



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Clima laboral y compromiso organizacional en un centro
médico de salud ocupacional, Chiclayo – 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Cueva Sanchez, Alonso Emmanuel (orcid.org/0000-0002-3309-1928)

Gonzales Riveros, Katherine Giovanna (orcid.org/0000-0002-1186-7131)

ASESORES:

Mg. Cabanillas Palomino, Roxana (orcid.org/0000-0003-1360-1625)

Mg. Idrogo Cabrera, Mary Cleofe (orcid.org/0000-0002-3671-975X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO - PERÚ

2022

DEDICATORIA

La presente investigación la dedicamos a nuestro esfuerzo y sacrificio que hemos puesto en todo este proceso de elaboración de tesis, también a las personas que estuvieron a nuestro lado, brindándonos su soporte emocional, económico y sobre todo a nuestras asesoras Mg. Roxana Cabanillas y Mg. Mary Idrogo por ser esos pilares y soporte que hemos necesitado en toda esta última etapa universitaria.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a todas las personas que estuvieron en esta última etapa de nuestra carrera, en especial a nuestros padres por brindarnos su apoyo emocional y económico. También agradecemos a las instituciones que nos facilitaron el acceso para llevar a cabo esta investigación.

Índice de contenidos

| | |
|------------------------------------------------------------|-----|
| Carátula | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract..... | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 11 |
| 3.1. Tipo y Diseño de investigación | 11 |
| 3.2. Variables y Operacionalización | 11 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 12 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 12 |
| 3.5. Procedimientos | 14 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 15 |
| 3.7. Aspectos Éticos..... | 15 |
| IV. RESULTADOS | 17 |
| V. DISCUSIÓN | 25 |
| VI. CONCLUSIONES | 29 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 30 |
| REFERENCIAS | 31 |

Índice de tablas

| | |
|---------------|----|
| Tabla 1:..... | 17 |
| Tabla 2:..... | 18 |
| Tabla 3:..... | 19 |
| Tabla 4:..... | 20 |
| Tabla 5:..... | 21 |
| Tabla 6:..... | 22 |
| Tabla 7:..... | 23 |
| Tabla 8:..... | 24 |

Resumen

La presente investigación de tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental, tiene como objetivo analizar la relación entre el Clima Laboral y el Compromiso Organizacional, así como determinar la categoría de clima y el nivel de compromiso, además de determinar la relación entre los factores del Clima laboral con las dimensiones del Compromiso en un Centro Médico de Salud Ocupacional en la ciudad de Chiclayo. En esta investigación se empleó la totalidad de su población. Los resultados obtenidos evidenciaron que no existe relación significativa entre ambas variables, además se comprobó que la categoría de clima laboral es favorable representado por el 47% y que el nivel de compromiso es bajo demostrado por el 74%. Conjuntamente, se comprobó que no existe relación significativa alguna entre los factores de clima (Autorrealización, Involucramiento Laboral, Comunicación, Supervisión y Condiciones Laborales) y las dimensiones de compromiso (Afectivo, Normativo y de Continuidad).

PALABRAS CLAVE: Clima Laboral, Compromiso Organizacional, Factores, Dimensiones.

Abstract

The objective of this descriptive correlational research and non-experimental design is to analyze the relationship between Work Climate and Organizational Commitment, as well as to determine the category of climate and the level of commitment, in addition to determining the relationship between the factors of the Work Climate with the dimensions of Commitment in an Occupational Health Medical Center in the city of Chiclayo. The entire population was used in this investigation. The results obtained showed that there is no significant relationship between both variables, in addition it was found that the category of work environment is favorable represented by 47% and that the level of commitment is low demonstrated by 74%. Together, it was found that there is no significant relationship between the climate factors (Self-realization, Labor Involvement, Communication, Supervision and Labor Conditions) and the commitment dimensions (Affective, Normative and Continuity).

KEYWORDS: Labor Climate, Organizational Commitment, Factors, Dimensi

I. INTRODUCCIÓN

Últimamente las organizaciones se han visto obligadas a tener procesos mucho más ágiles, para lograr aumentar sus recursos y al mismo tiempo tener un deceso en las amenazas que pueden tener por los avances de la ciencia y tecnología. Esto ha llevado a que las organizaciones estudien distintas variables, tomando como principal componente el clima laboral (Sonia Palma, 2004) y el compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1993). Saber cómo estos componentes afectan a la empresa tanto de forma interna como externa.

El clima laboral es la percepción que un colaborador obtiene de una organización donde se desenvuelve laboralmente. De esta variable depende el grado de crecimiento que tenga la organización y esto se puede lograr a través de un fortalecimiento dentro de ella (Palma, 2017, p.17).

Es por ello que, el estudio de Piligua y Artiaga (2019) realizado en Colombia sobre el clima laboral, dio como resultado un nivel inferior en cuanto a su clima laboral, esto quiere decir que el 48% de los colaboradores manifestaban que dentro de su organización no existían un buen clima laboral, alegando que dentro de la empresa había una inexistencia de liderazgo, también que no existía el crecimiento profesional, llevándolos a sentirse estancados dentro de ella.

Del mismo modo, a través de la investigación realizada por Maldonado (2019) en Chile, mostró la ausencia de clima laboral dentro de la organización, una de las principales causas que los colaboradores alegaban era la ausencia de comunicación y participación que existe dentro de la empresa entre las áreas de trabajo.

Asimismo, en el marco nacional, los estudios realizados en Perú por Great Place to Work Institute Perú (2022) a través de distintas empresas que previamente fueron seleccionadas, se pudo demostrar que 163 de estas empresas que se dedican a diferentes rubros, trabajan en el desarrollo de su clima laboral, sin

embargo 45 de estas organizaciones aún tienen un nivel promedio que muestra que tienen que trabajar en ese ámbito.

Por otro lado, Deloitte Perú (2015) informó que, a través de un estudio mundial, en el cual se verificó que uno de los principales problemas que hay dentro de la organización es la falta de compromiso que tienen los colaboradores con su empresa. Arciniega (2002) nos declara que, el compromiso viene hacer la conexión sentimental que desarrolla el trabajador con su organización, trayendo como consecuencia mejor desarrollo en su ámbito laboral. Es por ello que, nace la interrogante ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional del personal de la empresa Salud y Bienestar S.A.C.?

Por lo que, se justifica este estudio de forma teórica, con la finalidad de poder investigar y analizar las funciones que tienen los conceptos de Clima laboral (Sonia Palma, 2004) y compromiso organizacional propuesta por (Meyer y Allen, 1991). De forma práctica, a través del resultado se permitió observar la relación que existe entre ambas variables. De manera metodológica se utilizó instrumentos que nos ayudó a la recolección de datos de ambas variables, posteriormente su procesamiento se realizó en SPSS, de esta manera se obtuvieron los resultados de la investigación.

Por lo tanto, como objetivo general de la investigación se analizó la relación que tiene el clima laboral y compromiso organizacional en un centro médico de salud ocupacional de Chiclayo en el 2021. De manera específica, se determinó la categoría del clima laboral y el nivel de compromiso en los colaboradores. Asimismo, se determinó la relación de cada factor del clima laboral (Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales) con las dimensiones del compromiso organizacional (Afectivo, Normativo y de Continuidad) en un centro médico de salud ocupacional de Chiclayo en el 2021.

Por lo cual, la investigación tuvo como hipótesis: Existe relación positiva significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de un centro médico de salud ocupacional de Chiclayo en el 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Es así que, a través de los antecedentes internacionales, podemos observar las siguientes investigaciones: Carvalho, De Oliveira, Ferreira & Valentini, (2020) su investigación sobre clima de seguridad psicológica y el trabajo, fue de corte transversal, correlacional. En el que participaron 64 empresas de Brasil con un total de 1244 personas. Los resultados evidenciaron que existe correlación entre la seguridad psicológica y compromiso. En el cual, se utilizó una encuesta de escala Likert de siete puntos que midió la percepción del poder organizacional y compromiso laboral.

Barbieri, Severo y Ferro, (2018), realizó un estudio sobre la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional. La metodología que empleo en este estudio es cuantitativa, correlacional. La técnica que se utilizó fue a través de un sondeo realizado con cuestionarios los cuales se agruparon en tres partes: Las dos primeras orientadas a medir la calidad de vida en el trabajo y la satisfacción de estas acciones y la tercera, el compromiso organizacional. Se selección a 119 empleados para que participen de esta investigación. Como resultado se halló influencia positiva en el entorno laboral sobre el comportamiento, también se percibe el compromiso organizacional, los colaboradores refieren un ambiente agradable dentro de su trabajo, así mismo los colaboradores se sienten complacido en cuanto su vida laboral, como consecuencia terminan teniendo compromiso dentro de la organización.

Lizote, Verdinelli y Do Nascimento, (2017), investigó el compromiso del trabajador y satisfacción laboral en Brasil. Obtuvo la investigación de la construcción de herramientas sobre ambas variables, se logró aplicar a 331 colaboradores. Se utilizó la T y análisis de varianza como método para comparar. La investigación mostro que la afectividad tiene una relación representativa en gran escala con la satisfacción. Sin embargo, se puede indicar que los colaboradores que son más insatisfechos son los más comprometidos con las normas de la organización.

Los antecedentes en el marco nacional del presente estudio tenemos a: Guevara, (2019), al estudiar el clima laboral y compromiso organizacional en docentes de una organización educativa en Sánchez Carrión, La investigación de exploración fue de tipo teórico descriptivo y correlacional. Se realizó un sondeo a 28 profesores para medir ambas variables. Como consecuencia se reconoció que el 78.65% de profesores indicaron que el clima laboral es óptimo, el 75% sitúa al compromiso organizacional de bueno. Por lo que, se concluyó que existe conexión entre los constructos y es elevado, preciso y expresivo.

Cabrera, (2018) investigó el clima y compromiso organizacional en un centro de salud en Callao, el estudio fue correlacional, tipo descriptivo con una orientación de enfoque cuantitativo, en donde participaron de 96 trabajadores, se aplicaron diversas escalas como instrumentos de medición. Se evidenció que un 87.5 % de los participantes observaron que en su centro de trabajo el clima organizacional esta para restablecer y aumentar, solo 10.4% lo consideró bueno. Se concluyó, también que hay relación positiva, aunque débil entre ambas variables de investigación.

Delgado, (2018) realizó un estudio sobre clima y compromiso organizacional en los colaboradores de la municipalidad de un distrito de la localidad, se dio de forma no experimental, con el enfoque cuantitativo con nivel correlacional, participaron 114 integrantes de la municipalidad. Se utilizó como técnica una encuesta donde se mide la percepción de las variables de estudio dentro de una empresa. Como resultado de la investigación el 43% del personal ve el clima agradable, además el 21,9% de favorable, así mismo el 53.5% de trabajadores evidencian que el compromiso organizacional está en un término medio y el 31.6 percibió un nivel alto. Se concluyó que ambas variables presentan una significativa relación.

Vela, (2018) observó que el clima organizacional y su conexión con el compromiso organizacional en el sector salud de un hospital en Lima. El estudio tuvo fue de tipo cuantitativo y correlacional. Participaron 105 enfermeras donde se les aplicó un instrumento para medir las variables en

estudio. Como resultado se brindó que el 75.2% posiciona al clima organizacional en un nivel medio y un 3.8% en nivel alto. Asimismo, el compromiso organizacional presenta un 65.7% ubicándolo en un término medio y un 21% dentro de un nivel alto. De tal manera, se evidencia el nivel bajo del estudio de las variables, siendo una correlación positiva.

Por otro lado, Pineda (2017), en su estudio sobre la relación de clima laboral y compromiso organizacional, de tipo no experimental de corte transversal correlacional, conformado por la participación de 84 trabajadores del hospital I La Esperanza en Trujillo, en la cual, se utilizaron instrumentos para medir dichas variables (Uwes y CCO), se concluyó que, la relación entre ambas variables es nula. También se halló que el clima se encuentra en un nivel medio, representado por el 82.1% y el compromiso en un nivel promedio evidenciado por el 61.9% de la población.

En relación con esta investigación se puede evidenciar los distintos conceptos de ambas variables, a continuación:

El clima laboral en un deseo por perfeccionar, el rendimiento de las organizaciones y el incremento de la competencia del ser humano como parte principal para el logro de una organización, se han aumentado los servicios que apuestan por el desarrollo del desempeño laboral a través de procesos y resultados (Palma, 2004).

La definición de clima organizacional se inicia en la psicología de acuerdo a lo que menciona Germman (1960, citado por Brunet, 2004). Conceptos donde muestran el valor de aproximamiento a la materia de investigación y que evidencien la perspectiva contemplativa del estudio. Para (Litwin y Stringer, 1978, p.12) las variables son intrínsecos, examinados de manera precisa, un “estilo” no formal superior y del entorno laboral que establece el comportamiento, hábito, el valor y la motivación de los trabajadores de las organizaciones.

El Clima organizacional es una cualidad observada y vivido por los trabajadores de las organizaciones según (Chiavenato y Colbs, 2001, p.178). Así mismo Tagiuri y Litwin (1968, citado por Denison 1991) lo refiere como

una figura escasamente permanente del entorno intrínseco en una empresa que aprecia a los colaboradores, la influencia del comportamiento se detalla a partir de principios, comportamiento y cualidades de las organizaciones. Palma (2004), la creadora del instrumento a emplear en este estudio, basándose en la teoría de Litwin y Stringer (1968) manifiesta los fundamentales componentes de la conducta de una persona dentro de la empresa, en temas de clima y motivación, los patriarcas de esta teoría disponen la valoración iniciando de la apreciación del clima laboral ya que el clima laboral se expresa de como los trabajadores lo observan en su empresa.

Es así que, Palma (2004) define el clima laboral como la apreciación del trabajador asociada al entorno del ambiente de trabajo, la que alcanza la elaboración de los contenidos del diagnóstico que guía para preparar y modificar, principalmente para añadir y acentuar el crecimiento del desarrollo y los productos de la empresa.

Distintos autores hicieron contribuciones, las cuales se consideran fundamentales para aumentar el entendimiento sobre clima laboral que explica sobre este, sus cualidades vinculadas al entorno de trabajo, lo cual favorece a ser evaluado, llevando a tener en cuenta el prever y modificar, para obtener un permanente crecimiento del desarrollo de la empresa, obteniendo buenos resultados. Es así que se realiza una valoración que medirá el grado de clima laboral, esto nos ayuda a observar y saber cómo es la apreciación de un colaborador en su entorno de trabajo en el interior de la organización, lo que ayudará al aumento de la producción en los trabajadores y un progreso en la comunicación con el resto de trabajadores, facilitando la ejecución de la finalidad del colaborador.

Además, Robbins (2004) manifiesta que el clima en la organización, es la perseverancia del colaborador en la empresa, evolucionando a los colaboradores y perciban como es el entorno donde se desenvuelve la empresa. Marchant (2005) nos menciona acerca de esta variable que está en un ambiente psicosocial la cual se desarrolla los colaboradores de una

organización, así mismo el lograr mostrar la relación que hay con los objetivos y en su rutina diaria.

Como indica Baguer (2009) el clima laboral se desarrolla en el ambiente donde interactúan los colaboradores, suscitándose en la empresa, se dice que el clima laboral es adecuado cuando desarrolla sus actividades en un entorno óptimo, en el que le permita desarrollarse de manera personal y profesional.

Por su parte, Chiavenato (2009) indica que al existir un buen clima laboral el colaborador se encontrará motivado, cuando el empleado es adecuadamente capacitado por ende prevalece la estimulación laboral, además es necesario reforzar la comunicación y la adhesión de grupo, impulsando el logro dentro de la institución.

Sintetizando, el clima laboral se inicia cuando investigaron que los trabajadores perciben de forma distinta el ambiente donde trabajan y se desarrollan diariamente, esto se muestra a través de sus actividades y actitudes que desempeña dentro de la empresa, mostrando el compromiso que hay y como se relacionan los trabajadores entre sí, así mismo, se utiliza motivaciones para lograr estabilidad en los trabajadores, esto ayudará a que se logre un compromiso de parte de ellos con su organización (Gómez, Gerardo y López, 2010).

Palma (2004) en su escala, lo clasificó en cinco factores: a) Autorrealización: describe como el sentimiento de lograr los objetivos y metas tanto profesionales como personales de la empresa, en tal sentido surge un mejor desempeño, productividad y aumento de activos. b) Involucramiento Laboral: se basa en que los trabajadores decretan su desempeño y sus valores con la organización desenvolviéndose en ella. c) Supervisión: se centra por las percepciones del desarrollo del monitoreo por parte de los superiores, en dirección a los movimientos y el soporte que es fundamental en el desempeño de la empresa. d) Comunicación: implica la claridad de la transparencia, coherencia y fluidez lo cual trasfiere en el crecimiento de la parte interna y la vigilancia del mismo. e) Condiciones Laborales: se

proporciona en base al desarrollo de las actividades, implicando recursos económicos y elementos psicosociales.

De igual forma, la teoría de Likert citada por Paramo (2004) nos indica que, el comportamiento o actitud de los colaboradores dependen de la información que obtienen y perciben dentro de su organización. También manifiesta que el puesto jerárquico, los beneficios económicos y la personalidad del colaborador influye en el desarrollo del clima laboral.

Por otro lado, el compromiso organizacional según Meyer y Allen (1993), es aquella actitud que presenta el colaborador por su centro de trabajo. Siendo este, un estado psicológico encargado de representar el grado de vinculación que tiene el trabajador con la empresa, lo cual influye en su decisión de permanecer como miembro de la organización.

Asimismo, Meyer y Allen (1991) en su teoría establecen tres características fundamentales que apoyan al concepto del compromiso organizacional: a) Componente afectivo: es el nivel donde el colaborador se identifica de forma emocional con la empresa, así también es la conexión sentimental que el colaborador va obteniendo con la organización, este elemento se subdivide en cuatro niveles: las particularidades personales, la educación, la edad y sexo. b) Componente de Continuidad: se da cuando el colaborador estima su empresa y por consecuencia anhela quedarse dentro de ella. c) Componente Normativo: Es como una obligación moral donde el colaborador tiene hacia la empresa o también se da como agradecimiento (recíproco), esto se muestra a través de las recompensas que la empresa puede brindar.

Por lo que, Adriana Azabache cita a Meyer y Allen (1991) quienes refirieren que, el compromiso organizacional es un estado psicológico que tiene como cualidad el nexo entre un trabajador con la organización, esto por ende es crucial en la elección de continuar o de renunciar a la empresa. También, refiere que el compromiso organizacional es un modelo tridimensional en el que engloba: lo afectivo, la continuidad y por último lo

normativo, esta definición es la más usada en estos últimos años, siendo la teoría más estudiada por otros autores (Arciniega y González, 2006, p.50).

Aportando a la indagación, el compromiso organizacional se centra en el bienestar emocional y se estima un vínculo del colaborador con la empresa. Meyer y Allen (1991) manifiestan que, una persona puede mostrar una posición de ecuanimidad entre un colaborador y una empresa, precisar la perseverancia en la organización o retirarse, lo principal es las ganas por contribuir en producción laboral, de esta forma se vincula más con la empresa. (Bayona, Goñi y Madorran, 2000, p..45),

Además, por parte de otros investigadores definen al compromiso organizacional como la identidad psicológica de una persona con la organización que labora (Arciniega, 2002). El compromiso es una respuesta psicológica ante una valoración positiva en el ambiente que labora dándose por parte del colaborador. Hay distintos conceptos que detallan la definición, la encuadran conforme a la teoría. Los cuales precisaron al compromiso organizacional como el nivel de rendimiento del trabajador y como este impacta en la autoestima, tomando en cuenta la motivación intrínseca como característica principal, luego de este concepto se originaron distintas disputas y estudios que señalaron en precisar la definición de compromiso en una institución (Lodahl y Kejner, 1965, p. 70).

El enfoque se basa en la multidimensionalidad, manifestando que el colaborador logra tener un apego con su organización y como consecuencia existe el compromiso dentro de su organización, gracias a los tres componentes: afectivo, continuo y normativo. (Karla Azabache, 2017, p.45)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

El diseño que se utilizó para este estudio fue no experimental, esto se debe a que no se manejó ninguna variable, solo se observó en su entorno natural. La investigación se dio de forma transversal, porque se realizó en ese mismo momento. (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

El presente estudio es de tipo descriptivo correlacional. Según Hernández, et al. (2014), porque no existió manipulación de la variable de investigación, se examina y especifica tal como se muestra en su entorno habitual, y de tipo correlacional tiene como intención dar a mostrar la conexión que hay entre las dos descripciones, en un ambiente personal.

3.2. Variables y Operacionalización

Clima organizacional se conceptualiza a la forma que percibe el trabajador su entorno donde realiza su laburo diario y como esto tiene una conexión con la oportunidad de lograr una realización de forma personal. También se ve a través del involucramiento que se da con las tareas asignadas, con la supervisión que nos brindan, con la oportunidad de poder obtener información que nos ayudará en el trabajo, nos llevará obtener mejores condiciones laborales y una buena coordinación con nuestros compañeros que nos conllevará a tener un mejor desempeño en el desarrollo de las tareas. (Palma, 2017, p.17),

Compromiso organizacional definición conceptual: “es el estado psicológico que tienen como elemento la conexión entre un individuo y su lugar de trabajo, esto lleva como consecuencia a que el individuo tome la decisión de continuar o no dentro de su organización”. (Meyer y Allen 1999, p.50) Ver Anexo 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

Según, Hernández (2010) refiere que todo grupo de casos que tiene una serie de características en común, viene hacer una población de investigación.

La población se dio por la cantidad de 30 trabajadores, todos ellos de ambos géneros, sus edades oscilan entre 25 y 60 años, en un centro de salud ocupacional de la ciudad de Chiclayo. En cuanto a la muestra, se decidió emplear la totalidad de la población.

Para este estudio se realizó un muestreo probabilístico porque la muestra fue empleada a su totalidad, obteniendo la semejante posibilidad de ser escogidos para la muestra, según Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P (2014) afirman que, la totalidad de los elementos de la población obtienen la misma posibilidad de ser seleccionados para la muestra y en la cual, se logran definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos de la muestra se empleó la técnica de la observación directa, la entrevista no estructurada y en instrumentos se utilizó la Escala de Clima Laboral (Palma, 2004), y el Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer, Allen & Smith, 1993),

Instrumentos Instrumento 1: La escala de clima laboral, fue creada en el 2004 por Sonia Palma Carrillo, el cual puede aplicarse de manera grupal o individual, para su desarrollo se puede emplear 30 minutos dirigido a colaboradores entre las edades de 18 a más, esta prueba comprende de 50 ítems, esta cuenta con los 5 factores, la cual el trabajador tendrá que marcar los ítems usando la escala de Likert del 1 al 5, la cual, va de forma progresiva.

Dentro de su confiabilidad se tuvo por medio del Alpha de Cronbach de 0.962 a nivel general y a nivel de factores muestra en autorrealización ($\alpha = 0.892$), Involucramiento laboral ($\alpha = 0.790$), Supervisión ($\alpha = 0.855$), comunicación ($\alpha = 0.835$) y por último condiciones laborales ($\alpha = 0.773$). De

igual forma, en la validez por juicio de expertos se obtuvo ($p > 0.25$) demostrando su fiabilidad del mismo. Así mismo obtendremos si hay un clima favorable o desfavorable.

Instrumento 2: El cuestionario de Compromiso Organizacional (1993), fue validado en el contexto peruano por Figueroa De La Peña César Augusto en el 2016, cuenta con 18 ítems y presenta 3 dimensiones, se puede aplicar de forma grupal e individual, que dura 15 minutos aproximadamente, está dirigido a trabajadores que laboran entre los 18 años a más, se empleó la escala de Likert de forma progresiva del 1 al 7. Por consiguiente, se observará si se obtiene un nivel alto, medio y bajo.

La validez de constructo evaluada se llevó a cabo mediante el AFC, el cual reportó índices de bondad de ajuste entre .644 a .681 y la confiabilidad se obtuvo a través de Alfa de Cronbach el cuestionario general obtuvo el .806 y para los factores; Afectivo .748, Continuidad .746 y Normativo .704.

En la prueba piloto aplicada a una similar institución, en la que participaron 30 integrantes, se obtuvo la validez del contenido a través de la V de Aiken, en el cual participaron tres expertos, los cuales, indicaron que ambos instrumentos, obtuvieron la puntuación máxima de 1, siendo válido para la aplicación. Para hallar la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach, por lo que la variable de clima laboral obtuvo ($\alpha = .98$) y compromiso organizacional ($\alpha = .73$), dichos resultados evidenciaron que ambos instrumentos están aptos, para ser utilizados en la recopilación de datos para esta investigación.

3.5. Procedimientos

- Se buscó la población apropiada para desarrollar el proyecto de investigación.
- Se realizó una entrevista con la Gerente y el encargado del área de psicología de la sucursal de Chiclayo para conocer la necesidad y realidad problemática existente dentro de la organización.
- Se investigó sobre los instrumentos para medir las variables de estudio.
- Se llevó a cabo el planteamiento de los objetivos e hipótesis de estudio.
- Se indagaron los antecedentes de ambas variables para tener un mayor conocimiento de ambas.
- Se realizó el marco teórico con la ayuda de algunos modelos de tesis, teorías y revistas de diversas fuentes confiables.
- Se decidió el tipo y diseño de investigación a realizar.
- Se elaboró un cuadro de operacionalización con la definición conceptual, operacional, dimensiones, indicadores y escalas de medición de ambas variables.
- Se analizó la utilización de la totalidad de la población para llevar a cabo la investigación.
- Se solicitaron los permisos necesarios tanto en la entidad donde se aplicaría la prueba piloto como en la de nuestra población.
- Se inició con la aplicación de la prueba piloto en el Centro Médico de Salud Ocupacional La Preventiva.
- Se elaboró una base de datos en Excel y SPSS de la prueba piloto.

- Se obtuvo la validez de constructo se realizó a través de la V de Aiken contando con tres expertos en el área y la confiabilidad se consiguió a través del Alfa de Cronbach de la prueba piloto.
- Se aplicó los instrumentos en nuestra población total.
- Se formuló una nueva base de datos con nuestros resultados en Excel y SPSS.
- Se analizó los resultados obtenidos a través del estadístico.
- Se redactaron los resultados de la investigación.
- Se realizaron las conclusiones, la discusión y las recomendaciones pertinentes.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos se requirió inicialmente obtener la base de datos de la prueba piloto, la cual se plasmó en el software de Microsoft Excel y un estadístico, del cual se obtuvo, la validez y confiabilidad de los instrumentos. Posteriormente, al validar que los resultados de los instrumentos sean óptimos, se procedió a la aplicación de la totalidad de nuestra población, por lo que se elaboró nuevamente una base de datos de nuestra población real, en la cual se empleó el mismo software y estadístico, logrando obtener los resultados de la investigación.

3.7. Aspectos Éticos

El presente estudio, se sustenta en los fundamentos de ética y moral establecidos en la escuela de pregrado de la presente casa de estudios. Es de señalar, que se solicitó el permiso, para la aplicación en 30 colaboradores, logrando obtener la valoración de ambas variables. Salvaguardando el total anonimato en la aplicación de ambos instrumentos.

De acuerdo al colegio ético de psicólogos del Perú, se realizó dicho estudio respetando la normativas nacionales e internacionales, donde se indica como realizar la investigación en seres humanos (artículo 22). También se habla que se debe obtener la aprobación de un comité de ética para realizar un proyecto de investigación (artículo 23). En el artículo 24, se especifica la importancia de tener el consentimiento informado de los participantes, en el artículo 26 señala la importancia que en la investigación no haya falsificación o plagio en su estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1:

Relación entre Clima Laboral y Compromiso Organizacional en colaboradores de un centro médico de salud ocupacional de la ciudad de Chiclayo.

| | | V2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL |
|------------------|------------------------|------------------------------|
| V1 CLIMA LABORAL | Correlación de Pearson | -,064 |
| | Sig. (bilateral) | ,739 |
| | N | 30 |

Fuente: Correlación de Pearson SPSS

En la tabla 1, se observa que, no existe relación estadísticamente positiva significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional ($p=0.73$), lo cual indica que, mientras que el centro médico exista mejor categoría de clima, no habrá un efecto en el compromiso.

Tabla 2:

Categorías de puntuación de la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo

| ESCALA DE CLIMA LABORAL | | |
|--------------------------------|-----------------|----------------|
| Categoría | # participantes | % de población |
| MUY FAVORABLE | 5 | 17 |
| FAVORABLE | 14 | 47 |
| MEDIA | 7 | 23 |
| DESFAVORABLE | 3 | 10 |
| MUY DESFAVORABLE | 1 | 3 |

Fuente: Base de datos del autor.

En la tabla 2, se indica las categorías de puntuaciones obtenidas de la población, a su vez señal el número de participantes y la representación en porcentaje. Siendo representada por su mayoría con el 47% en la categoría favorable, el 23% en media, el 17% en muy favorable, el 10% en desfavorable y 3% en muy desfavorable. Evidenciando así un clima laboral en su mayoría, favorable, lo que quiere decir que la percepción de los colaboradores es positiva con respecto a los factores que engloba esta variable.

Tabla 3:

Niveles de puntuación del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen & Smith.

| CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL | | |
|--------------------------------------------------|-----------------|----------------|
| Nivel | # participantes | % de población |
| ALTO | 1 | 3 |
| MEDIO | 7 | 23 |
| BAJO | 22 | 74 |

Fuente: Base de datos del autor.

En la tabla 3, se puede observar que el compromiso organizacional de forma general se encuentra en el nivel bajo, representado por el 74% de la población, el 23% en el nivel medio y el 3% en el alto, lo que refiere que en la mayoría de colaboradores, no presentan un adecuado vínculo afectivo hacia la organización, predisponiendo al incumplimiento de sus funciones e incluso al absentismo laboral.

Tabla 4:

Relación entre las dimensiones de Compromiso Organizacional con la Autorrealización en los colaboradores de un centro médico de salud ocupacional.

| | | F1 COMPROMIS O NORMATIVO | F2 COMPROMIS O DE CONTINUIDA D | F3 COMPROMIS O AFECTIVO |
|-----------------------|------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------|
| | Correlación de Pearson | -,003 | -,156 | ,124 |
| D1 AUTOREALIZACION | Sig. (bilateral) | ,986 | ,411 | ,513 |
| | N | 30 | 30 | 30 |

Fuente: Correlación Pearson SPSS

En la tabla 4, se observa que, todas las dimensiones de compromiso organizacional no tienen relación significativa ($p: 0.513$) con la Autorrealización del Clima laboral.

Tabla 5:

Relación entre las dimensiones de Compromiso Organizacional con el Involucramiento Laboral en los colaboradores de un centro médico de salud ocupacional.

| | | F1 COMPROMISO NORMATIVO | F2 COMPROMISO DE CONTINUIDAD | F3 COMPROMISO AFECTIVO |
|----------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|
| D2 | Correlación de Pearson | -,063 | -,122 | ,121 |
| INVOLUCRAMIENTO LABORAL | Sig. (bilateral) | ,741 | ,520 | ,523 |
| | N | 30 | 30 | 30 |

Fuente: Correlación Pearson SPSS

En la tabla 5, se observa que, todas las dimensiones de compromiso organizacional no tienen relación significativa ($p: 0.523$) con el Involucramiento laboral del Clima laboral.

Tabla 6:

Relación entre las dimensiones de Compromiso Organizacional con la Supervisión en los colaboradores de un centro de salud ocupacional.

| | | F1 COMPROMISO NORMATIVO | F2 COMPROMISO DE CONTINUIDAD | F3 COMPROMISO AFECTIVO |
|-------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|
| | Correlación de Pearson | -,065 | -,151 | ,057 |
| D3 SUPERVISIÓN | Sig. (bilateral) | ,731 | ,425 | ,766 |
| | N | 30 | 30 | 30 |

Fuente: Correlación Pearson SPSS

En la tabla 6, se observa que, todas las dimensiones de compromiso organizacional no tienen relación significativa ($p:0.766$) con la Supervisión del Clima laboral.

Tabla 7:

Relación entre las dimensiones de Compromiso Organizacional con la Comunicación en los colaboradores de un centro de salud ocupacional.

| | | F1 COMPROMIS O NORMATIVO | F2 COMPROMIS O DE CONTINUIDAD | F3 COMPROMIS O AFECTIVO |
|------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------|
| D4 COMUNICACIÓ N | Correlació n de Pearson | -,055 | -,138 | ,083 |
| | Sig. (bilateral) | ,771 | ,466 | ,661 |
| | N | 30 | 30 | 30 |

Fuente: Correlación Pearson SPSS

En la tabla 7, se observa que, todas las dimensiones de compromiso organizacional no tienen relación significativa ($p: 0,661$) con la Comunicación del Clima laboral.

Tabla 8:

Relación entre las dimensiones de Compromiso Organizacional con la Condiciones Laborales en los colaboradores de un centro de salud ocupacional.

| | | F1 COMPROMISO NORMATIVO | F2 COMPROMISO DE CONTINUIDAD | F3 COMPROMISO AFECTIVO |
|--------------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|
| D5 CONDICIONES LABORALES | Correlación de Pearson | -,063 | -,144 | ,037 |
| | Sig. (bilateral) | ,741 | ,446 | ,845 |
| | N | 30 | 30 | 30 |

Fuente: Correlación Pearson SPSS

En la tabla 8, se observa que, todas las dimensiones de compromiso organizacional no tienen relación significativa ($p: 0,845$) con las Condiciones Laborales del Clima laboral.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio, el principal objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional en un centro médico de salud ocupacional en la ciudad de Chiclayo. Considerando que el clima laboral ha sido definido como la percepción del colaborador, la cual, la obtiene de una organización donde se desenvuelve laboralmente; mientras que el compromiso laboral es conceptualizado como un estado psicológico que tiene como principal característica la relación que existe entre una persona y la organización en la cual se emplea, influyendo en la decisión de seguir laborando o no en ella.

Los resultados obtenidos demostraron que existe relación negativa significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional. Por lo que, se rechaza la hipótesis de estudio. Se puede afirmar teóricamente en dicha población, que el clima laboral no guarda relación con el compromiso organizacional debido a que, estos resultados evidencian que las condiciones del clima laboral, no afectan o tienen relación con el compromiso hacia su trabajo en los colaboradores del centro médico de salud ocupacional.

Dichos resultados difieren con Cabrera (2018), Delgado (2018), Vela (2018), Barbieri, Severo y Ferro (2018) y Carvalho, De Oliveira, Ferreira & Valentini (2020), que en sus investigaciones hallaron una relación positiva significativa entre las variables estudiadas, la diferencia entre estos estudios son las instituciones donde se evaluaron, las condiciones laborales particulares de su población, así como un nuevo contexto post pandemia en la actual investigación.

Las diferencias en los resultados de la población respecto a otros resultados de estudios previos, podrían deberse a las diferencias socioculturales y demográficas de las poblaciones contrastadas, asumiendo que las respuestas de los partícipes en ocasiones, no pertenecen a la auténtica percepción que tienen sobre ambas variables, si no a lo que han internalizado propiamente como tal, basándose en su desarrollo e ideas socializadas por los mismos trabajadores, además de haberse realizado en un contexto prepandémico.

Por otro lado, se halló semejanza en el estudio de Pineda (2017), el cual concluyó que la correlación fue prácticamente nula ($p: 0.893$ - $rs: ,015$) entre ambas variables, evidenciando similitud con la investigación.

No obstante, según Brunet (2011) el clima laboral afecta el nivel de compromiso e internalización de los colaboradores/trabajadores de la organización. Las organizaciones que velen por un favorable clima laboral, obtendrán como resultados colaboradores con sentido de pertenencia y fidelización aparte de estar contentos y satisfechos, por lo que desarrollarán el compromiso hacia la organización y buscarán aportar de alguna forma retribuir a la organización. Por otro lado, si manifiestan un clima desfavorable una de las principales consecuencias será que los colaboradores no estarán comprometidos ni identificados con la organización.

Además, como parte del estudio se determinó la categoría del clima laboral en trabajadores de un centro médico de salud ocupacional en Chiclayo. Los resultados indican que la categoría predominante es la favorable evidenciado por el 47% de la población, mientras que en sus dimensiones: involucramiento laboral presenta un 73% ubicándolo en una categoría favorable, así como, en el factor autorrealización y condiciones laborales, las cuales señalan que el 67% indica una categoría favorable, además, los factores de supervisión y comunicación presentan un 63% señalando una categoría favorable.

Los resultados difieren con las investigaciones respecto al clima laboral, en los cuales, sus estudios obtuvieron como resultados un nivel medio de clima laboral. La diferencia entre estos estudios se debe al tipo de cultura que posean y desarrollan, así como las actividades y estrategias orientadas al clima laboral, además, de ser un centro médico particular (Cabrera et al., 2018).

Cabe resaltar que el clima laboral, genera un impacto considerable sobre los comportamientos de los colaboradores de una organización. Por lo que, el ambiente laboral puede influir tanto de forma positiva como negativa. Si se mantiene un favorable clima, los colaboradores serán más eficientes y con mejor desempeño, brindando lo mejor de sí mismo a la organización, en cambio sí existe un clima desfavorable sería lo opuesto a lo antes mencionado. Asimismo, señala que el clima laboral puede ser afectado y puede afectar a diversos factores estructurales como los estilos de dirección/liderazgo, políticas, planes de gestión, sistemas de contratación, despidos, etc. (Brunet, 2011).

Los resultados obtenidos en la población reflejan que el clima laboral es favorable, lo cual indica que, la cultura está orientada a la autorrealización y al involucramiento laboral, asimismo, cuenta con un adecuado sistema de comunicación y supervisión, además de presentar favorables condiciones laborales.

Como parte de los resultados se obtuvo también que, el 79% de la población presenta un bajo nivel de compromiso en la escala general, lo cual, significa que los trabajadores no se sienten comprometidos con la organización debido a que, no existe un vínculo emocional arraigado o algunas de las normas o políticas obstaculizan el desarrollo del compromiso, evidenciándose en las dimensiones de compromiso afectivo, de continuidad y normativo, las cuales, indican que en las ya mencionadas dimensiones el 73%, el 47% y el 57% de la población presenta un bajo nivel.

Estos resultados difieren con las investigaciones de Cabrera (2018), Delgado (2018), Vela (2018) y Pineda (2017, en las cuales indicaron que el compromiso organizacional presenta un nivel medio en todas las poblaciones que han sido estudiadas. Esta diferencia se puede deber a la cultura misma de la organización, las políticas, las normas institucionales e incluso en las mismas relaciones laborales.

El compromiso organizacional es considerado como un constructo de conceptos tridimensional (afectivo, de continuidad y normativo). Siendo percibido como una respuesta emocional ante una evaluación positiva dentro del entorno laboral. Arciniaga & Gonzales (2006).

Según Meyer y Allen (1997) indican que existen tres alternativas en las que se desarrolle el compromiso en los colaboradores: establecido una relación emocional con su organización (afectivo), porque desarrollan el sentido de necesidad y se sienten obligados de continuar (continuo) y porque sienten que deben hacerlo por lealtad (normativo).

Por otro lado, también se determinó la relación entre los cinco factores del clima laboral y todas las dimensiones del compromiso organizacional en los colaboradores de un centro médico de salud ocupacional en Chiclayo. Los resultados indicaron que no existe una correlación positiva significativa entre las dimensiones de compromiso. Estos resultados concuerdan con los obtenidos por Pineda (2017), quien describió que entre ambas variables y sus dimensiones no se encontró una correlación significativa. De lo contrario, los presentes resultados difieren de las anteriores investigaciones, debido en que su mayoría presenta una correlación positiva significativa anteriormente descrita.

VI. CONCLUSIONES

Al término del estudio en un centro de salud ocupacional se pudo concluir:

1. No existe relación entre las variables, por lo que se rechazó la hipótesis de estudio.
2. La categoría predominante de clima laboral encontrado fue favorable representada por el 47%.
3. El nivel de compromiso organizacional es bajo representado por el 74% de la población.
4. No existe relación significativa entre los cinco factores del clima laboral con las tres dimensiones de compromiso organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

- Diseñar y aplicar un programa de clima laboral en el cual se fomente la autorrealización, el involucramiento laboral, la comunicación, la supervisión y las condiciones laborales, todo ello basado en la teoría de Sonia Palma, logrando desarrollar un adecuado clima laboral, mejorando el desempeño laboral y disminuyendo la rotación de personal.
- Se le recomienda al centro médico, realizar un estudio de ergonomía para validar e implementar mejoras óptimas en sus áreas de trabajo, logrando mejorar las condiciones laborales (Palma, 2004), impactando en el desarrollo del clima laboral e incluso en el cumplimiento de la “Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico” aprobada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el 2008.
- Implementar un programa de fidelización del talento, fomentando el desarrollo del compromiso mutuo entre el empleador y el empleado, llevándose a cabo a través de la actualización o creación de nuevas políticas y/o beneficios orientados al colaborador, brindándole seguridad y estabilidad laboral, con el fin de fidelizar y desarrollar un favorable clima laboral, formando una cultura justa y transparente, dando resultados positivos en el desempeño, la productividad y el bajo índice de rotación, velando así, por los intereses y recursos de la organización.
- Capacitar a las jefaturas o responsables de las diversas áreas en cuanto a liderazgo y cultura organizacional, fomentando el adecuado funcionamiento de la organización, repercutiendo a favor del clima laboral y el compromiso organizacional.

REFERENCIAS

- Arciniega, L. & González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 2006, 21(1), 35-50.
- Arciniega, L. & Gonzales, L. (2011). Explorando los flancos de la lealtad: análisis del significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. Instituto Tecnológico Autónomo de México.
- Arciniega, L. (2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? *Dirección Estratégica, Revista de Negocios del ITAM*, 2(1), 21-23.
- Baguer, A. (2009). *Dirección de personas. Un timón en la tormenta*. (2da Ed.). Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Barbieri, A., Severo, E., & de Guimarães, J. C. F. (2018). "A influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional". (Portuguese). *Gestao & Planejamento*, 19, 34.
- Bayona, C., Goñi, S. & Madorran, C. (2000). *Compromiso organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas
- Cabrera Huamán, K. J. (2018). *Clima y compromiso organizacional del tecnólogo médico de un hospital del Callao-2017. camiseta?*. México: Ed. Limusa.
- Chiavenato I., & Colbs. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.

- Cusacani, N. (2017). Rotacion del personal y productividad de la empresa productos pesqueros del sur S.A. TACNA, periodo Noviembre 2015- Abril 2016. Tacna-Peru.
- De Carvalho Chinelato, R. S., de Oliveira e Mota Tavares, S. M., Cristina Ferreira, M., & Valentini, F. (2020). Perception of organizational politics, psychological safety climate, and work engagement: A cross-level analysis using hierarchical linear modeling. *Anales de Psicología*, 36(2), 348–360. Recuperado de: <https://doi.org/10.6018/analesps.368621>.
- Delgado F. I. (2018). Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga, Lima, 2018.
- Denison, D. (1991). *Cultura Corporativa y Productividad Organizacional*. Colombia: Legis, Fondo Editorial.
- García M. G. y Ibarra L. A., (2018), diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato. México.
- Gómez, D., Gerardo, G. & López, H. (2010). El compromiso y Clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad Fernández. *Dialnet*. 38(52).
- Guevara Esquivel, A. H. (2019). Clima y compromiso organizacional en docentes de una i.e. rural - Sánchez Carrión, 2018.
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Selección de la muestra. En *Metodología de la Investigación* (6ª ed., pp. 170-191). México: McGraw-Hill.
- Huacasi Parqui, Z. B., & Ticona Flores, Y. Y. (2016). Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores en la Municipalidad Provincial

- de Arequipa. Arequipa, Arequipa, Perú. Recuperado el 03 de 04 de 2021, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3528>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2016). Encuesta Permanente de Empleo. Recuperado de <http://gestion.pe/economia/bcp-empleo-peru-esta-sumenor-ritmo-crecimiento-desde-2009-2170921>.
- Larrain, A. (2017). El clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salas. Tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Escuela 108 de Administración de Empresas, Chiclayo. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/991/1/TL_LarrainOlivosAndersonS_amir.pdf.pdf
- Karla, A. (2017). Allen y Meye (1999) Construcción y propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1978), Motivation and Organizational climate. Boston, Harvard University Press, USA.
- Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., & do Nascimento, S. (2017). Organizational commitment and job satisfaction: a study with municipal civil servants. RAP: Revista Brasileira de Administração Pública, 51(6), 947–967. <https://doi.org/10.1590/0034-7612156382>.
- Lodahi, J. & Kejner, M. (1965). The definition of job involvement. Journal of applied psychology, 1, 49, 24-33.
- Marchant, L (2005). Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional. Primer Seminario. Viña del Mar: Editorial Patagonia Impresores Ltda.

- Meyer, John Y Allen, Norma (1991) "A three component conceptualization of organizational commitment" Human Resource Management Review. No. 1 pp.
- Meyer, J.P., y Allen, N.J y Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. Journal of Applied Psychology, 78, 538-551.
- Meyer, John Y Allen, Norma. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application. London: Sage publications.
- Meyer, J y Allen, N. (1999). Commitment in the workplace: London sage publications.
- Palma, S. (2004). Diagnóstico de clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Perú. Recuperado de <http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/diagnostico.php>.
- Palma, S. (2004). Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo. Recuperado en http://www.academia.edu/7596386/escala_clima_laboral_cls_pc_manual_oedici%c3%b3n
- Pardo, C. (2017). Incidencia del clima laboral en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de comercialización de productos diversos, Guayaquil 2016. Guayaquil
- Piligua Lucas, Cristhian Fabricio y Arteaga Ureta, Flor Maria. (2019). El clima laboral como factor clave en rendimiento productivo de empresas. Estudio caso: Hardepex Cía Ltda. Cuadenos Latinoamericanos de Administración.

- Ríos, J. & Loli, A. (2019). Justicia organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores del sector minero en Perú. *Investigaciones en psicología*, 22(1), 127-138. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>
- Rivera, D., Rincon, J. & Florez, S. (2018). *Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. Colombia.*
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional. (10° Ed.)*. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Saldaña Leopardo, J. F. (2017). *Factores psicosociales intralaborales y satisfacción laboral en empleados de Empocaldas S.A. Manizales, Colombia: Universidad de Manizales. Recuperado el 03 de 23 de 2021*
- Salvador Moreno, J. E. (2020). *Compromiso organizacional y riesgos psicosociales del sector marítimo portuario ecuatoriano. Ecuador. Recuperado el 14 de marzo de 2021, de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11857>*
- Soria, K., Zuniga, S., & Contreras, F. (2021). *Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral. On-line versión ISSN 0718-0764. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000300113>.*
- Vela Llanos, M. H. (2018). *Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017.*
- Páramo, P. (2004). *Enfoques Teóricos relacionados con el clima organizacional. (Tesis de Especialización) Universidad de la sabana, Bogotá, Colombia.*
- Pineda, M. M. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del hospital I La Esperanza de Trujillo (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/11425>*

ANEXOS

Anexo 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

| VARIABLE(S) | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | FACTORES/ DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------|
| CLIMA LABORAL | Es la percepción que logra tener el colaborador en el ambiente donde ejerce su trabajo. Sonia Palma (2004). | Instrumento diseñado con la escala de tipo Likert comprendido en su versión final un total de 50 ítems que exploran la Variable Clima Laboral. Clima Laboral CL – SPC. | AUTOREALIZACIÓN | <p>Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.</p> <p>Desarrollo personal y profesional</p> <p>Perspectiva de futuro.</p> | 1-6-11-16-21-26-31-36-41-46 | Ordinal |
| | | | INVOLUCRAMIENTO LABORAL | <p>Identificación con los valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización.</p> | 2-7-12-17-22-27-32-37-42-47 | |
| | | | SUPERVISIÓN | <p>Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.</p> | 3-8-13-18-23-28-33-38-43-48 | |
| | | | COMUNICACIÓN | <p>Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención al usuario y/o cliente de la misma.</p> | 4-9-14-19-24-29-34-39-44-49 | |

| | | | | | | |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|---------|
| | | | CONDICIONES LABORAL | Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. | 5-10-15-20-25-30-35-40-45-50 | |
| COMPROMISO ORGANIZACIONAL | Se refiere al estado psicológico que caracteriza las relaciones que se establecen entre las personas y las organizaciones en las que laboran. Meyer & Allen (1997) | Puntaje obtenido en el Cuestionario de Compromiso Organizacional/ Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) desarrollado por Meyer y Allen (1993), el cual busca determinar el grado de compromiso experimentado por los trabajadores en las tres dimensiones. | COMPROMISO AFECTIVO | Apego emocional, a la identificación que desarrolla el trabajador o involucramiento de éste con la organización. | 1,2,3,4,5,6 | |
| | | | COMPROMISO NORMATIVO | Relación desarrollada entre el trabajador y la empresa basada en la lealtad y la obligación. | 7,8,9,10,11,12 | Ordinal |
| | | | COMPROMISO DE CONTINUIDAD | La necesidad del trabajador de mantenerse en el puesto de trabajo, está relacionado con la evaluación que éste hace de los costos asociados al hecho de abandonarlo. | 13,14,15,16,17,18 | |

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Tiempo de Servicio: _____

Fecha: _____

Estimado colaborador a continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opiniones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

| Ítems | Ninguno o Nunca | Poco | Regular o Algo | Mucho | Todo o Siempre |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------|----------------|-------|----------------|
| 1. Existen oportunidades de progresar en la institución. | | | | | |
| 2. Se siente compromiso con el éxito en la institución. | | | | | |
| 3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. | | | | | |
| 4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | | | | | |
| 5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. | | | | | |
| 6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. | | | | | |
| 7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo | | | | | |
| 8. En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo. | | | | | |
| 9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente. | | | | | |
| 10. Los objetivos de trabajo son retadores. | | | | | |
| 11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo. | | | | | |
| 12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución. | | | | | |
| 13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea. | | | | | |
| 14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. | | | | | |
| 15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad. | | | | | |

| | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 16. Se valora los altos niveles de desempeño. | | | | | |
| 17. Los trabajadores están comprometidos con la institución. | | | | | |
| 18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo. | | | | | |
| 19. Existen suficientes canales de comunicación. | | | | | |
| 20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. | | | | | |
| 21. Los jefes directos expresan reconocimiento por los logros. | | | | | |
| 22. En la oficina, se hacen mejora las cosas cada día. | | | | | |
| 23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. | | | | | |
| 24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. | | | | | |
| 25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede. | | | | | |
| 26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. | | | | | |
| 27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal. | | | | | |
| 28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. | | | | | |
| 29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos. | | | | | |
| 30. Existe buena administración de los recursos. | | | | | |
| 31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita. | | | | | |
| 32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. | | | | | |
| 33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. | | | | | |
| 34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna. | | | | | |

| | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones. | | | | | |
| 36. La institución promueve el desarrollo personal. | | | | | |
| 37. Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo personal. | | | | | |
| 38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos. | | | | | |
| 39. El jefe directo escucha los planteamientos que se hacen. | | | | | |
| 40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución. | | | | | |
| 41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras. | | | | | |
| 42. Hay clara definición de la misión, visión y valores en la institución. | | | | | |
| 43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. | | | | | |
| 44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas. | | | | | |
| 45. Se dispone con tecnología que facilita el trabajo. | | | | | |
| 46. Se reconocen los logros en el trabajo. | | | | | |
| 47. La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | | | | | |
| 48. Existe un trato justo en la institución. | | | | | |
| 49. Se reconocen los avances en otras áreas de la institución. | | | | | |
| 50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. | | | | | |

ANEXO 3: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

| AFIRMACIONES | PUNTAJE |
|--------------------------------|---------|
| Totalmente de Acuerdo | 7 |
| De Acuerdo | 6 |
| Levemente de Acuerdo | 5 |
| Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo | 4 |
| Levemente en Desacuerdo | 3 |
| En Desacuerdo | 2 |
| Totalmente en Desacuerdo | 1 |

| ITEMS | TD | ED | LD | NA D | LA | DA | TAD |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|------|----|----|-----|
| 1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización. | | | | | | | |
| 2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos. | | | | | | | |
| 3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización. | | | | | | | |
| 4. No me siento emocionalmente ligado a la organización. | | | | | | | |
| 5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización. | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| 6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí. | | | | | | | |
| 7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo. | | | | | | | |
| 8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo. | | | | | | | |
| 9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora. | | | | | | | |
| 10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización. | | | | | | | |
| 11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar. | | | | | | | |
| 12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles | | | | | | | |
| 13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual. | | | | | | | |
| 14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto. | | | | | | | |
| 15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora. | | | | | | | |
| 16. La organización donde trabajo merece mi lealtad. | | | | | | | |
| 17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| de obligación con las personas que trabajan conmigo. | | | | | | | |
| 18. Siento que le debo mucho a esta organización. | | | | | | | |

NEXO 4: CONFIRMACIÓN DE AUTORIZACION DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL



W GARTA - COMPRO...



César Augusto Figueroa De la Peña
para mí ▾

mié, 1 jun, 9:28 ☆ ↶ ⋮

Buen día estimada Katherine,

Es grato poder enterarme que mi investigación pueda ser usada para otros proyectos, es todo un honor y alegría brindarte la autorización junto a tu compañero Alonso, para que hagan uso de la validación que realice a la prueba de compromiso Organizacional de Meyer y Allen, espero sea de tu total utilidad para su trabajo de investigación.

Sin más me despido, éxitos en todo y Dios te Bendiga.

...

--

César Augusto Figueroa De la Peña
Cel. 977789692
Psicólogo - Facilitador Grupal

↶ Responder ↷ Reenviar

ANEXO 5: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL

SONIA PALMA CARRILLO
www.soniapalmacarrillo.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización a: Alonso Emmanuel Cueva Sánchez
DNI 77130449

Institución: Universidad César Vallejo - Chiclayo.

Motivo: Tesis: "Clima laboral y Compromiso Organizacional en un Centro Médico de Salud Ocupacional, Chiclayo - 2022"

Coautora: Katherine Giovanna Gonzales Riveros

Instrumento autorizado: Escala Clima Laboral CL-SPC (2004)

Muestra de investigación: 30 colaboradores del Centro Médico Ocupacional Salud y Bienestar S.A.C.

Asesora: Mg. Roxana Cabanillas Palomino.

La presente autorización es para uso del solicitante en coautoría con la persona que se indica para el desarrollo de la tesis que se menciona. Se extiende por única vez para ser usado en la muestra especificada. El solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Clima Laboral CL-SPC (2004). La calificación, análisis e interpretación de los datos es de exclusiva responsabilidad de los tesisistas.

Julio 31, 2022



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.

SONIA PALMA CARRILLO
www.soniapalmacarrillo.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización a: Katherine Giovanna Gonzales Riveros
DNI 47570807

Institución: Universidad César Vallejo - Chiclayo.

Motivo: Tesis: "Clima laboral y Compromiso Organizacional en un Centro Médico de Salud Ocupacional, Chiclayo - 2022"

Coautor: Alonso Emmanuel Cueva Sánchez

Instrumento autorizado: Escala Clima Laboral CL-SPC (2004)

Muestra de investigación: 30 colaboradores del Centro Médico Ocupacional Salud y Bienestar S.A.C.

Asesora: Mg. Roxana Cabanillas Palomino.

La presente autorización es para uso de la solicitante en coautoría con la persona que se indica para el desarrollo de la tesis que se menciona. Se extiende por única vez para ser usado en la muestra especificada. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Clima Laboral CL-SPC (2004). La calificación, análisis e interpretación de los datos es de exclusiva responsabilidad de los tesisistas.

Julio 31, 2022



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.

ANEXO 6: MODELO DE SOLICITUD DE PRUEBA PILOTO

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Mgr.
Director
Santa Victoria.

ASUNTO: Solicito permiso para aplicación de prueba piloto

Es grato dirigirnos a usted, para expresarle nuestro más cordial saludo a nombre de Alonso Cueva Sanchez y Katherine Gonzales Riveros, estudiantes del X ciclo de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo, a la vez, solicitarle el permiso correspondiente, para aplicar la **prueba piloto** para nuestra tesis denominada **“Clima laboral y compromiso organizacional en un Centro Médico de Salud Ocupacional, Chiclayo – 2021**. Es preciso mencionar que será aplicado a sus trabajadores/colaboradores de su prestigiosa institución, asimismo indicar que estamos bajo la asesoría de la docente **Mgt. Roxana Cabanillas Palomino**.

Concedores de su apoyo a nosotros como futuros profesionales de nuestra región no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

Esperando su atención al presente, nos despedimos de Usted no sin antes expresarle nuestra muestra de aprecio.

Atentamente,

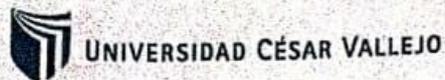


Alonso Emmanuel Cueva Sánchez
Estudiante
Universidad César Vallejo



Katherin Gonzales Riveros
Estudiante
Universidad César Vallejo

Permiso de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Pimentel, 21 de marzo del 2022

Lic. Cecilia Malca Segura
Gerente de la Clínica Salud y Bienestar
Presente. -

ASUNTO: Solicito permiso para aplicación de instrumento

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo Institucional a nombre de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo, y a la vez, solicitarle el permiso correspondiente, para que nuestros estudiantes del XI ciclo Sres. Gonzales Riveros Katherine Giovanna y Alonso Emmanuel Cueva Sánchez , puedan aplicar los instrumentos denominados "Clima laboral y compromiso organizacional en un Centro Médico de Salud Ocupacional, Chiclayo – 2021 " como parte de la experiencia curricular Desarrollo del Proyecto de Investigación. Es preciso mencionar que será aplicado a los colaboradores de su institución que dirige, asimismo indicar que estará bajo la asesoría del docente Mgtr. Roxana Cabanillas Palomino.

Conocedor de su apoyo a los futuros profesionales de nuestra región no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

Esperando su atención al presente, nos despedimos de Usted no sin antes expresarle nuestras muestras de aprecio.

Atentamente



Dra. Susy Del Pilar Aguilar
Castillo

COORDINADOR

Escuela de Psicología –
Campus Chiclayo

Anexo 8

Base de datos de compromiso Organizacional

| EVALUADOS | ÍTEMS | | | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL | CATEGORIA | COMPROMISO NORMATIVO | COMPROMISO DE CONTINUIDAD | COMPROMISO AFECTIVO | |
|-----------|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|-----------|----------------------|---------------------------|---------------------|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | | | | | | 18 |
| 1 | 1 | 1 | 7 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 7 | 7 | 6 | 1 | 6 | 4 | 1 | 5 | 7 | 7 | 79 | | 28 | 30 | 27 |
| 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 2 | 6 | 1 | 6 | 5 | 4 | 58 | | 17 | 25 | 18 |
| 3 | 4 | 6 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 6 | 7 | 6 | 6 | 4 | 6 | 3 | 1 | 2 | 4 | 76 | | 28 | 21 | 31 |
| 4 | 1 | 2 | 5 | 6 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 50 | | 14 | 16 | 26 |
| 5 | 5 | 6 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 1 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 93 | | 33 | 30 | 31 |
| 6 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 7 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 49 | | 15 | 15 | 26 |
| 7 | 3 | 7 | 7 | 1 | 1 | 7 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 7 | 4 | 4 | 3 | 70 | | 30 | 19 | 25 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 6 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 66 | | 23 | 24 | 22 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 70 | | 24 | 23 | 28 |
| 10 | 1 | 2 | 6 | 7 | 7 | 6 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 61 | | 19 | 21 | 23 |
| 11 | 5 | 2 | 4 | 4 | 6 | 6 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 4 | 4 | 7 | 4 | 4 | 82 | | 25 | 29 | 34 |
| 12 | 1 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 59 | | 19 | 20 | 22 |
| 13 | 1 | 2 | 6 | 7 | 7 | 7 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 7 | 66 | | 24 | 21 | 27 |
| 14 | 1 | 5 | 3 | 3 | 5 | 6 | 6 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 67 | | 22 | 24 | 24 |
| 15 | 1 | 7 | 7 | 2 | 1 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 5 | 1 | 1 | 69 | | 30 | 23 | 17 |
| 16 | 5 | 1 | 6 | 7 | 7 | 6 | 5 | 6 | 6 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 7 | 6 | 5 | 84 | | 29 | 31 | 28 |
| 17 | 1 | 6 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 5 | 7 | 7 | 4 | 6 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 56 | | 17 | 14 | 29 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|--|----|----|----|
| 18 | 3 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 1 | 6 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 63 | | 26 | 16 | 27 |
| 19 | 4 | 7 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 2 | 46 | | 18 | 13 | 16 |
| 20 | 6 | 6 | 2 | 2 | 6 | 6 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 6 | 6 | 2 | 68 | | 24 | 28 | 18 |
| 21 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 7 | 7 | 7 | 2 | 1 | 6 | 1 | 6 | 2 | 51 | | 10 | 17 | 26 |
| 22 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 7 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 7 | 4 | 1 | 6 | 6 | 6 | 69 | | 32 | 22 | 22 |
| 23 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 4 | 1 | 1 | 1 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 102 | | 38 | 36 | 35 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 7 | 2 | 4 | 4 | 4 | 6 | 1 | 4 | 7 | 1 | 2 | 66 | | 19 | 20 | 33 |
| 25 | 6 | 5 | 2 | 1 | 1 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 4 | 5 | 3 | 7 | 4 | 7 | 7 | 4 | 85 | | 28 | 32 | 28 |
| 26 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 6 | 5 | 5 | 74 | | 27 | 26 | 26 |
| 27 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 7 | 6 | 6 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 83 | | 27 | 27 | 34 |
| 28 | 4 | 7 | 1 | 2 | 2 | 6 | 6 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 7 | 7 | 6 | 72 | | 27 | 29 | 18 |
| 29 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 6 | 6 | 6 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 7 | 7 | 7 | 7 | 69 | | 28 | 24 | 18 |
| 30 | 6 | 6 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 3 | 5 | 1 | 4 | 6 | 1 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 57 | | 27 | 16 | 15 |

Anexo 9

Base de datos de clima laboral

| <u>ESCALA GENERAL</u> | | | |
|------------------------------|----------------|-----------------|-------------------|
| CATEGORÍAS | PUNTAJE | CANTIDAD | PORCENTAJE |
| Muy Favorable | 210 → | 5 | 17% |
| Favorable | 170 – 209 | 13 | 43% |
| Promedio | 130 – 169 | 8 | 27% |
| Desfavorable | 90 – 129 | 3 | 10% |
| Muy Desfavorable | ← 89 | 1 | 3% |
| TOTAL | | 30 | 100% |

| AUTORREALIZACIÓN | | | |
|-------------------------|----------------|-----------------|-------------------|
| CATEGORÍAS | PUNTAJE | CANTIDAD | PORCENTAJE |
| Muy Favorable | 42 → | 10 | 30% |
| Favorable | 33 – 41 | 14 | 42% |
| Promedio | 24 – 32 | 5 | 15% |
| Desfavorable | 16 – 23 | 4 | 12% |
| Muy Desfavorable | ← 15 | 0 | 0% |
| TOTAL | | 33 | 100% |

| INVOLUCRAMIENTO LABORAL | | | |
|--------------------------------|----------------|-----------------|-------------------|
| CATEGORÍAS | PUNTAJE | CANTIDAD | PORCENTAJE |
| Muy Favorable | 42 → | 8 | 32% |
| Favorable | 33 - 41 | 11 | 44% |
| Promedio | 24 - 32 | 4 | 16% |
| Desfavorable | 16 - 23 | 2 | 8% |
| Muy Desfavorable | ← 15 | 0 | 0% |
| TOTAL | | 25 | 100% |

| SUPERVISIÓN | | | |
|--------------------|----------------|-----------------|-------------------|
| CATEGORÍAS | PUNTAJE | CANTIDAD | PORCENTAJE |
| Muy Favorable | 42 → | 6 | 22% |
| Favorable | 33 - 41 | 13 | 48% |
| Promedio | 24 - 32 | 6 | 22% |
| Desfavorable | 16 - 23 | 2 | 7% |
| Muy Desfavorable | ← 15 | 0 | 0% |
| TOTAL | | 27 | 100% |

| COMUNICACIÓN | | | |
|---------------------|----------------|-----------------|-------------------|
| CATEGORÍAS | PUNTAJE | CANTIDAD | PORCENTAJE |
| Muy Favorable | 42 → | 9 | 30% |
| Favorable | 33 - 41 | 13 | 43% |
| Promedio | 24 - 32 | 5 | 17% |
| Desfavorable | 16 - 23 | 2 | 7% |
| Muy Desfavorable | ← 15 | 1 | 3% |
| TOTAL | | 30 | 100% |

| CONDICIONES LABORALES | | | |
|------------------------------|----------------|-----------------|-------------------|
| CATEGORÍAS | PUNTAJE | CANTIDAD | PORCENTAJE |
| Muy Favorable | 42 → | 6 | 19% |
| Favorable | 33 - 41 | 16 | 52% |
| Promedio | 24 - 32 | 7 | 23% |
| Desfavorable | 16 - 23 | 2 | 6% |
| Muy Desfavorable | ← 15 | 0 | 0% |
| TOTAL | | 31 | 100% |

Anexo 10

Correlación

Correlaciones

| | | V1 CLIMA LABORAL | V2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL |
|------------------------------|-------------------------------------------------|------------------|------------------------------|
| V1 CLIMA LABORAL | Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N | 1 30 | -,064 30 |
| V2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL | Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N | -,064 30 | 1 30 |

Anexo 11

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|------------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Estadístico | Gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| V1 CLIMA LABORAL | ,128 | 30 | ,200* | ,961 | 30 | ,320 |
| V2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL | ,112 | 30 | ,200* | ,968 | 30 | ,490 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 12

Fiabilidad

Clima

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,983 | 50 |

Compromiso

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,736 | 18 |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CABANILLAS PALOMINO ROXANA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y compromiso organizacional en un Centro Médico de Salud Ocupacional, Chiclayo – 2022", cuyos autores son CUEVA SANCHEZ ALONSO EMMANUEL, GONZALES RIVEROS KATHERINE GIOVANNA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 19 de Julio del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| CABANILLAS PALOMINO ROXANA DNI: 43249390 ORCID: 0000-0003-1360-1625 | Firmado electrónicamente por: CPALOMINORO el 07-08-2022 04:54:38 |

Código documento Trilce: TRI - 0352774