con la Empresa de Servicios Postales S.A de Comas. Debido a que la población era pequeña, se trabajó con toda la población. Para la medición de las variables de estudio se empleó como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios debidamente validados por juicio de expertos y con un confiabilidad superior a 0.9 (alfa de Cronbach). Para medir la variable clima organizacional, se empleó la escala de clima organizacional de Palma (2004) y la para medir la variable compromiso, la Escala de compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith. Los resultados evidenciaron que el 51% de los trabajadores en

las oficinas de Serpost S.A de Comas, consideran que el clima organizacional es de nivel alto, el 45.9 % lo perciben de nivel medio y un escaso 3.1 % lo consideran de nivel bajo. Así mismo se encontró que el 67.3% de este personal presentan un nivel de compromiso laboral alto, el 29.6% un nivel medio y sólo el 3.1 % manifestó un nivel de compromiso bajo. Finalmente se concluyó afirmando existe una directa y alta correlación ($r= 0.808^{**}$) entre el clima organizacional y el nivel de compromiso que presentan los trabajadores de Serpost de Comas.¹²

URCIA G. (Perú 2016) “Influencia del clima organizacional en la mejora del compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo 2015”. La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo 2015 en el año 2015, para lo cual se realizó un estudio no experimental, descriptivo y de corte transversal. Se aplicó como instrumento de medición a la muestra de 53 personas, una encuesta para medir el nivel de clima laboral y compromiso organizacional a los trabajadores de la municipalidad, empleando la escala de Likert. En el análisis estadístico se usó el coeficiente de correlación de Pearson y la prueba de asociación de chi cuadrado para determinar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. En base a este estudio se determinó, a través de la confirmación de nuestra hipótesis, que existe una relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores, y por lo tanto se concluyó que el clima laboral influyo en el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad. Así mismo se obtuvo que las principales dimensiones del clima organizacional son: comunicación, confort, identidad, liderazgo y motivación; que contribuyen a que este sea percibido como bueno, y que las dimensiones de mayor magnitud del compromiso organizacional son el compromiso afectivo y compromiso de continuación que contribuyen a que los colaboradores den su mejor esfuerzo por que la organización consiga sus objetivos.¹³

2.2. Bases Teóricas:

2.2.1. Clima Organizacional:

2.2.1.1. Definición del Clima Organizacional:

Se define al Clima Organizacional como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.⁷

El clima organizacional es el ambiente emocional percibido dentro de una empresa, es decir, depende de las interpretaciones de los integrantes de la institución, pudiendo generarse tanto por factores endógenos como por factores exógenos.

El clima organizacional se engancha en el sistema conceptual del desarrollo organizacional, el cual es el proceso estratégico que busca dar legitimidad, funcionalidad y sostenibilidad a una determinada organización; dinamizando los procesos o generando nuevas prácticas, siempre contribuyendo al logro de los resultados de la institución. El desarrollo organizacional es posible cuando los trabajadores se identifican con la institución y hacen todo lo posible por cumplir su visión viviendo diariamente su misión.

El clima organizacional constituye la personalidad de una empresa e influye en el comportamiento del trabajador, los procesos organizativos de gestión, cambio e innovación, así como en la calidad de la atención y de los productos y/o servicios prestados así como en la satisfacción laboral. Sin embargo, sus factores determinantes son difíciles de identificar porque es un constructo complejo que abarca múltiples dimensiones, tipologías y clasificaciones propuestas por diferentes autores desde el enfoque que consideran apropiado. Un clima organizacional saludable, fomenta el desarrollo de una cultura organizacional establecida sobre la base de necesidades, valores, expectativas, creencias, normas y prácticas compartidas y transmitidas por los miembros de una institución y que se expresan como conductas o comportamientos consensuados y orientados a un mismo fin.¹⁴

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.³

A fin de comprender mejor el concepto de Clima Organizacional es necesario resaltar los siguientes elementos:

- El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- El clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.²

En síntesis y de acuerdo a las definiciones mencionadas, podemos definir al clima organizacional como las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc. Es importante recordar que la percepción de cada trabajador es distinta y ésta determina su comportamiento en la organización por lo que el clima organizacional varía de una organización a otra. ³

2.2.1.2. Teoría que sustenta el Clima Organizacional de Likert

Es importante mencionar que debido a la relación existente entre motivación y clima organizacional se tiende a considerar que las teorías de motivación son las mismas que sustentan el clima. Pero al realizar el estudio de la revisión bibliográfica sobre clima se evidencia que son varios los autores que retoman y basan sus estudios en la teoría de los sistemas propuesta por Likert, la cual explica y permite tener una profunda comprensión sobre los tipos de clima que pueden surgir dentro de una organización.

Brunet (2011) Rensis Likert es un investigador conocido en el mundo por sus trabajos en psicología organizacional, especialmente por la elaboración de cuestionarios y sus investigaciones sobre los procesos administrativos.

La teoría del clima organizacional permite visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, y permite también analizar las variables que conforman el clima.

Así como con las teorías de motivación “hay que evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, como algunas se sobreentiende en ciertas obras sobre comportamiento organizacional. El liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima en la teoría de Likert y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.”²

En la teoría de Sistemas, Likert, (citado por Brunet) plantea que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Dice, también, que la reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que cuenta es cómo ve las cosas y no la realidad subjetiva.³

2.2.1.3. Importancia del Clima Organizacional

El estudio del clima organizacional, permite conocer, en forma científica y sistemática, las opiniones de las personas acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el fin de elaborar planes que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detecten y que afectan el compromiso y la productividad del potencial humano.

La elaboración del estudio del clima organizacional es un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores humanos. Por tanto muchas organizaciones reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano y requieren contar con mecanismos de medición periódica de su Clima Organizacional.

Al evaluar el Clima Organizacional se conoce la percepción que el personal tiene de la situación actual de las relaciones en la organización, así como las expectativas futuras, lo que permite definir programas de intervención y desarrollar un sistema de seguimiento y evaluación.

Cuando se realizan intervenciones para el mejoramiento organizacional, es conveniente realizar mediciones iniciales del Clima organizacional, como referencia objetiva y técnicamente bien fundamentada, más allá de los juicios intuitivos o anecdóticos. Dicha medición permite una mejor valoración del efecto de la intervención.

Un clima organizacional estable es una inversión a largo plazo.⁷

Un clima positivo se caracteriza porque las personas perciben favorablemente realidades laborales como el apoyo que reciben por parte de sus jefes y compañeros, la calidad del trato entre las personas, la claridad con que cuentan sobre lo que hacen, la disposición de herramientas y recursos para realizar el trabajo, la estabilidad, la coherencia, entre otras. Las organizaciones con climas positivos tienen una mayor capacidad de adaptación, afrontan mejor la incertidumbre y favorecen la innovación y el desarrollo.¹⁵

2.2.1.5. El Clima Organizacional en Las Organizaciones de Salud Organizaciones de Salud:

Daft, define a las organizaciones como entidades sociales que están orientadas hacia el logro de metas, diseñadas con una estructura previamente estudiada, donde se trabaja en coordinación y que está vinculada al medio ambiente.

Siguiendo con el mismo autor, el generar recursos para alcanzar los logros programados, brindar bienes y servicios con eficiencia, promover y facilitar la innovación, adaptarse y ejercer influencia en el ambiente que está en continuo cambio, crear valor para los usuarios internos y externos, amoldarse a los retos de la diversidad, ética, motivación y características personales de los trabajadores, son funciones de la organización. Por ello, se dice que toda organización es dinámica y su desarrollo requiere de la participación de todos sus integrantes. ¹⁴

Se define operacionalmente como organizaciones de salud a los establecimientos de salud, servicios médicos de apoyo, institutos, DISAS/DIRESAS, Redes, Microrredes, sede central; y las que hagan sus veces en las instancias de Essalud, Fuerzas Armadas, y Policía Nacional.

Desde el año 2008 el Ministerio de Salud se ha preocupado por considerar al clima organizacional como una variable indispensable para incrementar la calidad de atención con la consiguiente mejora del porcentaje de satisfacción del usuario externo. La Dirección de Calidad de la Dirección General de Salud de las personas del Ministerio de Salud, con la participación del Comité Técnico del Clima Organizacional conformado por expertos en el tema y las Organizaciones de Salud que han participado como Pilotos durante los años 2009 y 2010, han validado y redefinido el Documento Técnico: Metodología para el Estudio de Clima Organizacional en su segunda versión. En este contexto se busca impulsar y desarrollar mejoras en el clima organizacional en nuestras organizaciones de salud. ⁷

Base legal que respalda la metodología estudio del clima organizacional en el Perú:

Resolución Ministerial de N° 468-2011/MINSA.

El Documento Técnico “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional- V.02”, la que es de aplicación en las Organizaciones de Salud del Ministerio de Salud y de las Direcciones Regionales de Salud, y es de referencia y aplicabilidad para las organizaciones de salud de los subsectores, según lo conciernen.⁷

2.2.1.6. Variables de Estudio del Clima Organizacional del El Documento Técnico “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional- V.02”

A. Potencial Humano:

Constituye el sistema social interno de la organización, que está compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización, y ésta existe para alcanzar sus objetivos.

VARIABLE	DIMENSIONES
Potencial Humano	Liderazgo
	Innovación
	Recompensa
	Confort

B. Diseño Organizacional (Estructura):

Las organizaciones según Chester I. Bernard, son " un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas". En el aspecto de coordinación consciente de esta definición están incorporados cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad, lo que generalmente denominan estructura de la organización.

VARIABLE	DIMENSIONES
Diseño Organizacional	Estructura
	Toma decisiones
	Comunicación Organizacional
	Remuneración

C. Cultura de la Organización:

Una organización no es tal si no cuenta con el concurso de personas comprometidas con los objetivos, para que ello ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento lo que se convierte en la cultura de esa organización, llegando a convertirse en una organización productiva, eficiente o improductiva e ineficiente dependiendo de las relaciones que entre los elementos de la organización se establezcan desde un principio.

VARIABLE	DIMENSIONES
Cultura de la Organización	Identidad
	Conflicto y Cooperación
	Motivación

3.2.1.7. Dimensiones del Clima Organizacional

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo el estudio del clima organizacional es conveniente conocer las once dimensiones a ser evaluadas:

1. **Comunicación:** Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.

2. **Conflicto y cooperación:** Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.

3. **Confort:** Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.

4. **Estructura:** Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

5. **Identidad:** Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

6. **Innovación:** Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.

7. **Liderazgo:** Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones

que existen en el medio social tales como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.

8. Motivación: Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización

Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.

9. Recompensa : Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo.

10. Remuneración: Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores.

11. Toma de decisiones: Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso.

Centralización de la toma de decisiones. Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.⁷

2.2.2. El Compromiso Organizacional:

3.2.2.1. Definición de Compromiso Organizacional:

Meyer y Allen definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. Asimismo, estos autores señalan que el compromiso organizacional es una construcción de concepto multidimensional que comprende tres tipos de compromiso organizacional: el afectivo, el de continuidad y el normativo. Esta aproximación tridimensional es la que mayor investigación y soporte ha generado durante las últimas décadas, siendo la teoría más estudiada por muchos otros autores.⁵

Arciniega, refiere que el compromiso organizacional es un tema que ha cobrado gran importancia para los expertos en Recursos Humanos, pues se considera fundamental que los empleados tengan “bien puesta la camiseta”, es decir, que quieran a su empresa y que hagan bien su trabajo. Por lo tanto, es importante entender la naturaleza, el desarrollo y las implicaciones del compromiso de los empleados.¹⁶

2.2.2.2. Dimensiones del compromiso organizacional.

El modelo de Meyer y Allen diferencia tres dimensiones del compromiso organizacional, teniendo en cuenta que estas son diferentes en lo que respecta a sus causas y consecuencias. A continuación, se detalla cada tipo de compromiso organizacional propuesto por estos autores.⁵

El compromiso afectivo: (Deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.³

Es visto como el vínculo emocional que los trabajadores sienten hacia su organización, caracterizada por su identificación e implicación con la misma, así como por su deseo de permanecer en ella.

Es entonces, este vínculo el que promueve que los trabajadores disfruten y sientan placer de trabajar en su organización. De ahí que los trabajadores que poseen este tipo de compromiso están inclinados a trabajar para el beneficio y bien de la entidad a la que pertenecen.

Esto puede estar relacionado con la motivación intrínseca, ya que el trabajador realiza una actividad por el simple placer de realizarla sin recibir algún incentivo externo, sintiendo una sensación de placer, éxito y un fuerte deseo personal. Asimismo, esta concepción de compromiso afectivo es la que mayor aceptación ha recibido por parte de investigadores que se han dedicado a su meticulosa revisión.⁵

El compromiso continuo: (Necesidad) señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.³

Hace referencia a los costos, tales como financieros, beneficios, etc., los cuales perdería un trabajador al retirarse de una institución, de manera que dejarlo implicaría un alto costo para el empleado, ya debido a las pocas probabilidades de conseguir otro empleo igual.

Esta concepción de compromiso ha tenido algunas observaciones: algunos autores han sugerido que el compromiso continuo debe estar subdividido en dos dimensiones, el sacrificio personal, que hace referencia a dejar el trabajo, y oportunidades limitadas, que está asociado al encontrar otras oportunidades laborales.

Asimismo, el compromiso continuo puede estar más relacionado con la motivación extrínseca, ya que lo que atrae al trabajador no es la actividad que realiza en sí, si no lo que recibe a cambio por la actividad realizada, ya sea dinero u otra forma de recompensa.

Entonces, ello hace que el trabajador permanezca comprometido en la organización, por que adquiere beneficios que no sacrificaría. Esto nos lleva a suponer una sociedad con un alto índice de desempleo, existirá un mayor

compromiso de continuidad por parte de los trabajadores hacia sus organizaciones.⁵

El compromiso normativo: (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.³

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

En conclusión, existen, según Meyer y Allen tres formas en las que los trabajadores se comprometen con una organización: permaneciendo comprometidos porque así lo desean y han establecido un vínculo emocional con su centro laboral (afectivo), porque lo necesitan y se sienten obligados de permanecer en la organización (continuo) y porque sienten que deben hacerlo por una obligación moral (normativo)

Cada tipo de compromiso organizacional tiene distintos efectos sobre el comportamiento del trabajador, tales como el sentir apego, el mantener una conducta consistente para evitar perder los beneficios que brinda la organización, la satisfacción general del con funciones que desempeña y el compromiso que ello conlleva y la identificación que el trabajador siente con su organización. ⁵

2.3. Bases Conceptuales:

Organización.

Hall, retoma las aportaciones realizadas por diferentes autores y define a la organización así: una organización es una colectividad con límites relativamente identificables, con un orden normativo con escala de autoridad, con sistemas de comunicación y con sistemas coordinados de aislamientos; esta colectividad existe sobre una base relativamente continua en un medio y se ocupa de actividades que, por lo general, se relacionan con una meta o un conjunto de fines.⁸

Clima Organizacional.

Guillén y Guil, definen el clima organizacional como “la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral”.¹

Compromiso Organizacional.

Becker, lo definió como el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones (side-bets) realizadas a lo largo del tiempo.

Porter, Steers, Mowday y Boulian, conciben el Compromiso Organizacional como la fuerza relativa de la personalización del individuo con y en una organización y se determina por una fuerte creencia, aceptación e internalización de las metas y valores de la organización.⁸

Profesional de la salud.

Es una persona que ha completado estudios profesionales en un campo de la salud, como un enfermero, matrócn, un médico, etc. La persona suele estar autorizada por una agencia gubernamental o certificada por una organización profesional, universidad o registro sanitario.¹⁸

III. METODOLOGÍA:

3.1. Ámbito:

La presente investigación se efectuó en el Hospital de Contingencia Tingo María- Huánuco.

El Hospital de Contingencia Tingo María se encuentra ubicado en el Departamento de Huánuco, en la Provincia de Leoncio Prado, Distrito de Luyando, en la ciudad de Tingo María, el que está ubicado a una altitud 667 msnm; así mismo las coordenadas de ubicación de este lugar son: 09°17'53" de latitud Sur, con una longitud Oeste de 76°00'02".¹⁹

La IPRESS Hospital Tingo María constituye una unidad de categoría II-1 según R.D N° 936 -2011- GRH-DG/DESP/DSS.²⁰

3.2. Población

Se consideró como población de estudio a los 364 profesionales de salud que forman parte del Hospital de Contingencia Tingo María- Huánuco 2019.

Tabla 8.2 Profesionales de Salud del Hospital de Contingencia Tingo María- Huánuco 2019.

PROFESIONALES DE SALUD	NÚMERO DE PROFESIONALES
Médicos Cirujanos	44
Cirujanos Dentistas	4
Enfermeros	110
Obstetras	42
Biólogos	3
Nutricionistas	3
Psicólogos	1
Químicos Farmacéuticos	2
Tecnólogos Médicos	2
Técnicos	153
TOTAL	N=364

Fuente: Unidad de Recursos Humanos Hospital de Contingencia Tingo María- Huánuco 2019.

3.3. Muestra

Determinación de Muestra para un Investigación Cuantitativa con población finita:

$$n = \frac{Z^2 * N p q}{e^2(N - 1) + Z^2 p q}$$

Donde:

N= tamaño de la población = 364

Z = Nivel de confianza 95% = 1.96

e = Margen de error

p = Proporción deseada (+) 50 % = 0.5

q = Proporción no deseada (-) 1- p = 1 - 0.5 = 0.5

Reemplazando los valores determinados a nuestra población:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 364 \times (0.5) \times (0.5)}{(0.05)^2 \times (364 - 1) + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}$$

$$n = 187$$

Quedando conformada la muestra por **187** profesionales de salud que forman parte del Hospital de Contingencia Tingo María-Huánuco 2019.

El muestreo

No probabilístico intencional o llamado también por conveniencia.

En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador. Aquí el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de

un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación.²⁰

La muestra intencionada, es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística. El investigador busca que la muestra se lo más representativa posible, para ello es necesario que conozca objetivamente las características de la población que estudia.²¹

Criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

- Profesional de salud con tiempo mayor de tres meses de permanencia.
- Profesional de salud que acepte el consentimiento informado para la realización de la encuesta de investigación del Proyecto de tesis.

Criterios de exclusión:

- Profesional de salud con menos de tres meses de permanencia.
- Profesional de salud que se niegue a firmar el consentimiento informado para la realización de la encuesta de investigación del Proyecto de tesis.

3.4. Nivel y Tipo de Investigación

Nivel relacional, La característica más importante de este nivel es que posee análisis estadístico bivariado (de dos variables) y es, precisamente, lo que lo diferencia del nivel descriptivo (donde el análisis estadístico es univariado); y la diferencia con el nivel explicativo es que no pretenden demostrar relaciones de causalidad.²²

Relacionar es vincular dos variables a fin de establecer la afinidad o relación entre ellas. En este nivel se encuentran los estudios comparativos, de asociación, de concordancia y de correlación.²³

Según el análisis y alcance de resultados se trata de un estudio **correlacional**. Este tipo de estudios tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables.²⁴

Según el carácter desarrollado, es una investigación de tipo **cuantitativa** como lo indica Hernández, Fernández y Baptista “porque se usa la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento”.

El tipo de estudio es **observacional**, pues los datos reflejarán la evolución natural de los eventos a medir.

Según la planificación de la toma de datos es un estudio de tipo **prospectivo**; pues, la información se obtendrá del año 2019 y los resultados se obtendrán mediante una encuesta elaborada y aplicada por los investigadores.

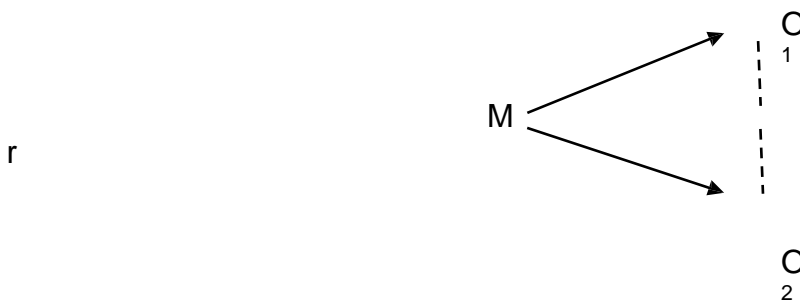
Según el número de mediciones es una investigación **transversal**; ya que se realizará una sola medición al final de la recolección de datos.²⁵

Según la cantidad de variables a estudiar es una investigación **analítica**, ya que es aquella constituida por dos o más variables de estudio, con la finalidad de buscar asociación o dependencia entre ellas. El análisis es bi o multivariado.²³

3.5. Diseño de Investigación:

Diseño no experimental porque la investigación se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre las otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos.²¹

Diseño transeccional correlacional, Estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia.²⁴



Donde:

M = Representa a la muestra en estudio.

O1 = Clima Organizacional.

O2 = El compromiso organizacional.

r = Representa la relación de variables en estudio.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de Datos

– **La Técnica de recolección de datos:**

La Encuesta:

Puntualmente, la encuesta puede definirse como una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo.²⁴

– **Instrumento de recolección de datos:**

El cuestionario:

Este instrumento que es una forma o modalidad de la encuesta, en la que no es necesaria la relación directa, cara a cara con la muestra de estudio (unidad de análisis o personas encuestadas), consiste en presentar (previa orientación y charlas motivadoras) a los encuestados unas hojas o pliegos de papel (instrumentos), conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual modo.²⁴

Las preguntas para el cuestionario se elaboraron en atención a las variables del problema de investigación, así como en estrecha relación con los indicadores e índices que se han derivado de ella. Y aún más, sin perder de vista cada una de las hipótesis, problemas y objetivos específicos del trabajo investigativo.

El cuestionario utilizado fue un instrumento modificado de investigaciones de los antecedentes encontrados para el presente estudio, el que fue validado por la modalidad de juicio de expertos.

• **Cuestionario para el estudio de clima organizacional:**

Se incluyeron las dimensiones y subdimensiones del Clima Organizacional.

Cada subdimensión está constituida por un número determinado de preguntas, indicadores, que servirán para evaluar en consecuencia la dimensión y finalmente el Clima Organizacional.

Es así que la dimensión Potencial Humano consta de 11 preguntas; la dimensión Diseño Organizacional tiene 9 y la dimensión Cultura organizacional cuenta con 8.

DIMENSION	SUBDIMENSIONES
Potencial Humano	Liderazgo
	Innovación
	Recompensa
	Confort

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIONES
Diseño Organizacional	Estructura
	Toma decisiones
	Comunicación Organizacional
	Remuneración

DIMENSION	SUBDIMENSIONES
Cultura de la Organización	Identidad
	Conflicto y Cooperación
	Motivación

La respuesta correspondiente a Cada indicador tiene fue evaluada de la siguiente manera:

- **Puntuación por respuesta:**

1	2	3	4	5
Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (AV)	Frecuent e-mente (F)	Siempre (S)

- **Valoración de las Dimensiones del Clima**

Organizacional:

Potencial Humano:

Puntaje bajo o no saludable: 11-33.

Puntaje alto o saludable: 34-55.

Diseño organizacional:

Puntaje bajo o no saludable: 9-27.

Puntaje alto o saludable: 28-45.

Cultura Organizacional:

Puntaje bajo o no saludable: 8-24.

Puntaje alto o saludable: 25-40.

- **Valoración de Clima Organizacional Saludable:**

Puntaje bajo o no saludable: 28-84.

Puntaje alto o saludable: 85-140.

• **Cuestionario para el estudio de Compromiso Organizacional**

Cada dimensión está constituida por 6 preguntas, indicadores, que servirán para evaluar cada tipo de Compromiso y finalmente el Compromiso Organizacional.

La respuesta correspondiente a Cada indicador tiene fue evaluada de la siguiente manera:

- **Puntuación por respuesta para preguntas positivas:**

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo (TED)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TDA)

- **Puntuación por respuesta para preguntas negativas:**

5	4	3	2	1
Totalmente en desacuerdo (TED)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TDA)

- **Valoración por cada dimensión del Compromiso**

Organizacional:

Puntaje bajo: 6-18.

Puntaje alto: 19-30.

- **Valoración del Compromiso Organizacional:**

Puntaje bajo: 18-54.

Puntaje alto: 55- 90.

3.7. Validación y confiabilidad del Instrumento

Los instrumentos utilizados tanto para el Estudio del Clima Organizacional como para investigar el Compromiso Organizacional fueron evaluados y aprobados por 3 jueces expertos:

- Mg. Leidy Mayli Ventura Peralta.
Maestro en Docencia en Educación Superior e Investigación.
- Mg. Alejandrina Espinoza de Nieto.
Maestro en Gobierno y Gerencia en Salud.
- Mg. Andy Williams Chamolí Falcón
Doctor en Gestión Empresarial.

3.8. Procedimiento

Se solicitó el permiso del Director del Hospital de Contingencia Tingo María para la realización de la investigación.

Una vez aceptada la solicitud de permiso, se brindó información a los jefes del establecimiento de Salud a cerca de la aplicación de la investigación y del valor que implica el presente estudio para su centro de trabajo.

Se distribuyó personalmente el instrumento al personal de Salud correspondiente al estudio, con la previa sensibilización y orientación al personal a cerca del llenado del cuestionario, así también se solicitó su autorización por medio de un Consentimiento informado.

Posterior a este procedimiento se sumó los valores de cada ítem para obtener el puntaje de las dimensiones y se sumó y dividió los puntajes para obtener una media general por cada variable.

3.9. Tabulación y análisis de datos

Para la tabulación de datos se utilizó el software estadístico SPSS versión 21.0 para Windows para el procesamiento, la tabulación, el análisis e interpretación de los datos y resultados.

Para el análisis de los datos y probar la hipótesis formulada midiendo el nivel de asociación de las variables en estudio, se realizó la prueba de Chi cuadrado.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 01. Condición Laboral de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Condición Laboral	fi	%
CAS	17	9,1%
276	6	3,2%
Nombrado	160	85,6%
Suplencia	4	2,1%
Total	187	100,0%

Fuente: Instrumento (Anexo 03) aplicado a los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

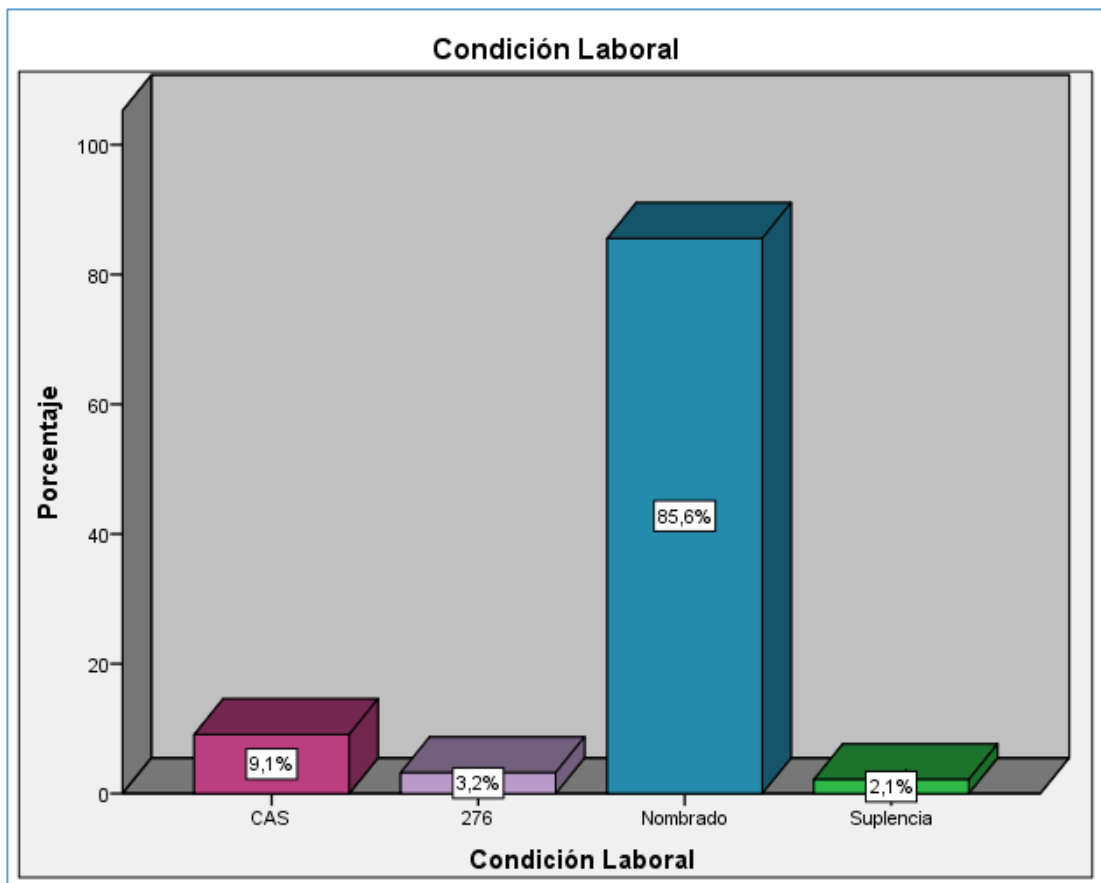


Figura 01. Diagrama de Barras de la Condición Laboral de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Análisis

Se aprecia que, el 85,6% de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, son nombrados; el 9,1% fueron contratados mediante el Contrato CAS; EL 3,2% por la Ley N° 276; el 2,1% por Suplencia de Licencia.

Tabla 02. Profesión de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Profesión	Fi	%
Médico Cirujano	10	5,3%
Cirujano Dentista	2	1,1%
Licenciado en Enfermería	72	38,5%
Obstetra	15	8,0%
Biólogo	1	0,5%
Nutricionista	1	0,5%
Psicólogo	2	1,1%
Técnico	83	44,4%
Trabajadora Social	1	0,5%
Total	187	100,0%

Fuente: Instrumento (Anexo 03) aplicado a los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

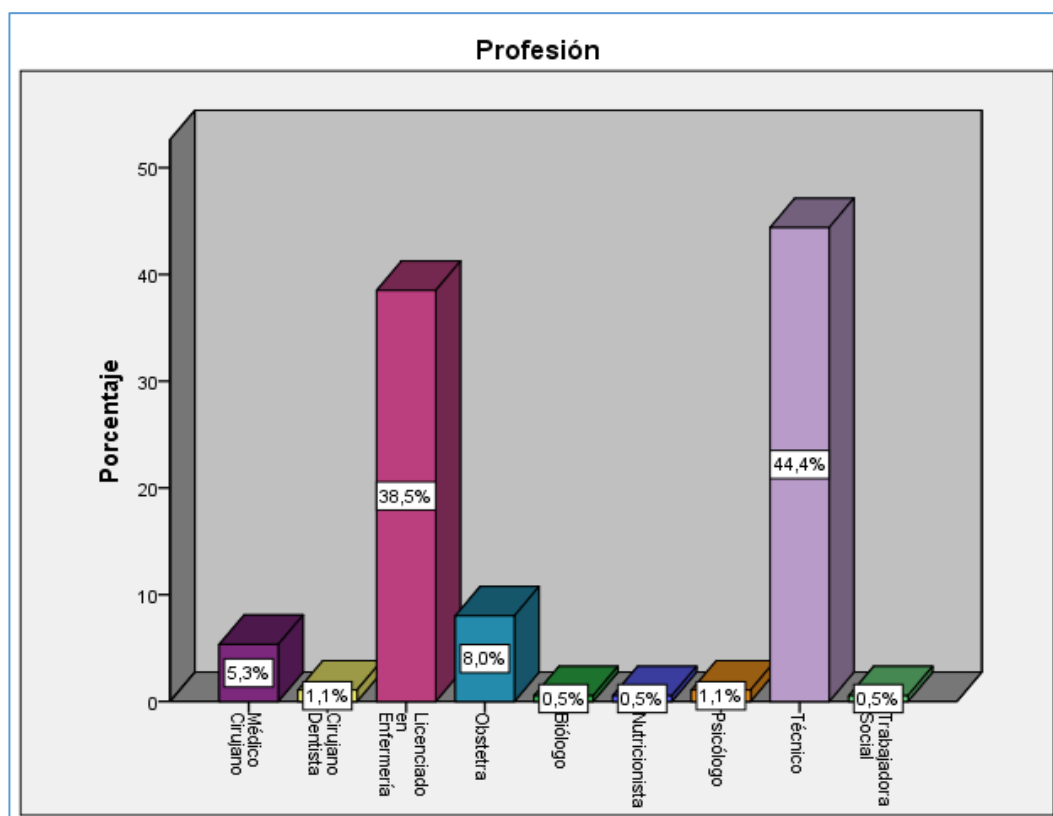


Figura 02. Diagrama de Barras de la Profesión de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Análisis

Se aprecia que, el 44,4% de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, son técnico en las diferentes áreas, como técnico en enfermería, técnico en laboratorio, técnico en farmacia; el 38,5% son Licenciados en Enfermería; el 8,0% son obstetras, el 5,3% son Médicos; el 1,1% son Cirujanos Dentistas y Psicólogos; así mismo el 0,5% son Biólogos, Nutricionistas y Trabajadora Social.

Tabla 03. Edad de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Edad	fi	%	% acumulado
21	1	0,5%	0,5%
29	2	1,1%	1,6%
30	3	1,6%	3,2%
31	4	2,1%	5,3%
32	6	3,2%	8,6%
33	8	4,3%	12,8%
34	8	4,3%	17,1%
35	10	5,3%	22,5%
36	4	2,1%	24,6%
37	2	1,1%	25,7%
38	8	4,3%	29,9%
39	9	4,8%	34,8%
40	14	7,5%	42,2%
41	3	1,6%	43,9%
42	7	3,7%	47,6%
44	2	1,1%	48,7%
45	16	8,6%	57,2%
46	2	1,1%	58,3%
47	1	0,5%	58,8%
48	11	5,9%	64,7%
49	2	1,1%	65,8%
50	10	5,3%	71,1%
51	5	2,7%	73,8%
52	6	3,2%	77,0%
53	2	1,1%	78,1%
54	3	1,6%	79,7%
55	5	2,7%	82,4%
56	3	1,6%	84,0%
57	3	1,6%	85,6%
58	5	2,7%	88,2%
59	2	1,1%	89,3%
60	6	3,2%	92,5%
61	3	1,6%	94,1%
62	4	2,1%	96,3%
63	2	1,1%	97,3%
64	1	0,5%	97,9%
66	1	0,5%	98,4%
67	2	1,1%	99,5%
80	1	0,5%	100,0%
Total	187	100,0	

Fuente: Instrumento (Anexo 03) aplicado a los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

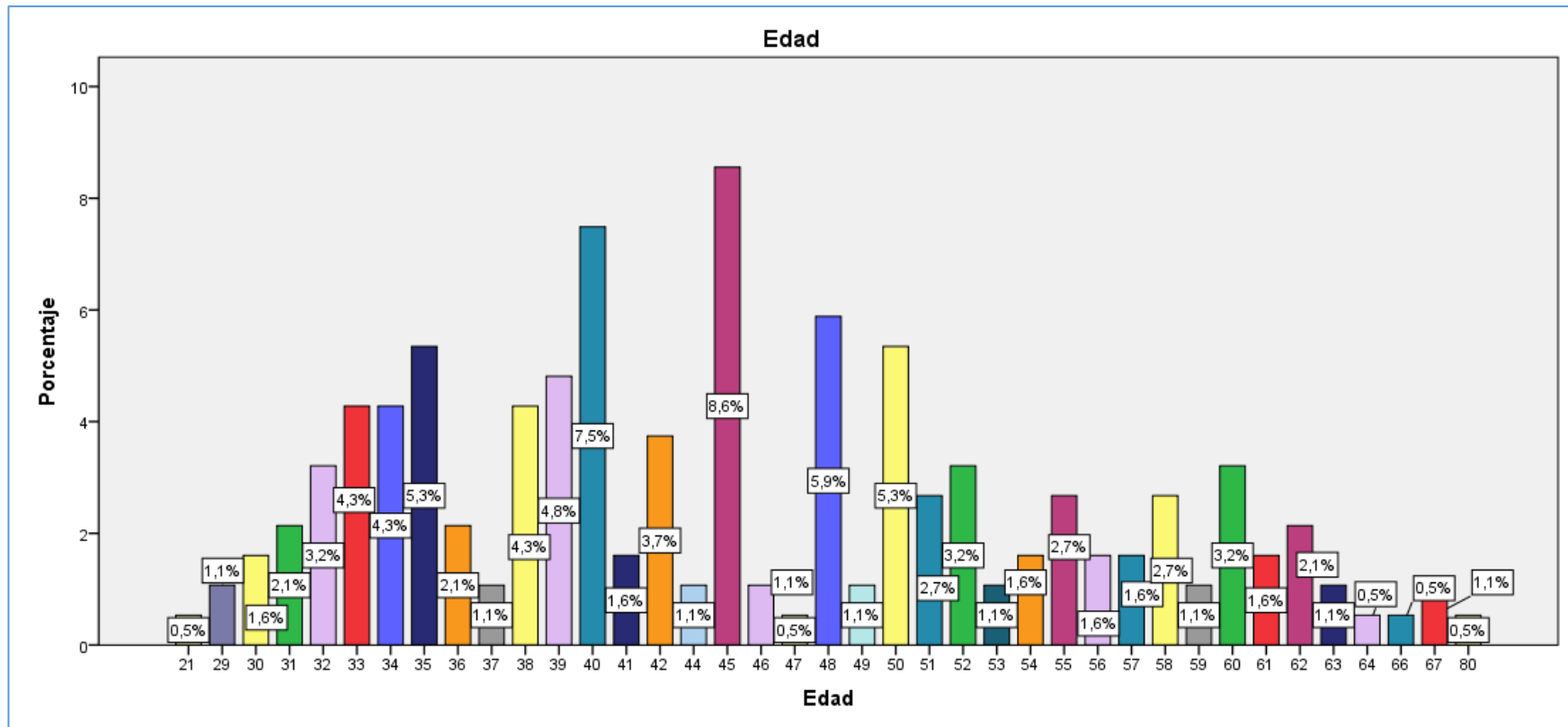


Figura 03. Diagrama de Barras de la Edad de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Análisis

Se aprecia que, la edad de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María: la edad mínima es de 21 años y la edad máxima es de 80 años, la media es 44 años, la mediana 45 años y la moda 45 años, con una desviación estándar de 10 años.

Tabla 04. Tiempo de Servicio de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Tiempo de servicio (años)	fi	%	% acumulado
<1	2	1,07%	1,07%
1	6	3,21%	4,28%
2	5	2,67%	6,95%
3	7	3,74%	10,69%
4	5	2,67%	13,36%
5	12	6,42%	19,78%
6	7	3,74%	23,52%
7	22	11,76%	35,28%
8	21	11,23%	46,51%
9	14	7,49%	54%
10	18	9,63%	63,63%
11	3	1,60%	65,23%
12	8	4,28%	69,51%
13	1	0,53%	70,04%
14	2	1,07%	71,11%
15	10	5,35%	76,46%
17	1	0,53%	76,99%
20	4	2,14%	79,13%
21	1	0,53%	79,66%
22	2	1,07%	80,73%
24	1	0,53%	82,26%
25	3	1,60%	83,8%
26	2	1,07%	84,8%
27	2	1,07%	85,8%
28	5	2,67%	88,4%
29	1	0,53%	88,9%
30	10	5,35%	93,3%
32	4	2,14%	95,4%
35	3	1,60%	97%
37	1	0,53%	97,5%
38	2	1,07%	98,6%
40	1	0,53%	99,1%
43	1	0,53%	100%
Total	187	100,0	

Fuente: Instrumento (Anexo 03) aplicado a los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

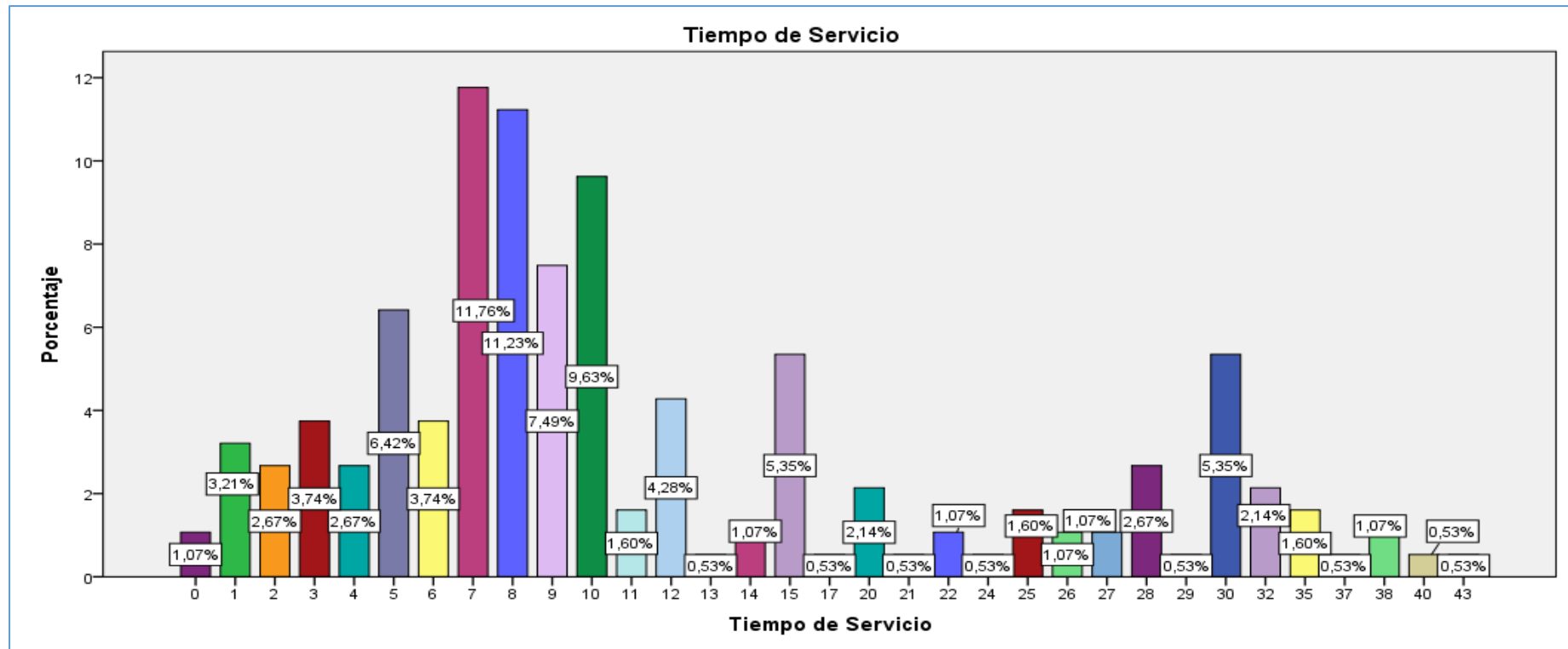


Figura 04. Diagrama de Barras del tiempo de servicio de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Análisis

Se aprecia que, el tiempo de servicio de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María: el tiempo mínimo es de menor de un año, el tiempo máximo es de 43 años de servicio. La media es 12 años, la mediana 9 años y la moda es de 7 años., con una desviación estándar de 9 años.

Tabla 05. Dimensión Cultura Organizacional del Clima Organizacional, por indicadores, según los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Cultura Organizacional	No Saludable		Saludable	
	fi	%	fi	%
Conflicto y cooperación	75	40,1%	112	59,9%
Motivación	95	50,8%	92	49,2%
Identidad	70	37,4%	117	62,6%

Fuente: Instrumento (Anexo 03) aplicado a los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

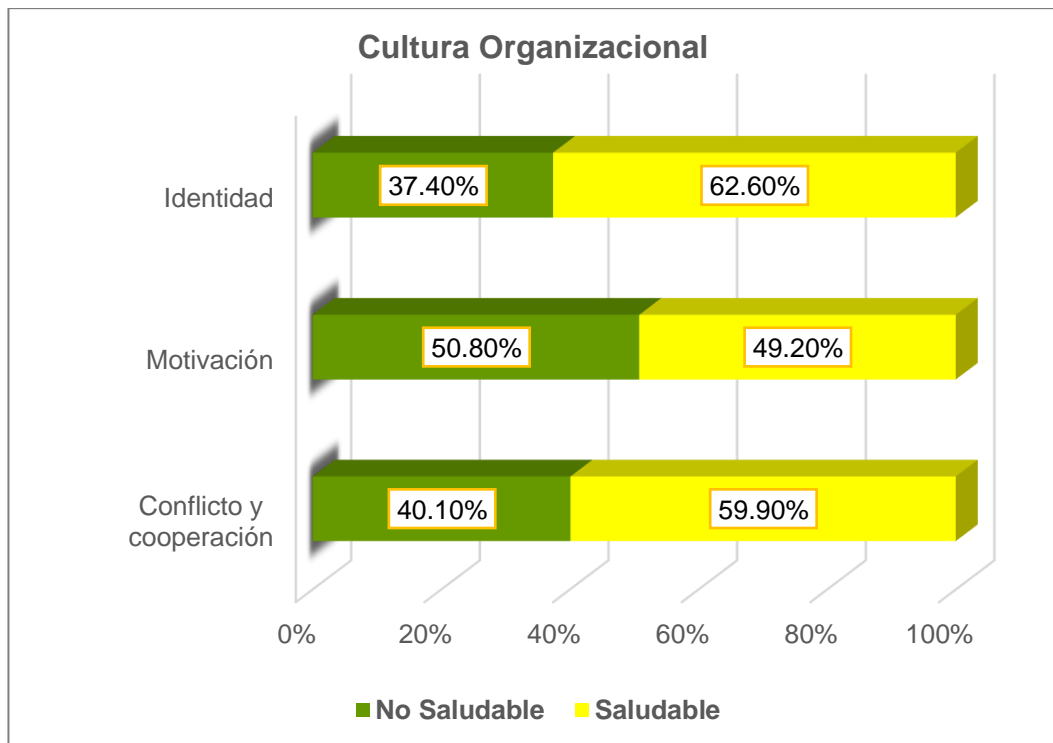


Figura 05. Diagrama de Barras de la Dimensión Cultura Organizacional del Clima Organizacional, por indicadores, según los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Análisis

Se aprecia que, en la Dimensión Cultura Organizacional del Clima Organizacional, según los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019: en el indicador conflicto y cooperación el 59,9% ha obtenido un calificativo de saludable y 40,0%, no saludable; en el indicador motivación, el 49,2% obtuvo saludable y el 50,8% no saludable; mientras que, en el indicador identidad, el 62,6% ha alcanzado el valor de saludable y el 37,4% no saludable.

Tabla 06. Dimensión Diseño Organizacional del Clima Organizacional, por indicadores, según los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Diseño Organizacional	No Saludable		Saludable	
	fi	%	fi	%
Toma de decisiones	60	32,1%	127	67,9%
Remuneración	86	46,0%	101	54,0%
Estructura	60	32,1%	127	67,9%
Comunicación	91	48,7%	96	51,3%

Fuente: Instrumento (Anexo 03) aplicado a los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

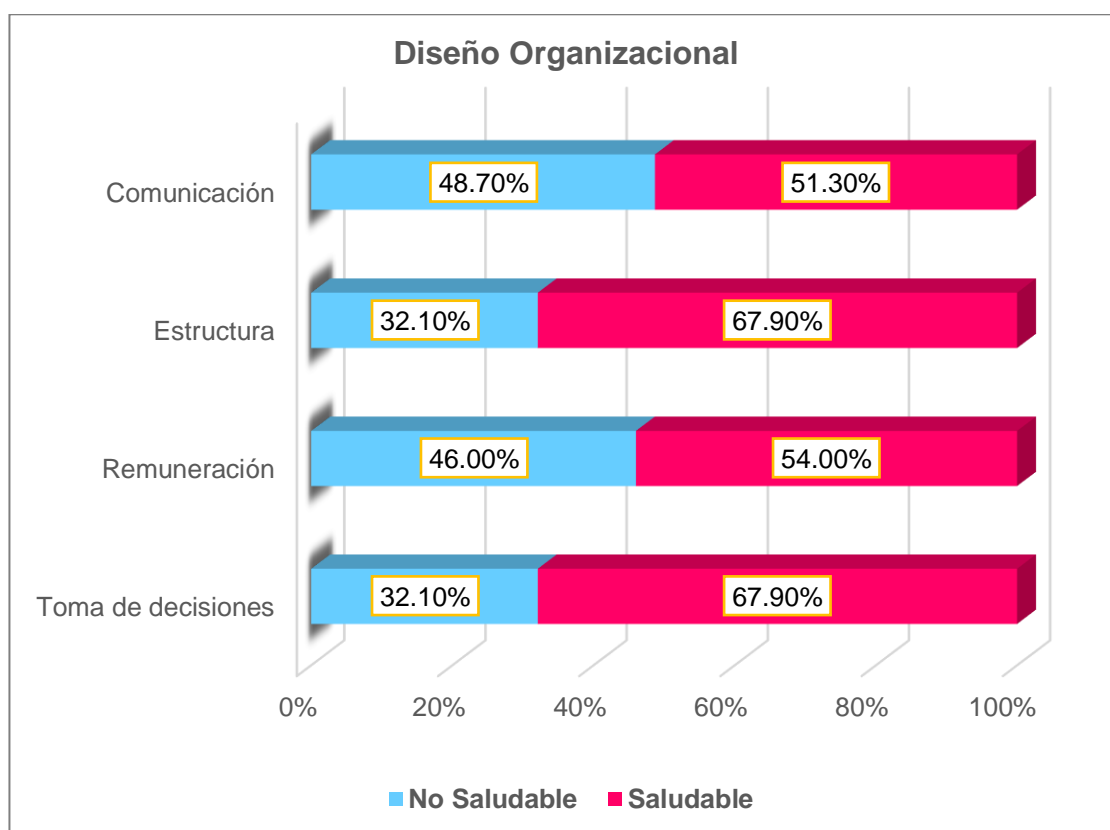


Figura 06. Diagrama de Barras de la Dimensión Diseño Organizacional del Clima Organizacional, por indicadores, según los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Análisis

Se aprecia que, en la Dimensión Diseño Organizacional del Clima Organizacional, según los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019: el 67,9% en el indicador toma de decisiones obtuvo el calificativo de saludable; el 54,0% en el indicador remuneraciones obtuvo saludable, pero el 46% no saludable; en el indicador estructura el 67,9% obtuvo saludable y en el indicador comunicación el 51,3% también obtuvieron el calificativo de saludable.

Tabla 07. Dimensión Potencial Humano del Clima Organizacional, por indicadores, según los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Potencial Humano	No Saludable		Saludable	
	fi	%	fi	%
Innovación	90	48,1%	97	51,9%
Liderazgo	86	46,0%	101	54,0%
Recompensa	86	46,0%	101	54,0%
Confort	75	40,1%	112	59,9%

Fuente: Instrumento (Anexo 03) aplicado a los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

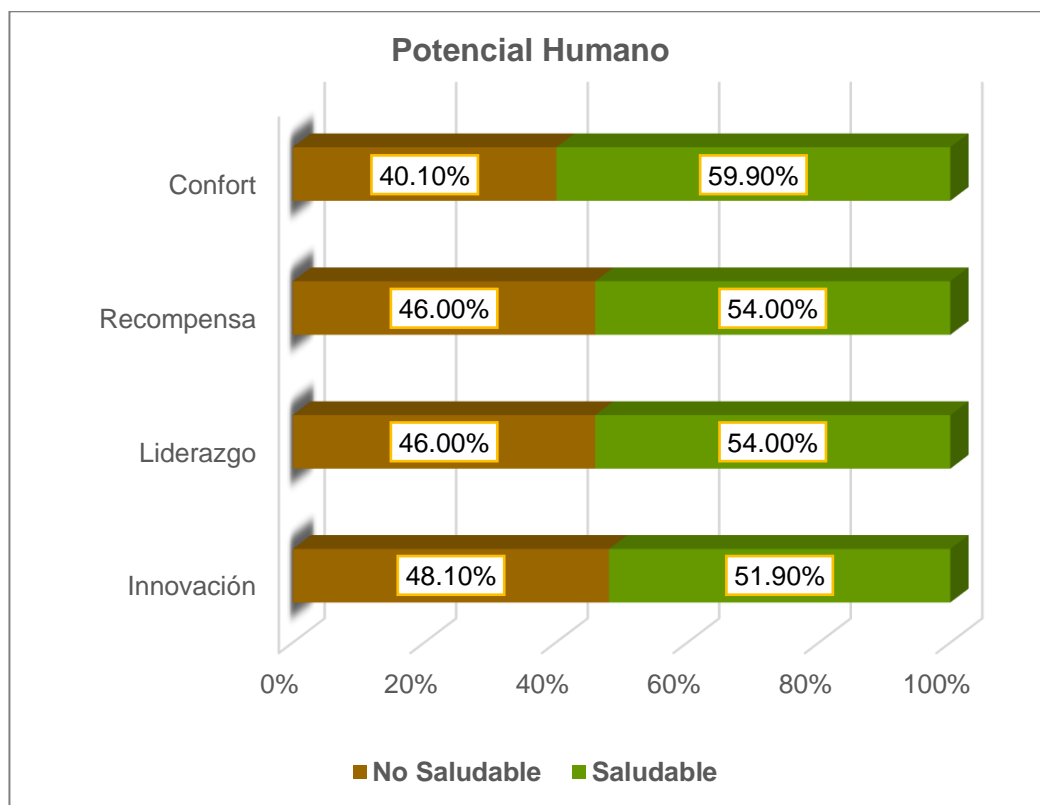


Figura 07. Diagrama de Barras de la Dimensión Potencial Humano del Clima Organizacional, por indicadores, según los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Análisis

Se aprecia que, en la Dimensión Potencial Humano del Clima Organizacional, según los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019: el 51,9% en el indicador innovación obtuvo el calificativo de saludable; el 54,0% en el indicador liderazgo y recompensa alcanzaron el valor de saludable; así mismo, el 59,9% en el indicador confort también obtuvieron el valor de saludable.

Tabla 08. Clima Organizacional, por dimensiones, según los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Clima Organizacional	No Saludable		Saludable	
	fi	%	fi	%
Cultura Organizacional	85	45,5%	102	54,5%
Diseño Organizacional	72	38,5%	115	61,5%
Potencial Humano	70	37,4%	117	62,6%

Fuente: Instrumento (Anexo 03) aplicado a los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

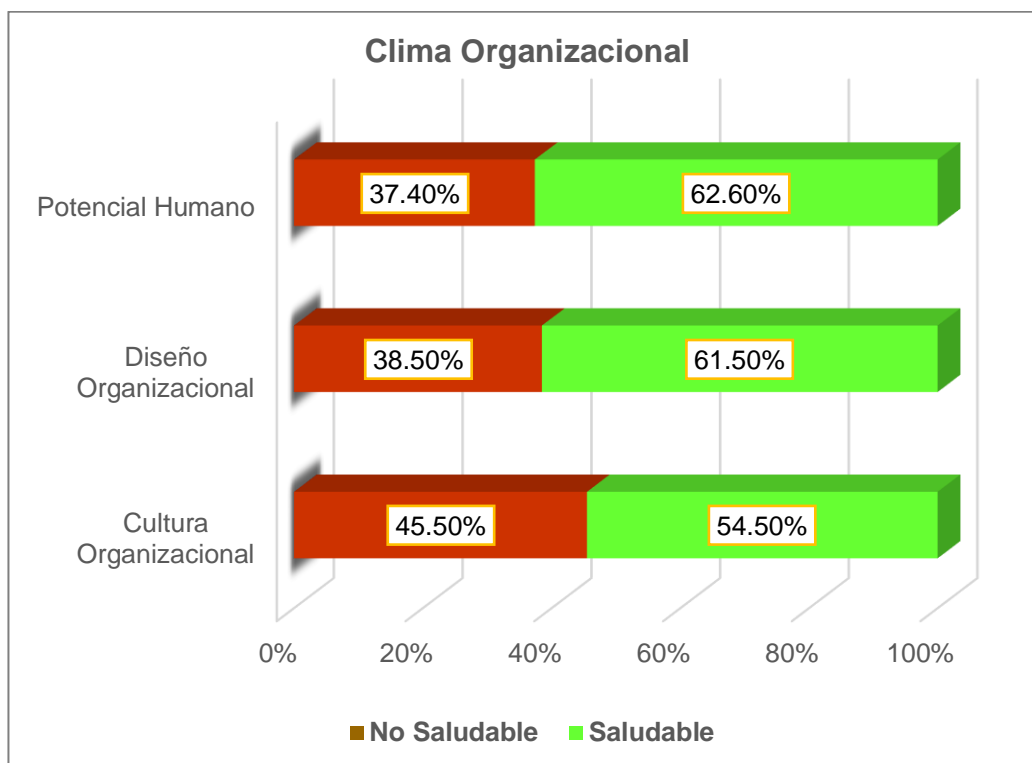


Figura 08. Diagrama de Barras del Clima Organizacional, por dimensiones, según los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Análisis

Se aprecia que, el Clima Organizacional en su dimensión Cultura Organizacional el 54,5% obtuvo el calificativo de saludable, en la dimensión Diseño Organizacional, el 61,5% obtuvo también el valor de saludable y en la dimensión Potencial Humano, el 62,6% obtuvo el calificativo de saludable.

Se infiere que el Clima organizacional solo alcanzó el valor de saludable en promedio un 10,0% más del 50,0%, según los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Tabla 09. Clima Organizacional, según los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Clima Organizacional	fi	%
No Saludable	69	36,9%
Saludable	118	63,1%
Total	187	100,0%

Fuente: Instrumento (Anexo 03) aplicado a los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

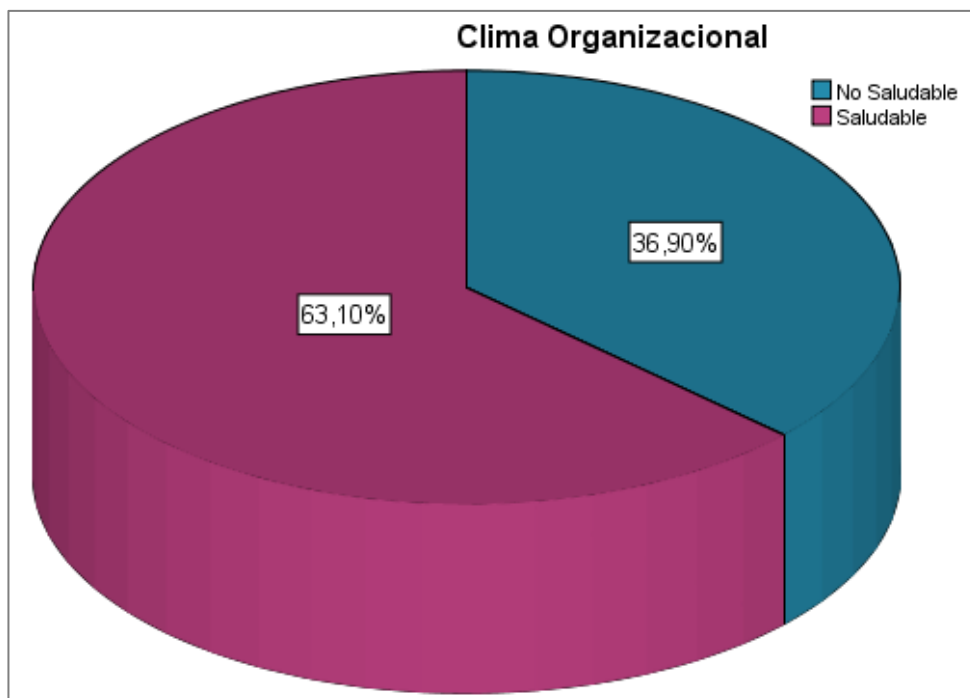


Figura 09. Diagrama de Sectores del Clima Organizacional, según los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Análisis

Se aprecia que, el 63,1% de profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019, han referido que el Clima Organizacional es saludable; mientras que, el 36,9% de acuerdo a los indicadores ha obtenido un calificativo de no saludable.

Tabla 10. Compromiso Organizacional, por dimensiones, según los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Compromiso Organizacional	Bajo		Alto	
	fi	%	fi	%
Compromiso Afectivo	93	49,7%	94	50,3%
Compromiso de Continuidad	60	32,1%	127	67,9%
Compromiso Normativo	72	38,5%	115	61,5%

Fuente: Instrumento (Anexo 04) aplicado a los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

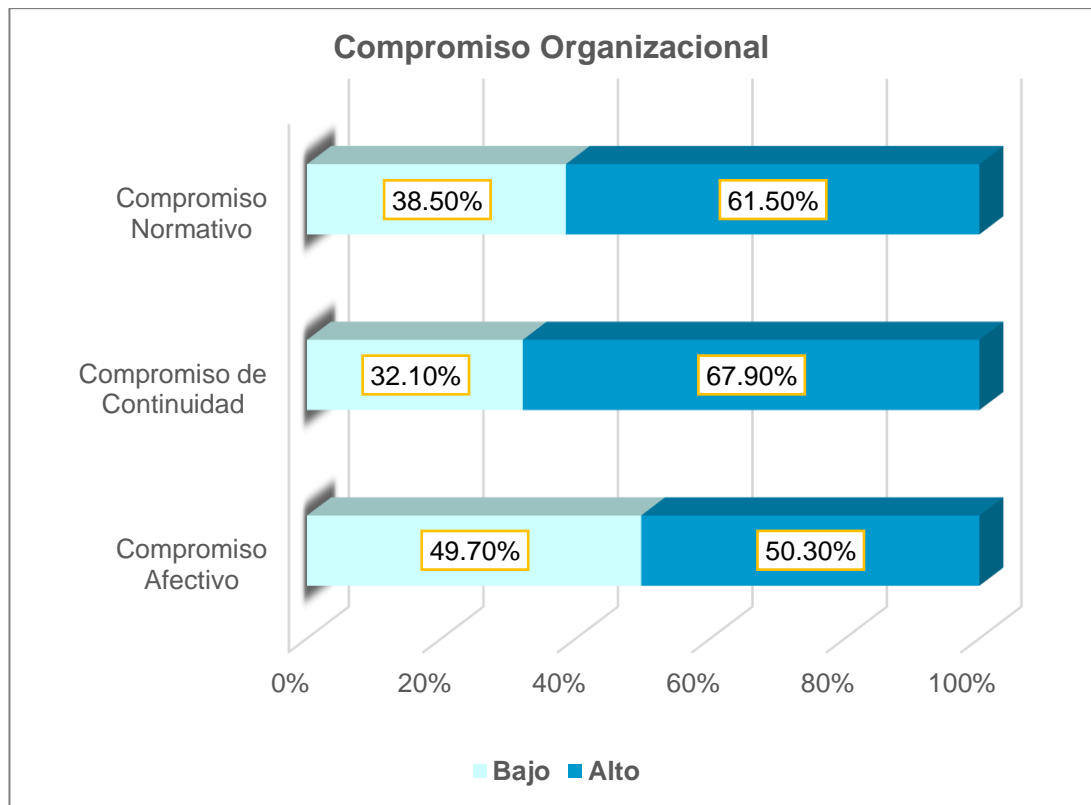


Figura 10. Diagrama de Barras del Compromiso Organizacional, por dimensiones, según los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Análisis

Se aprecia que, el Compromiso Organizacional en su dimensión compromiso afectivo, el 50,3% obtuvo un nivel alto y un 49,7% obtuvo un nivel bajo; mientras que en la dimensión compromiso de continuidad el 67,9% obtuvo alto y el 32,1% bajo; así mismo en la dimensión compromiso normativo el 61,5% obtuvo un nivel alto y el 38,5% un nivel bajo.

Tabla 11. Compromiso Organizacional, según los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Compromiso Organizacional	fi	%
Bajo	69	36,9%
Alto	118	63,1%
Total	187	100,0%

Fuente: Instrumento (Anexo 03) aplicado a los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

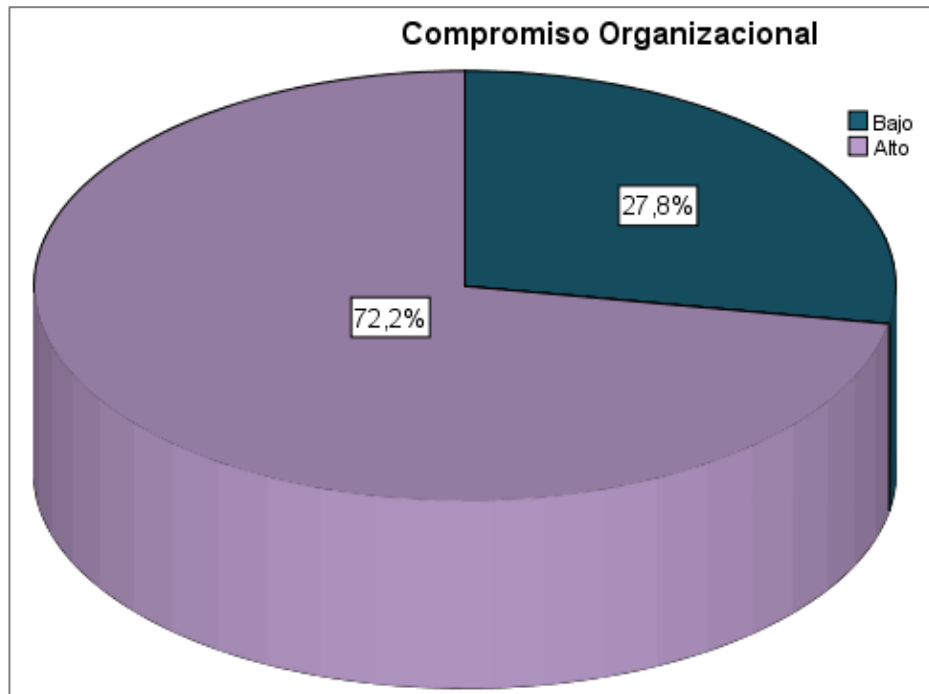


Figura 11. Diagrama de Sectores del Compromiso Organizacional, según los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Análisis

Se aprecia que, el 72,2% de profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019, han obtenido el Compromiso Organizacional es alto; mientras que, el 27,8% de acuerdo a los indicadores ha obtenido un calificativo de bajo.

Tabla 12. Clima Organizacional, según la condición laboral de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Condición Laboral		Clima Organizacional		Total
		No Saludable	Saludable	
CAS	fi	1	16	17
	%	0,5%	8,6%	9,1%
276	fi	1	5	6
	%	0,5%	2,7%	3,2%
Nombrado	fi	64	96	160
	%	34,2%	51,3%	85,6%
Suplencia	fi	3	1	4
	%	1,6%	0,5%	2,1%
total	fi	69	118	187
	%	36,9%	63,1%	100,0%

Fuente: Instrumento (Anexo 03 y Anexo 04) aplicado a los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

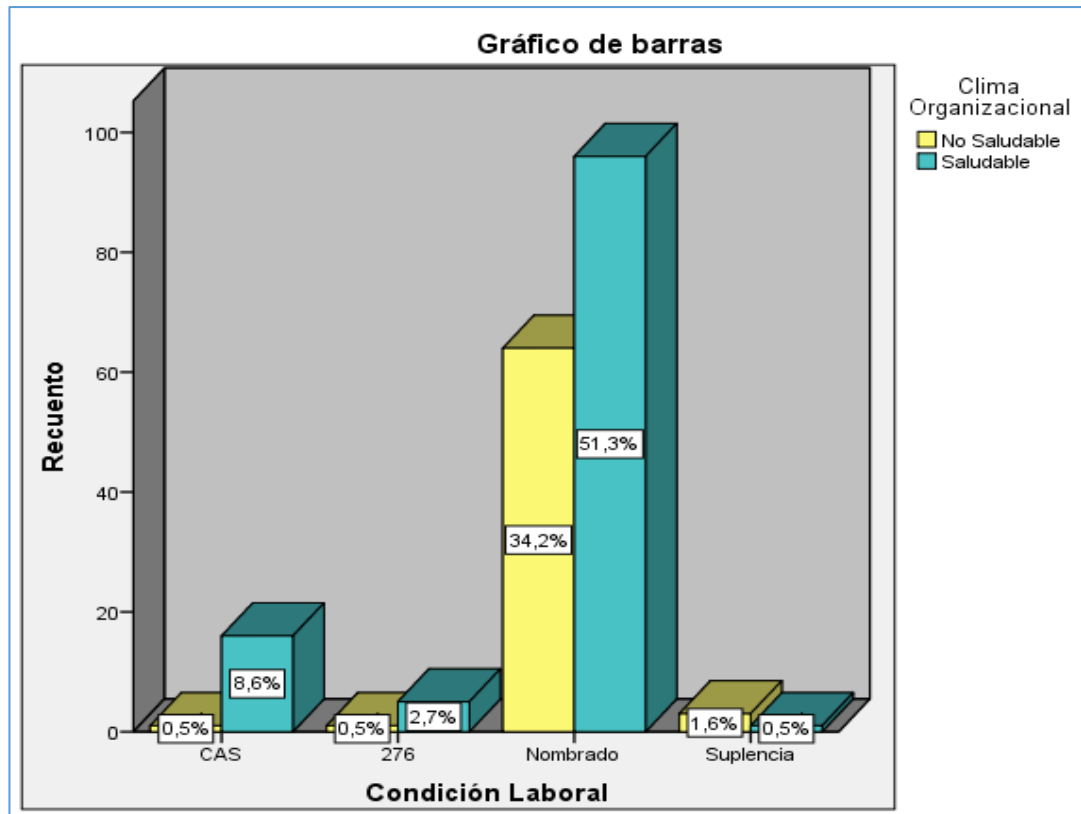


Figura 12. Diagrama de Barras del Clima Organizacional, según la condición laboral de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Análisis

Se aprecia que, el 51,3% de los nombrados refieren que existe un Clima Organizacional saludable; el 8,6% de los contratados por la modalidad CAS también; mientras que, el 34,2% de los nombrados refieren que existe un Clima Organizacional no saludable.

Tabla 13. Compromiso Organizacional, según la condición laboral de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Condición Laboral		Compromiso Organizacional		Total
		Bajo	Alto	
CAS	fi	2	15	17
	%	1,1%	8,0%	9,1%
276	fi	0	6	6
	%	0,0%	3,2%	3,2%
Nombrado	fi	48	112	160
	%	25,7%	59,9%	85,6%
Suplencia	fi	2	2	4
	%	1,1%	1,1%	2,1%
total	fi	52	135	187
	%	27,8%	72,2%	100,0%

Fuente: Instrumento (Anexo 03 y Anexo 04) aplicado a los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

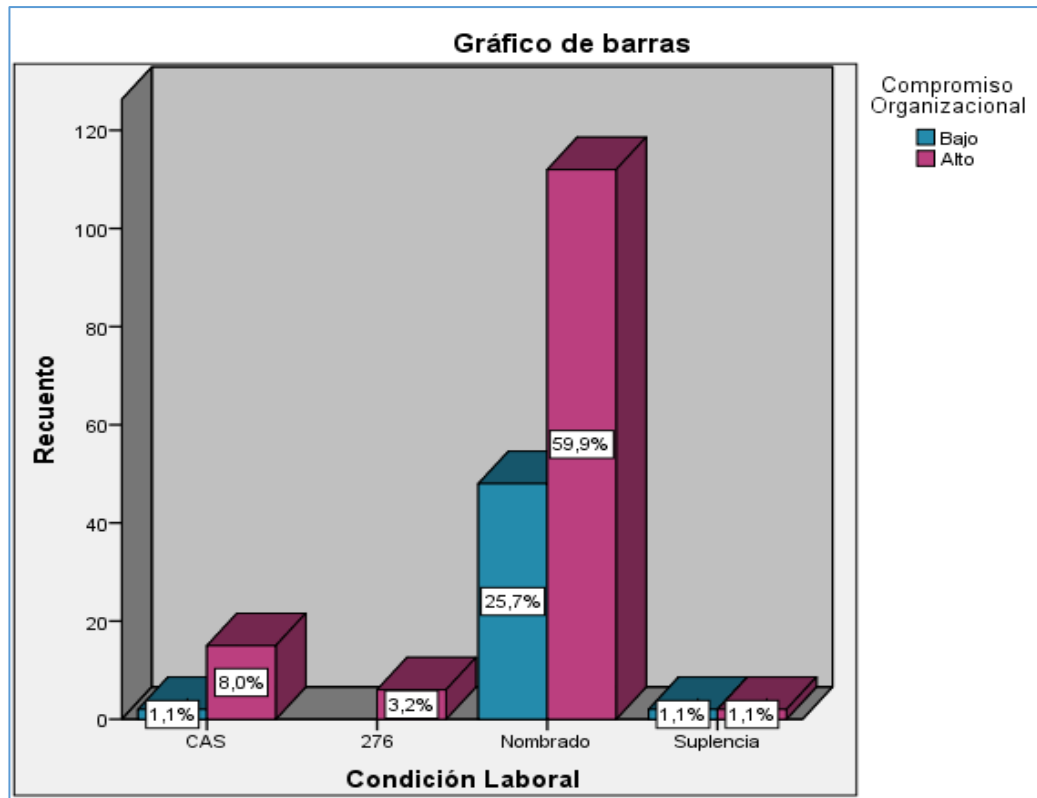


Figura 13. Diagrama de Barras del Compromiso Organizacional, según la condición laboral de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Análisis

Se aprecia que, el 59,9% de los nombrados refieren que existe un Compromiso Organizacional alto; el 8,0% de los contratados por la modalidad CAS también; mientras que, el 25,7% de los nombrados refieren que existe un Compromiso Organizacional bajo.

Tabla 14. Clima Organizacional, según la profesión de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Profesión		Clima Organizacional		Total
		No Saludable	Saludable	
Médico Cirujano	fi	3	7	10
	%	1,6%	3,7%	5,3%
Cirujano Dentista	fi	1	1	2
	%	0,5%	0,5%	1,1%
Licenciado en Enfermería	fi	29	43	72
	%	15,5%	23,0%	38,5%
Obstetra	fi	6	9	15
	%	3,2%	4,8%	8,0%
Biólogo	fi	0	1	1
	%	0,0%	0,5%	0,5%
Nutricionista	fi	0	1	1
	%	0,0%	0,5%	0,5%
Psicólogo	fi	2	0	2
	%	1,1%	0,0%	1,1%
Técnico	fi	28	55	83
	%	15,0%	29,4%	44,4%
Trabajadora Social	fi	0	1	1
	%	0,0%	0,5%	0,5%
Total	fi	69	118	187
	%	36,9%	63,1%	100,0%

Fuente: Instrumento (Anexo 03 y Anexo 04) aplicado a los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

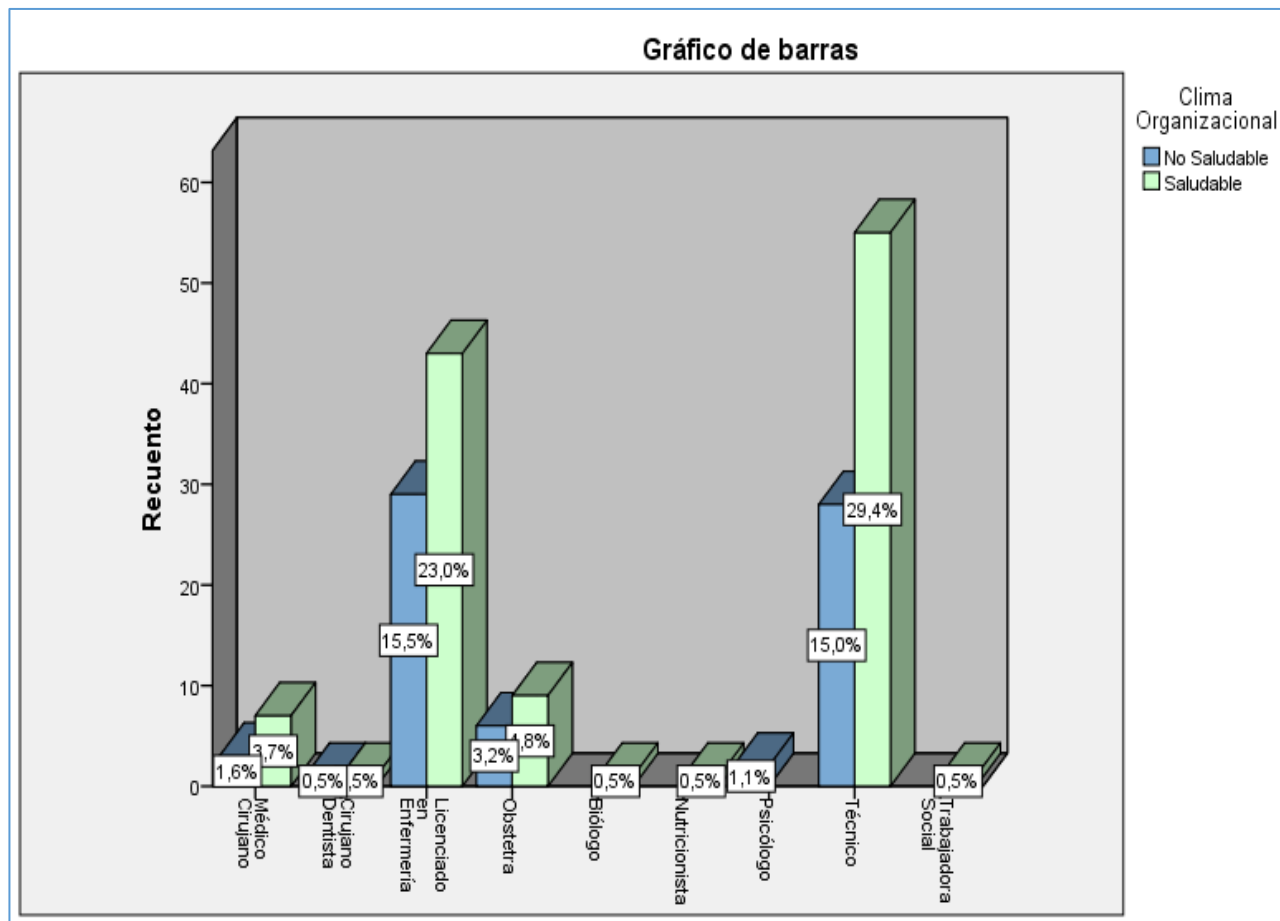


Figura 14. Diagrama de Barras del Clima Organizacional, según la profesión de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Análisis

Se aprecia que, de todos los profesionales de la Salud que laboran en el Hospital de contingencia Tingo María; más del 50,0% de Médico Cirujano, Cirujano Dentista, Licenciado en Enfermería, Obstetra, Biólogo, Nutricionista, Psicólogo, Técnico y Trabajadora Social refieren que existe un Clima Organizacional saludable.

Tabla 15. Compromiso Organizacional, según la profesión de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Profesión		Compromiso Organizacional		Total
		Bajo	Alto	
Médico Cirujano	fi	3	7	10
	%	1,6%	3,7%	5,3%
Cirujano Dentista	fi	1	1	2
	%	0,5%	0,5%	1,1%
Licenciado en Enfermería	fi	21	51	72
	%	11,2%	27,3%	38,5%
Obstetra	fi	3	12	15
	%	1,6%	6,4%	8,0%
Biólogo	fi	0	1	1
	%	0,0%	0,5%	0,5%
Nutricionista	fi	0	1	1
	%	0,0%	0,5%	0,5%
Psicólogo	fi	1	1	2
	%	0,5%	0,5%	1,1%
Técnico	fi	23	60	83
	%	12,3%	32,1%	44,4%
Trabajadora Social	fi	0	1	1
	%	0,0%	0,5%	0,5%
Total	fi	52	135	187
	%	27,8%	72,2%	100,0%

Fuente: Instrumento (Anexo 03 y Anexo 04) aplicado a los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

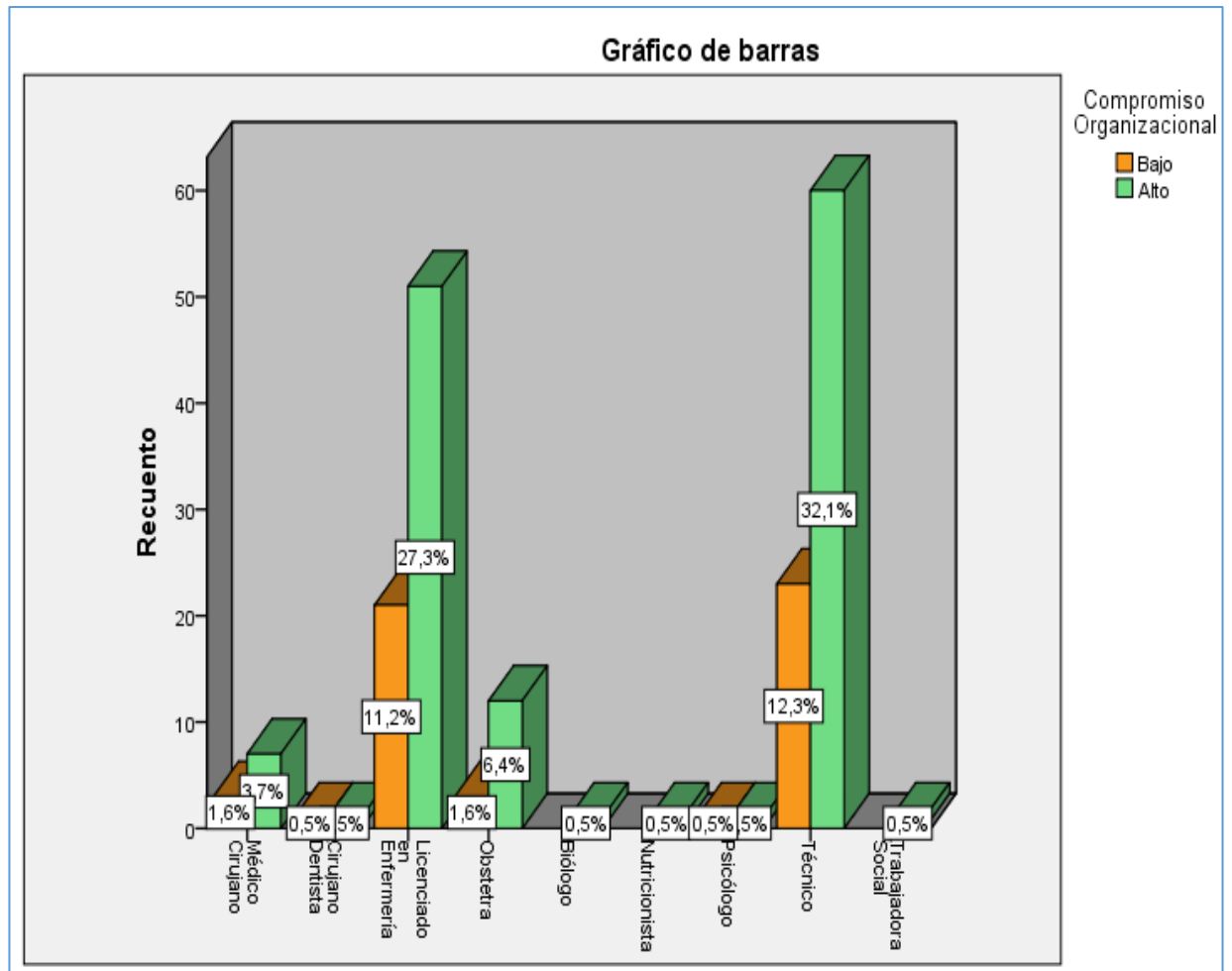


Figura 15. Diagrama de Barras del Compromiso Organizacional, según la profesión de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Análisis

Se aprecia que, de todos los profesionales de la Salud que laboran en el Hospital de contingencia Tingo María; más del 50,0% de Médico Cirujano, Cirujano Dentista, Licenciado en Enfermería, Obstetra, Biólogo, Nutricionista, Psicólogo, Técnico y Trabajadora Social han presentado un Compromiso Organizacional alto con la entidad, enfocándose en el cumplimiento de las metas del establecimiento de salud.

4.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

Tabla 16. Relación entre el Cultura Organizacional y el Compromiso Organizacional, según los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Cultura Organizacional		Compromiso Organizacional		Total	GI	Chi ²	coef. Phi	p Valor
		Bajo	Alto					
No Saludable	fi	36	49	36				
	%	19,3%	26,2%	19,3%				
Saludable	fi	16	86	16	1	16,423	0,625	0,00
	%	8,6%	46,0%	8,6%				
Total	fi	52	135	52				
	%	27,8%	72,2%	27,8%				

Fuente: Instrumento (Anexo 03 y 04) aplicado a los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Análisis:

Del 100,0% (187) de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019; el 46,0% que refiere que existe Cultura organizacional saludable ha obtenido un nivel alto de Compromiso Organizacional con el Hospital de contingencia Tingo María; mientras que el 19,3% que refiere que existe Cultura organizacional no saludable ha obtenido un nivel bajo de Compromiso Organizacional. Es decir, que la dimensión Cultura Organizacional está relacionada de manera directa, positiva y moderada con el Compromiso Organizacional.

Interpretación

Considerando que la variable de estudio es nominal se utilizó el estadístico de prueba Chi², con 1 grado libertad y 5% de error alfa. El Chi² calculado fue 16,423, p valor 0,000 (< 0.05), obteniendo un valor de coeficiente Phi igual a 0,625. En conclusión, se rechaza la primera hipótesis específica nula y se acepta la primera hipótesis específica de investigación: *Hi1: Existe relación entre la Cultura Organizacional y el Compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María- Huánuco, 2019.*

Tabla 17. Relación entre el Diseño Organizacional y el Compromiso Organizacional, según los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Diseño Organizacional		Compromiso Organizacional		Total	G1	Chi ²	coef. Phi	p Valor
		Bajo	Alto					
No	fi	29	43	72				
Saludable	%	15,5%	23,0%	38,5%				
Saludable	fi	23	92	115	1	9,063	0,520	0,00
	%	12,3%	49,2%	61,5%				
Total	fi	52	135	187				
	%	27,8%	72,2%	100,0%				

Fuente: Instrumento (Anexo 03 y 04) aplicado a los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Análisis:

Del 100,0% (187) de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019; el 49,2% que refiere que existe Diseño Organizacional saludable ha obtenido un nivel alto de Compromiso Organizacional con el Hospital de contingencia Tingo María; mientras que el 15,5% que refiere que existe Diseño Organizacional no saludable ha obtenido un nivel bajo de Compromiso Organizacional. Es decir, que la dimensión Diseño Organizacional está relacionado de manera directa, positiva y moderada con el Compromiso Organizacional.

Interpretación

Considerando que la variable de estudio es nominal se utilizó el estadístico de prueba Chi², con 1 grado libertad y 5% de error alfa. El Chi² calculado fue 9,063 p valor 0,000 (< 0.05), obteniendo un valor de coeficiente Phi igual a 0,620. En conclusión, se rechaza la segunda hipótesis específica nula y se acepta la segunda hipótesis específica de investigación: *Hi₂: Existe relación entre el Diseño Organizacional y el Compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.*

Tabla 18. Relación entre el Potencial Humano y el Compromiso Organizacional, según los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Potencial Humano		Compromiso Organizacional		Total	Gl	Chi ²	coef. Phi	p Valor
		Bajo	Alto					
No	fi	33	37	70				
Saludable	%	17,6%	19,8%	37,4%				
Saludable	fi	19	98	117	1	20,836	0,843	0,00
	%	10,2%	52,4%	62,6%				
Total	fi	52	135	187				
	%	27,8%	72,2%	100,0%				

Fuente: Instrumento (Anexo 03 y 04) aplicado a los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Análisis:

Del 100,0% (187) de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019; el 52,4% que refiere que existe Potencial Humano saludable ha obtenido un nivel alto de Compromiso Organizacional con el Hospital de contingencia Tingo María; mientras que el 17,6% que refiere que existe Potencial Humano no saludable ha obtenido un nivel bajo de Compromiso Organizacional. Es decir, que la dimensión Potencial Humano está relacionado de manera directa, positiva y alta con el Compromiso Organizacional.

Interpretación

Considerando que la variable de estudio es nominal se utilizó el estadístico de prueba Chi², con 1 grado libertad y 5% de error alfa. El Chi² calculado fue 20,836 p valor 0,000 (< 0.05), obteniendo un valor de coeficiente Phi igual a 0,843. En conclusión, se rechaza la tercera hipótesis específica nula y se acepta la tercera hipótesis específica de investigación: *H₁₂: Existe relación entre el Potencial Humano y el Compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.*

Tabla 19. Relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional, según los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Clima Organizacional		Compromiso Organizacional		Total	G1	Chi ²	coef. Phi	p Valor
		Bajo	Alto					
No	fi	36	33	36				
Saludable	%	19,3%	17,6%	19,3%				
Saludable	fi	16	102	16	1	32,340	0,716	0,00
	%	8,6%	54,5%	8,6%				
Total	fi	52	135	52				
	%	27,8%	72,2%	27,8%				

Fuente: Instrumento (Anexo 03 y 04) aplicado a los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.

Análisis:

Del 100,0% (187) de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019; el 54,5% que refiere que existe Clima Organizacional saludable ha obtenido un nivel alto de Compromiso Organizacional con el Hospital de contingencia Tingo María; mientras que el 19,3% que refiere que existe Clima Organizacional no saludable ha obtenido un nivel bajo de Compromiso Organizacional. Es decir, que el Clima Organizacional está relacionado de manera directa, positiva y alta con el Compromiso Organizacional.

Interpretación

Considerando que la variable de estudio es nominal se utilizó el estadístico de prueba Chi², con 1 grado libertad y 5% de error alfa. El Chi² calculado fue 32,340 p valor 0,000 (< 0.05), obteniendo un valor de coeficiente Phi igual a 0,716. En conclusión, se rechaza la hipótesis general nula y se acepta la hipótesis general de investigación: *Hi₂: Existe relación entre el Clima y Compromiso Organizacional de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.*

4.3. Discusión de resultados:

De acuerdo a la respuesta alcanzada por los profesionales de salud, reflejados en porcentajes, en el estudio de cada una de las dimensiones del Clima Organizacional se observa un calificativo saludable. A partir de los promedios de las dimensiones del Clima Organizacional, se pudo evidenciar que el 63,1% de profesionales de salud, han referido que el Clima Organizacional es saludable. Sin embargo se observa que el 36.9% de estos trabajadores no consideran tener un Clima saludable; así también se encontró debilidades en el análisis de las dimensiones del Clima Organizacional:

- En cuanto a la Dimensión Cultura Organizacional: Subdimensión Motivación (58%) y subdimensión Conflicto (40%) son no saludables en parte importante de la muestra.
- En la dimensión Diseño Organizacional: subdimensión remuneración (46%), y comunicación (48.7%).
- En la dimensión Potencial humano: Sus 4 subdimensiones no son saludables en casi el 50 % de la muestra.

Así también, se obtuvo un compromiso alto al evaluar las dimensiones del Compromiso Organizacional, reflejados en porcentajes: 50,3% de profesionales que demuestran compromiso afectivo, 67,9% lo hacen en relación al compromiso de continuidad y 61,5% al compromiso normativo. Encontrándose finalmente como resultado multidimensional, que el 72,2% de profesionales de salud tiene Compromiso Organizacional alto. Empero, debemos resaltar que el Compromiso de Continuidad (67,9%) fue el más característico en la muestra, el que según la teoría estaría relacionado a la motivación extrínseca, lo que demuestra la existencia de factores internos con los que no están de acuerdo los profesionales de salud que influirán en la percepción del Clima laboral y la calidad del servicio.

Los resultados determinaron en el 46% de los profesionales, que existe relación significativa entre la Cultura Organizacional saludable y el Compromiso alto. Así como se evidenció la asociación entre el Diseño Organizacional saludable y un nivel alto de Compromiso en el 49,2% de los

profesionales. De igual manera sucedió en la relación del Potencial Humano y un alto Compromiso en el 52,4% de los trabajadores de salud.

Así mismo se obtuvo que en el 54,5% de los profesionales de salud existe relación entre Clima Organizacional saludable y un nivel alto de Compromiso Organizacional con el Hospital de contingencia Tingo María.

De los análisis de las variables sociodemográficas en relación con el Clima y Compromiso Organizacional se observó que no hubo diferencias en la percepción y actitud de los trabajadores en los diferentes estratos sociodemográficos estudiados, lo que nos lleva a afirmar que no están asociados a la relación que existe entre Clima y Compromiso Organizacional.

Nuestros resultados son similares a los obtenidos por Delgado y Jaik⁸, quienes evidenciaron la relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional de docentes encuestados, observándose una correlación de 0.509 con un nivel de significancia de 0.01, es de decir, la percepción del Clima Organizacional influyen en el en el compromiso que asumen hacia la institución. Asimismo todas las dimensiones del clima organizacional se correlacionaban significativamente con todos los componentes del compromiso organizacional.

Reyes, Gerardo, David⁶, coinciden también en los resultados obtenidos de la correlación entre las dimensiones de clima organizacional y compromiso organizacional por la prueba Rho de Spearman. El compromiso afectivo presentó una buena correlación para dos dimensiones de clima organizacional, motivación ($r= 0.600^{**}$, sig.= 0.000) y reciprocidad de ($r= 0.602^{**}$, Sig.= 0.000), mientras que para el liderazgo corresponde una correlación moderada ($r= 0.584^{**}$, Sig.= .000) y para participación una correlación débil ($r= 0.397^{**}$, sig.= 0.000).

Así también, Alcantar, Maldonado, Arcos¹⁰, identificaron en su investigación la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre el Clima Laboral y el Compromiso Organizacional cuyo

grado de asociación fue de 56.2% ($r=.562$; $p<0.01$). Con esto se sugiere que al favorecer las condiciones para un buen Clima Laboral, también se favorece el Compromiso Organizacional de los empleados administrativos.

Nuestros resultados coinciden también con Del Rosario¹², donde el 37.8% de los trabajadores de su estudio que consideran que el clima organizacional es de nivel alto presentan un nivel de compromiso también alto, esta relación fue confirmada por la prueba de hipótesis que permitió concluir que existe relación entre el clima organizacional percibido y el nivel de compromiso que presentan los trabajadores, siendo esta relación directa y alta ($r= 0.808^{**}$), Sin embargo se encontró que existía un nivel medio y bajo de clima organizacional percibido por casi el 50% del personal.

4.4. Aporte de la investigación:

La información que brinda esta investigación aporta puntos clave para la realización de estrategias en la Gestión de Recursos Humanos, que es importante en las Instituciones de Salud, ya que los profesionales de salud son los encargados del logro de metas y objetivos de la Organización.

Los resultados obtenidos permiten conocer fortalezas y debilidades en el Clima Organizacional a mejorar en esta institución, aspectos que podrán ser reforzados en adelante para el beneficio de los usuarios internos y de la institución ya que influirá en el sentir permanencia, adaptabilidad, productividad, creatividad, satisfacción y orgullo de pertenecer a la organización.

Los Planes de mejora tomados a partir de esta investigación servirán para mejorar a la vez la calidad en el servicio ofrecido hacia los usuarios externos, así como para evaluar en el tiempo estos proyectos de mejora.

Además, servirá de referente en otras investigaciones en el Sector Salud para evaluar su ambiente laboral y generar estrategias que modifiquen y mejoren la actitud de los trabajadores para el logro de objetivos de las instituciones.

CONCLUSIONES

- Los resultados determinaron en el 46% de los profesionales, que existe relación significativa entre la Cultura Organizacional saludable y el Compromiso alto.
- Se evidenció la asociación entre el Diseño Organizacional saludable y un nivel alto de Compromiso en el 49,2% de los profesionales.
- De igual manera sucedió en la relación del Potencial Humano y un alto Compromiso en el 52,4% de los trabajadores de salud.
- De los análisis para determinar la asociación de las variables sociodemográficas en la relación del Clima con el Compromiso Organizacional se observó que las características que tienen los diferentes estratos de trabajadores (edad, profesión, tiempo de servicio y condición laboral), no intervinieron en la percepción del ambiente laboral y la actitud de compromiso de los profesionales de salud.
- La manifestación del 54,5% de los profesionales de salud demuestra que Clima Organizacional saludable se encuentra relacionado a un nivel alto de Compromiso Organizacional con el Hospital de contingencia Tingo María; con grado de relación buena (Coef. Phi= 0.716.) y nivel de significancia de 5%.

RECOMENDACIONES

- Pese a la calificación saludable del ambiente laboral y al alto compromiso evidenciado en los resultados, se recomienda al Hospital de Tingo María mejorar puntos débiles encontrados:
 - En la dimensión Cultura Organizacional (motivación, conflicto y cooperación).
 - En la dimensión Diseño Organizacional (remuneración y comunicación).
 - En las subdimensiones que pertenecen a la dimensión Potencial Humano.

Puntos no saludables en el Clima Organizacional, reflejados en la percepción del 40-50% de la muestra.

Así también, se recomienda reforzar otras subdimensiones del Clima laboral que construyan vínculos afectivos (compromiso afectivo) y de reciprocidad (compromiso normativo) con la institución.

- Considerar la evaluación del Clima Organizacional estipulado en El Documento Técnico del MINSA “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional- V.02”, del cual se basó el cuestionario de esta investigación, a fin evaluar una mejora sostenida en el tiempo de la Gestión de Recursos Humanos, mejorar la productividad y desempeño de los profesionales de salud, que se reflejará en una atención de calidad finalmente para los ciudadanos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

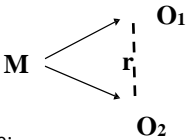
1. **Edel, R. García, A. Casiano R:** (2007) "Clima y Compromiso Organizacional". Vol. I. [en línea]. Junio 2018. Disponible en la web: <http://eumed.net/libros/2007c/>.
2. Constanza d. **El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje.** 2012 [en línea]. Junio 2018. Disponible en la web: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/monografia%20clima%20organizacional.pdf>.
3. GARCIA M, IBARRA L. **Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato.** Guanajuato-México. Tesis – Bach. Universidad de Guanajuato 2012.
4. RAMIREZ A, DOMINGUEZ L. **El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta.** Investigación Administrativa 2012, 109, 21-30.
5. MONTOYA E. **Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center.** [en línea] Junio 2018. Disponible en la web: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINAL_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
6. REYES R, GERARDO R, DAVID G. **Compromiso y clima organizacional: caso de estudio del hospital general de rio verde, s.l.p.** Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento 2012, 3(2): 70-92.
7. MINSAs. **Metodología para el estudio del clima organizacional v.02.** Perú. Documento técnico. 2012.
8. DELGADO Y, JAIK A. **Clima y compromiso organizacional.** México. Instituto universitario anglo español. 2017.
9. DOMINGUEZ L, RAMIREZ A, GARCIA A. **El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional.** Revista Nacional de Administración 2013, 4(1): 59-70.

10. ALCANTAR V, MALDONADO S, ARCOS J. **Clima laboral y compromiso organizacional de los Empleados administrativos de una universidad pública**. En: XV Congreso internacional de ciencias administrativas. México: Universidad Veracruzana; 2011.
11. GOMEZ D, GERARDO R, LOPEZ H. **El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad Fernández**. *Administración & Desarrollo* 2010, 38(52): 97-104.
12. DEL ROSARIO D. **Clima organizacional y nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la Empresa de Servicios Postales del Perú. Lima – Perú**. [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo 2017.
13. URCIA G. **Influencia del clima organizacional en la mejora del compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo 2015**. Trujillo - Perú. Tesis – Bach. Universidad Nacional de Trujillo 2016.
14. ELGEGREN U. **Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud**. *Av. Psicol.* 2015. 23(1): 88-89.
15. TORO F, SANIN A. **Gestión del clima organizacional intervención basada en evidencias**. Colombia. L. Vieco e Hijas Ltda. 2013.
16. BETANZOS N, PAZ F. **Beneficios del Compromiso Normativo Para las Organizaciones** [en línea] Junio 2018. Disponible en la web: <http://direccionestrategica.itam.mx/ES/beneficios-del-compromiso-normativo-para-las-organizaciones/>.
17. RUIZ J. **El compromiso organizacional un valor personal y empresarial en el marketing interno**. *Revista de Estudios Empresariales segunda época*. 2013. 1: 67 – 86.
18. Mosby. **Mosby's Medical Dictionary (9th edition)**. Elsevier. 2009. [en línea] Junio 2018. Disponible en la web: <http://medical-dictionary.thefreedictionary.com/health+professional>.
19. INEI. **Directorio Nacional de Municipalidades Provinciales, Distritales y Centros Poblados 2018**. [en línea] Junio 2018. Disponible en la web: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1514/Libro.pdf.

20. Gobierno Regional de Huánuco. **Resolución Directoral N° 436 – 2019 – GRH /DRS- DR- DESP- DSS.** [en línea] Junio 2019. Disponible en la web:<http://www.diresahuanuco.gob.pe/SBASICOS/2019/carteraservicioshtm.pdf>.
21. HERNANDES R. FERNÁNDEZ C. BAPTISTA M. **Metodología de la Investigación.** México. 6ta ed. Editorial Mc Graw Hill Education. 2014.
22. Supo J. **Taxonomía de la Investigación. Perú.** 1ra ed. Bioestadístico EIRL. 2015.
23. FONSECA A., ROJAS V., MARTEL S. et. al. **Investigación científica en salud con enfoque cuantitativo.** Perú. 1ra ed. Gráfica D&S E.I.R.L. 2012.
24. CARRRASCO S. **Metodología de la investigación científica.** 1ra ed. Lima- Perú. Editorial San Marcos. 2009.
25. ALARCON G, ALBORNOZ Y, PRADO J. **Metodología de la investigación científica en salud.** Huánuco – Perú. Editorial UNHEVAL. 2009.

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA
TÍTULO DE PROYECTO DE TESIS: “Clima y Compromiso Organizacional de los profesionales de Salud del Hospital de Contingencia Tingo María- Huánuco, 2019”

Formulación del problema general y específicos.	Formulación de objetivo general y específico.	Sistema de Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Clima y Compromiso Organizacional de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María- Huánuco, 2019?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el Clima y Compromiso Organizacional de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María- Huánuco, 2019.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H_a: Existe relación entre el Clima y Compromiso Organizacional de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.</p> <p>H₀: No existe relación entre el Clima y Compromiso Organizacional de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>El Clima Organizacional</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>El compromiso organizacional</p>	<p>Nivel y Tipo de Investigación</p> <p>Relacional Correlacional Cuantitativa Observacional Prospectivo Transversal Analítico</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>5. ¿Cuál es la relación entre la Cultura Organizacional y el Compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María- Huánuco, 2019?</p> <p>6. ¿Cuál es la relación entre el Diseño Organizacional y el Compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María- Huánuco, 2019?</p> <p>7. ¿Cuál es la relación entre el Potencial Humano y el Compromiso Organizacional de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019?</p> <p>8. ¿Cuál es la asociación de las características sociodemográficas a la relación entre el Clima y Compromiso Organizacional de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>5. Determinar la relación entre la Cultura Organizacional y el Compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.</p> <p>6. Determinar la relación entre el Diseño Organizacional y el Compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.</p> <p>7. Determinar la relación entre el Potencial Humano y el Compromiso Organizacional de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.</p> <p>8. Determinar la asociación de las características sociodemográficas a la relación entre el Clima y Compromiso Organizacional de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>H_{a1}: Existe relación entre la Cultura Organizacional y el Compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María- Huánuco, 2019.</p> <p>H₀₁: No existe relación entre la Cultura Organizacional y el Compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María- Huánuco, 2019.</p> <p>H_{a2}: Existe relación entre el Diseño Organizacional y el Compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.</p> <p>H₀₂: No existe relación entre el Diseño Organizacional y el Compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.</p> <p>H_{a3}: Existe relación entre el Potencial Humano y el Compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.</p> <p>H₀₃: No existe entre el Potencial Humano y el Compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.</p> <p>H_{a4}: No existe asociación de las características sociodemográficas a la relación entre el Clima y Compromiso Organizacional de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.</p> <p>H₀₄: Existe asociación de las características sociodemográficas a la relación entre el Clima y Compromiso Organizacional de los profesionales de Salud del Hospital de contingencia Tingo María - Huánuco, 2019.</p>	<p>Variables Intervinientes Características sociodemográficas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Edad. ▪ Tiempo de trabajo. ▪ Profesión. ▪ Condición laboral. 	<p>Diseño de Investigación:</p> <p>Diseño no experimental</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño transeccional correlacional. <div style="text-align: center;">  <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 -.- r -.- O2 </pre> </div> <p>Donde: M = Representa a la muestra en estudio. O1 = Clima Organizacional. O2 = El compromiso organizacional. r = Representa la relación de variables en estudio.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de Datos: Técnica: La Encuesta Instrumento: El cuestionario</p> <p>Plan de tabulación y análisis de datos: Software estadístico SPSS. Chi Cuadrado.</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN"



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN"

Fecha:

ANEXO N° 02 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título: "El Clima organizacional y el compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de Contingencia Tingo María - Huánuco 2019"

Mediante la firma de este documento, doy mi consentimiento para que el investigador sea un personal autorizado ya que formará parte de una investigación centrada en conocer la **"El Clima y Compromiso Organizacional de los profesionales de Salud del Hospital de Contingencia Tingo María - Huánuco 2019"**.

Entiendo que seré entrevistado(a) en el área de administración donde laboro en el horarios que me citen. Se me harán algunas preguntas acerca de mi gestión y la experiencia en relación al tema.

La entrevista durará aproximadamente 10 minutos. Es también de mi conocimiento que el investigador puede ponerse en contacto conmigo en el futuro, a fin de obtener más información.

He concedido libremente esta entrevista. Se me ha notificado que es totalmente voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualesquiera preguntas o decidir darla por terminada en cualquier momento. Se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas no serán reveladas.

Este estudio contribuirá a entender mejor el Clima organizacional y el compromiso de los profesionales de Salud del Hospital de Contingencia Tingo María. Sin embargo, Yo ni la institución recibirá un beneficio directo como resultado de mi participación o como compensación por cualquier esfuerzo, molestia o costo monetario asociados con mi participación en este estudio.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que el encuestador es la persona a quien debo buscar en caso de que tenga alguna pregunta acerca del estudio o sobre mis derechos como participante en el mismo.

Fecha:

Firma del(a) entrevistado(a)

Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZAN

ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y
GERENCIA EN SALUD



ANEXO Nº 03

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Objetivo: El presente cuestionario tiene como objetivo, desarrollar la Fase de Aplicación del Estudio del Clima Organizacional y el compromiso de los profesionales, para así con su opinión, mejorar la gestión de su organización de salud.

Antes de responder, por favor tener en cuenta lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Responder de manera franca y honesta.
- Completar con bolígrafo.
- Asegúrese de responder todos los enunciados.
- Enfoque su atención en lo que sucedió durante los últimos tres meses de trabajo en su organización de salud.
- Tener en cuenta que se tiene una sola opción para contestar por cada uno de los enunciados.
- Responder de acuerdo a lo que perciba en su ambiente de trabajo posicionándose en algunas de las opciones que se presentan colocando “**X**” en el casillero correspondiente, según sea su respuesta:

- Nunca: 1.
- Casi nunca: 2.
- A veces: 3.
- Frecuentemente: 4.
- Siempre: 5.

A continuación un ejemplo:

“Mi jefe está disponible cuando se le necesita:

1	2	3	4	5
Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (AV) X	Frecuente- mente (F)	Siempre (S)

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Edad:.....

Tiempo de servicio:.....

Profesión:.....

Condición laboral.....

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**N: nunca; C N: casi nunca; A V: a veces; F: frecuentemente; S: siempre.**

CODIGO DE CUESTIONARIO:	N	C N	A V	F	S
Cultura Organizacional					
Conflicto y cooperación					
1. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
2. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.					
Motivación					
3. Recibo buen trato de mi establecimiento de Salud.					
4. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.					
5. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
Identidad					
1. Estoy comprometido con mi organización de salud.					
2. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.					
3. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.					
Diseño Organizacional					
Toma de decisiones					
4. Mi jefe obtiene información antes de tomar una decisión.					
5. En mi organización participo en la toma de decisiones.					
Remuneración					
1. Mi salario y beneficios son razonables.					
2. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					

Estructura					
1. Las tareas que realizo corresponden a mi función.					
2. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
Comunicación					
1. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.					
2. Mi jefe inmediato me comunica si estoy haciendo bien o mal mi trabajo.					
3. Presto atención a los comunicados que emiten los jefes.					
Potencial Humano					
Innovación					
1. La innovación es característica de nuestra organización.					
2. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.					
3. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus ideas sean consideradas.					
4. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
Liderazgo					
1. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.					
2. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
Recompensa					
1. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
2. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.					
3. Los premios y los reconocimientos son distribuidos de manera justa.					
Confort					
4. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
5. La limpieza de los ambientes es adecuada.					

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
ESCUELA DE POSTGRADO



MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y
GERENCIA EN SALUD



ANEXO Nº 04

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Objetivo: El presente cuestionario tiene como objetivo, desarrollar la Fase de Aplicación del Estudio del Clima Organizacional y el compromiso de los profesionales, para así con su opinión, mejorar la gestión de su organización de salud.

Antes de responder, por favor tener en cuenta lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Responder de manera franca y honesta.
- Completar con bolígrafo.
- Asegúrese de responder todos los enunciados.
- Enfoque su atención en lo que sucedió durante los últimos tres meses de trabajo en su organización de salud.
- Tener en cuenta que se tiene una sola opción para contestar por cada uno de los enunciados.
- Responder de acuerdo a lo que perciba en su ambiente de trabajo posicionándose en algunas de las opciones que se presentan colocando "X" en el casillero correspondiente, según sea su respuesta:

- Totalmente en Desacuerdo: TED
- En Desacuerdo: ED
- Ni de acuerdo Ni en desacuerdo: NDANED
- De Acuerdo: DA
- Totalmente de Acuerdo: TDA

A continuación un

ejemplo:

"Sería muy duro para mi dejar esta organización, inclusive si lo quisiera".

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo (TED)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED)	De acuerdo (DA) X	Totalmente de acuerdo (TDA)

CUESTIONARIO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL									
TED: Totalmente en desacuerdo ED: En Desacuerdo NDANED: Ni de acuerdo ni en desacuerdo DA: De acuerdo TDA: Totalmente de acuerdo									
CODIGO DE CUESTIONARIO :					TED	ED	NDANED	DA	TD A
COMPROMISO AFECTIVO									
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.								
2	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.								
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.								
4	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.								
5	No me siento integrado plenamente en mi organización.								
6	Esta organización significa personalmente mucho para mí.								
COMPROMISO DE CONTINUIDAD									
7	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.								
8	Sería muy duro para mi dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.								
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.								
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.								
11	Si no hubiera puesto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.								
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.								
COMPROMISO NORMATIVO									
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.								
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.								
15	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.								
16	Esta organización merece mi lealtad.								
17	No abandonaré mi organización en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.								
18	Estoy en deuda con la organización.								



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO- PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA
ORGANIZACIONAL

Nombre del Experto: Andy Wilfredo Chacabuco Flores Especialidad: Doctor en Gestión Empresarial

"Calificar con 1, 2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CULTURA ORGANIZACIONAL	Conflicto y cooperación	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	3	4	4	4
		Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	4	4	4	4
	Motivación	Recibo buen trato de mi establecimiento de Salud.	4	4	4	4
		Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	4	4	4	4
		Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	4	4	4	4
	Identidad	Estoy comprometido con mi organización de salud.	4	4	4	4
		Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	4	4	4	4
		Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	4	4	4	4
	DISEÑO ORGANIZACIONAL	Toma de decisiones	Mi jefe obtiene información antes de tomar una decisión.	4	4	4
En mi organización participo en la toma de decisiones.			4	4	4	4
Remuneración		Mi salario y beneficios son razonables.	4	4	4	4
		Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	4	4	4	4
Estructura		Las tareas que realizo corresponden a mi función.	4	4	4	4
		Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	4	4	4	4

POTENCIAL HUMANO	Comunicación	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	4	4	4	4
		Mi jefe inmediato me comunica si estoy haciendo bien o mal mi trabajo.	4	4	4	4
		Presto atención a los comunicados que emiten los jefes.	4	4	4	4
	Innovación	La innovación es característica de nuestra organización.	4	4	4	4
		Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	4	4	4	4
		Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus ideas sean consideradas.	4	4	4	4
		Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	4	4	4	4
	Liderazgo	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	4	4	4	4
		Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	4	4	4	4
	Recompensa	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	4	4	4	4
		Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	4	4	4	4
		Los premios y los reconocimientos son distribuidos de manera justa.	4	4	4	4
	Confort	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	4	4	4	4
		La limpieza de los ambientes es adecuada.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) ¿Qué dimensión o ítem falta?.....

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

.....
Firma y Sello del Juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO- PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA EL ESTUDIO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nombre del Experto: *Andy Wilfredo Chacabuco Felca* Especialidad: *Doctor en Gestión de Recursos*

"Calificar con 1, 2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMPROMI- SO AFECTIVO	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.	4	4	4	4
	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.	4	4	4	4
	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	4	4	4	4
	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.	4	4	4	4
	No me siento integrado plenamente en mi organización.	4	4	4	4
	Esta organización significa personalmente mucho para mí.	4	4	4	4
COMPROMI- SO DE CONTINUI- DAD	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	4	4	4	4
	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	4	4	4	4
	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.	4	4	4	4
	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.	4	4	4	4
	Si no hubiera puesto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	4	4	4	4

	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	4	4	4	3
COMPROMI- SO NORMATIVO	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	4	4	4	4
	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.	4	4	4	4
	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.	4	4	4	4
	Esta organización merece mi lealtad.	4	4	4	4
	No abandonaría mi organización en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	4	4	4	4
	Estoy en deuda con la organización.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) ¿Qué dimensión o ítem falta?.....

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

.....
Firma y Sello del Juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO- PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA
ORGANIZACIONAL

Nombre del Experto: Mg. Leydy Mayra Jumbura Peralta Especialidad: Docencia en Educación Superior e Investigación

"Calificar con 1, 2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CULTURA ORGANIZACIONAL	Conflicto y cooperación	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	3	4	4	4
		Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	4	4	4	4
	Motivación	Recibo buen trato de mi establecimiento de Salud.	4	4	4	4
		Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	4	4	4	4
		Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	4	4	4	4
	Identidad	Estoy comprometido con mi organización de salud.	4	4	4	4
		Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	4	4	4	4
Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.		4	4	4	4	
DISEÑO ORGANIZACIONAL	Toma de decisiones	Mi jefe obtiene información antes de tomar una decisión.	4	4	4	3
		En mi organización participo en la toma de decisiones.	4	4	4	4
	Remuneración	Mi salario y beneficios son razonables.	4	4	4	4
		Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	4	4	4	4
	Estructura	Las tareas que realizo corresponden a mi función.	4	4	4	4
		Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	4	4	4	4


91

POTENCIAL HUMANO	Comunicación	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones y percepciones relacionadas al trabajo.	4	4	4	4
		Mi jefe inmediato me comunica si estoy haciendo bien o mal mi trabajo.	4	4	4	4
		Presto atención a los comunicados que emiten los jefes.	4	4	4	3
	Innovación	La innovación es característica de nuestra organización.	4	4	4	3
		Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	4	4	4	4
		Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus ideas sean consideradas.	4	4	4	4
		Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	4	4	4	4
	Liderazgo	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	4	4	4	4
		Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	4	4	4	4
	Recompensa	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	4	4	4	4
		Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	4	4	4	4
		Los premios y los reconocimientos son distribuidos de manera justa.	4	4	4	4
	Confort	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	4	4	4	4
		La limpieza de los ambientes es adecuada.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) ¿Qué dimensión o ítem falta?.....

DESICIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Leydy M. Ventura Perata
 MAGISTER
 Firma y Sello del Juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO- PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA EL ESTUDIO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nombre del Experto: *Mg. Leydy Maylit Ventura Peraltz* **Especialidad:** *Docencia en Educación Superior e Investigación*

“Calificar con 1, 2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMPROMI- SO AFECTIVO	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.	4	4	4	4
	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.	4	4	4	4
	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	4	4	4	4
	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.	4	4	4	4
	No me siento integrado plenamente en mi organización.	4	4	4	4
	Esta organización significa personalmente mucho para mí.	4	4	4	4
COMPROMI- SO DE CONTINUI- DAD	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	4	4	4	4
	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	4	4	4	4
	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.	4	4	4	4
	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.	4	4	4	4
	Si no hubiera puesto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	4	4	4	4

	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	4	4	4	3
COMPROMI- SO NORMATIVO	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	4	4	4	4
	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.	4	4	4	4
	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.	4	4	4	4
	Esta organización merece mi lealtad.	4	4	4	4
	No abandonaría mi organización en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	4	4	4	4
	Estoy en deuda con la organización.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) ¿Qué dimensión o ítem falta?.....

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Leydy M. Ventura Peralta
MAGISTER
C.E.P. 60779

Firma y Sello del Juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO- PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA
ORGANIZACIONAL

Nombre del Experto: *Alejandrina Espinoza de Nieto* Especialidad: *Maestro en: Gobierno y Gerencia en Salud*

“Calificar con 1, 2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

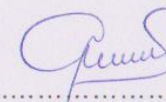
DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CULTURA ORGANIZACIONAL	Conflicto y cooperación	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	4	4	4	4
		Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	4	4	4	4
	Motivación	Recibo buen trato de mi establecimiento de Salud.	4	4	4	4
		Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	4	4	4	4
		Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	4	4	4	4
	Identidad	Estoy comprometido con mi organización de salud.	4	4	4	4
		Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	4	4	4	4
Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.		4	4	4	4	
DISEÑO ORGANIZACIONAL	Toma de decisiones	Mi jefe obtiene información antes de tomar una decisión.	4	4	4	4
		En mi organización participo en la toma de decisiones.	4	4	4	4
	Remuneración	Mi salario y beneficios son razonables.	4	4	4	4
		Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	4	4	4	4
	Estructura	Las tareas que realizo corresponden a mi función.	4	4	4	4
Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.		4	4	4	4	

	Comunicación	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	4	4	4	4
		Mi jefe inmediato me comunica si estoy haciendo bien o mal mi trabajo.	4	4	4	4
		Presto atención a los comunicados que emiten los jefes.	4	4	4	4
POTENCIAL HUMANO	Innovación	La innovación es característica de nuestra organización.	4	4	4	4
		Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	4	4	4	4
		Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus ideas sean consideradas.	4	4	4	4
		Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	4	4	4	3
	Liderazgo	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	4	4	4	4
		Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	4	4	4	4
	Recompensa	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	4	4	4	4
		Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	4	4	4	4
		Los premios y los reconocimientos son distribuidos de manera justa.	4	4	4	4
	Confort	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	4	4	4	4
		La limpieza de los ambientes es adecuada.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) ¿Qué dimensión o ítem falta?.....

DESICIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y Sello del Juez

Alejandrina Espinoza de Nieto
MAGISTER
REGISTRO N°000761



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO- PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA EL ESTUDIO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nombre del Experto: Alejandra Espinoza de Nieto Especialidad: Maestro en Liderazgo y Gerencia en Salud

“Calificar con 1, 2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

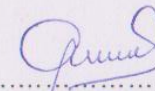
DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMPROMISO AFECTIVO	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.	4	4	4	4
	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.	4	4	4	4
	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	4	4	4	4
	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.	4	4	4	4
	No me siento integrado plenamente en mi organización.	4	4	4	4
	Esta organización significa personalmente mucho para mí.	4	4	4	4
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	4	4	4	4
	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	4	4	4	4
	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.	4	4	4	4
	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.	4	4	4	4
	Si no hubiera puesto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	4	4	4	4

	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	4	4	4	3
COMPROMI- SO NORMATIVO	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	4	4	4	4
	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.	4	4	4	4
	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.	4	4	4	4
	Esta organización merece mi lealtad.	4	4	4	4
	No abandonaría mi organización en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	4	4	4	4
	Estoy en deuda con la organización.				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) ¿Qué dimensión o ítem falta?.....

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y Sello del Juez

Alejandrina Espinoza de Nieto
MAGISTER
REGISTRO N°000781

NOTA BIOGRÁFICA

Evelin Pierina Campos Lozano, nació el 07 de mayo de 1993 en el distrito de Huánuco, provincia de Huánuco, departamento de Huánuco. Es hija de Julio Libeto Campos Zolorsano y de Irma Elizabeth Lozano Salcedo, estudió primaria y secundaria en la I.E.E “La Inmaculada Concepción”. Realizó estudios Superiores en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán y obtuvo el título de Cirujano Dentista en el año 2016. En el 2017- 2018 realizó estudios de Maestría en Administración y Gerencia en Salud; al mismo tiempo que se desempeñó en el SERUMS de la Región Huánuco, como Cirujano Dentista para el MINSA, en el Puesto de Salud Tambogán. Desde sus inicios hasta la actualidad se viene desarrollando en su profesión de manera particular en Clínicas Odontológicas. Recientemente inició estudios universitarios en su segunda carrera universitaria, Medicina Humana, en la Universidad De Aquino Bolivia.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las **13:00h**, del día **lunes 10 DE FEBRERO DE 2020** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Mg. Jesús Omar CARDENAS CRIALES	Presidente
Mg. Antonio Alberto BALLARTE BAYLON	Secretario
Mg. Miguel Nino CHAVEZ LEANDRO	Vocal

Asesora de tesis: Dra. Silvia Alicia MARTEL Y CHANG (Resolución N° 01724-2018-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud, Doña, Evelin Pierina CAMPOS LOZANO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL DE CONTINGENCIA TINGO MARÍA - HUÁNUCO, 2019"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

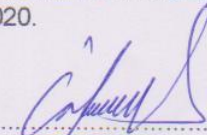
- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....
.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Diesisiete (17)
Equivalente a MUY BUENO, por lo que se declara APROBADO
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 14:00 horas de 10 de febrero de 2020.


.....
PRESIDENTE
DNI N° 28292448


.....
SECRETARIO
DNI N° 07310484


.....
VOCAL
DNI N° 20906063

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

(Resolución N° 0438-2020-UNHEVAL/EPG)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres: CAMPOS LOZANO, EVELIN PIERINA

DNI: 71599397 Correo electrónico: evi_05_y@hotmail.com

Teléfonos Casa _____ Celular 942687565 Oficina _____

2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

Posgrado	
Maestría:	<u>MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD</u>
Mención:	_____

Grado Académico obtenido:

MAESTRO

Título de la tesis:

CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL DE CONTINGENCIA TINGO MARIA - HUÁNUCO, 2019

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción de Acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquiera tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 03 DE MARZO DEL 2020



Firma del autor