

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

Clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral del personal de salud en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2024

Para optar el título profesional de:

Licenciado(a) en Administración

Autores:

Bach: Saly Lizet LANDA VASQUEZ

Bach: Luis Angel TAZO ESPIRITU

Asesor:

Mg. Jorge Luis CAJAVILCA VICUÑA

Cerro de Pasco – Perú - 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

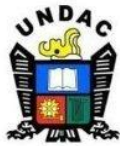
Clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral del personal de salud en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2024

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dra. Yolanda Virginia LLANOS ROMERO
PRESIDENTE

Dr. César Wenceslao RAMOS INGA
MIEMBRO

Mg. Liborio ROJAS VICTORIO
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 048-2025-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Saly Lizet LANDA VASQUEZ - Luis Angel TAZO ESPIRITU

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

Clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral del personal de salud en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2024

Asesor:

Mg. Jorge Luis CAJAVILCA VICUÑA

Índice de Similitud: **3%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 23 de Noviembre de 2025.



Firmado digitalmente por CARDENAS SINCHE Jose Antonio FAU
20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23.11.2025 10:44:13 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

Con todo nuestro amor y gratitud, dedicamos este trabajo de investigación a nuestros queridos padres, quienes han sido el pilar fundamental en cada etapa de nuestras vidas.

Gracias por enseñarnos, con su ejemplo, el valor del esfuerzo, la perseverancia y la honestidad.

Por sus palabras de aliento en los momentos de incertidumbre, por su apoyo incondicional ante cada reto y por su fe inquebrantable en nuestras capacidades, incluso cuando nosotros dudamos de ellas.

Este logro es también suyo, porque sin sus sacrificios, comprensión y amor, este sueño no se habría hecho realidad.

Los autores

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser nuestra guía y fortaleza en cada paso de este camino, por darnos salud, sabiduría y la luz necesaria para no rendirnos ante las dificultades.

A nuestros amados padres, ejemplo de amor y sacrificio, por enseñarnos que el esfuerzo y la perseverancia son las llaves para abrir cualquier puerta. Gracias por sus consejos, por sus palabras de aliento en los momentos más difíciles y por creer en nosotros incluso cuando las fuerzas parecían agotarse. Este logro es también suyo.

A nuestro asesor, por su paciencia, compromiso y por guiarnos con generosidad, compartiendo su experiencia y brindándonos las herramientas para que este trabajo sea posible.

A las autoridades y personal del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, por su apoyo y por permitirnos acceder a la información necesaria para el desarrollo de esta investigación, demostrando siempre disposición y colaboración.

Y a cada amigo, compañero y ser querido que nos acompañó en este trayecto, gracias por su compañía, por su ánimo en los días de cansancio y por celebrar con nosotros cada pequeño avance. Su presencia ha hecho más ligero este camino.

Los autores.

RESUMEN

La investigación titulada “Clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral del personal de salud en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2024” responde a la necesidad de comprender cómo el entorno laboral influye en la motivación, la identificación institucional y la permanencia del personal de salud en un contexto de alta exigencia y desafíos postpandemia.

El objetivo general fue determinar la influencia del clima organizacional en el compromiso laboral del personal de salud. El estudio tuvo un nivel básico, enfoque cuantitativo y diseño no experimental de tipo descriptivo–correlacional. La población estuvo conformada por 445 trabajadores y se trabajó con una muestra de 207, seleccionada mediante muestreo probabilístico estratificado. Se aplicó un cuestionario estructurado en escala Likert, validado por juicio de expertos y con alta confiabilidad ($\alpha > 0,95$).

El análisis estadístico, basado en correlación de Rho de Spearman, reveló que el clima organizacional influye de manera significativa y positiva en el compromiso laboral ($p < 0,05$), explicando un porcentaje relevante de su variabilidad. De manera específica, se encontró que el estilo de liderazgo incide directamente en el compromiso afectivo, la comunicación interna se relaciona significativamente con el compromiso normativo, y el reconocimiento y la motivación laboral repercuten en el compromiso de permanencia.

Estos resultados confirman que un clima organizacional saludable, sustentado en un liderazgo participativo, una comunicación efectiva y un reconocimiento justo; fortalece el compromiso del personal de salud, contribuyendo a mejorar la calidad de atención y el sentido de pertenencia hacia la institución.

Palabras clave: Clima organizacional, compromiso laboral, liderazgo, comunicación interna, motivación laboral.

ABSTRACT

The research entitled “Organizational Climate and its Influence on Work Commitment of Healthcare Personnel at the Daniel Alcides Carrión Regional Hospital – 2024” addresses the need to understand how the work environment affects motivation, institutional identification, and staff retention in a context of high demands and post-pandemic challenges.

The general objective was to determine the influence of organizational climate on the work commitment of healthcare personnel. This study was basic in level, quantitative in approach, and used a non-experimental, descriptive correlational design. The population consisted of 120 workers, with a sample of 92 selected through stratified probability sampling. A structured Likert-scale questionnaire was applied, validated by expert judgment, and demonstrated high reliability ($\alpha > 0.95$).

Statistical analysis, based on Rho de sperman, revealed that the organizational climate has a significant and positive influence on work commitment ($p < 0.05$), explaining a relevant percentage of its variability. Specifically, leadership style directly influences affective commitment, internal communication is significantly related to normative commitment, and recognition and work motivation have an impact on continuance commitment.

These findings confirm that a healthy organizational climate, sustained by participatory leadership, effective communication, and fair recognition; strengthens healthcare personnel's commitment, contributing to improved service quality and a greater sense of belonging to the institution.

Keywords: Organizational climate, work commitment, leadership, internal communication, work motivation..

INTRODUCCIÓN

El estudio titulado “Clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral del personal de salud en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2024” surge ante la necesidad de comprender cómo el entorno laboral afecta la motivación, el sentido de pertenencia y la permanencia de los profesionales de la salud, en un contexto postpandemia marcado por grandes desafíos emocionales y operativos.

La investigación se organiza en cuatro capítulos, de acuerdo con el Reglamento General de Grados y Títulos de la UNDAC:

Capítulo I: Introducción. Presenta el contexto y el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación y las delimitaciones del estudio.

Capítulo II: Marco Teórico. Revisa antecedentes nacionales e internacionales, desarrolla las bases conceptuales de las variables, define términos clave y plantea las hipótesis.

Capítulo III: Metodología. Describe el enfoque cuantitativo, el diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional, la población y muestra (120 trabajadores, de los cuales se seleccionó 92), el cuestionario aplicado y los métodos de análisis estadístico (correlación de Pearson y regresión lineal), junto con las consideraciones éticas.

Capítulo IV: Resultados. Expone los hallazgos del análisis estadístico, confirmando que el clima organizacional influye de manera significativa en el compromiso laboral ($p < 0,05$), destacando la incidencia del liderazgo en el compromiso afectivo, de la comunicación en el compromiso normativo y del reconocimiento en el compromiso de permanencia.

Este trabajo no solo cumple con los estándares académicos exigidos por la UNDAC, sino que también busca aportar soluciones prácticas para mejorar el bienestar del personal de salud y, en consecuencia, la calidad de los servicios brindados a la comunidad.

Los autores

ÍNDICE

Página.

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	3
1.3.	Formulación del problema	5
1.3.1.	Problema general.....	5
1.3.2.	Problemas específicos	5
1.4.	Formulación de objetivos.....	5
1.4.1.	Objetivo general.....	5
1.4.2.	Objetivos específicos	5
1.5.	Justificación de la investigación.....	6
1.6.	Limitaciones de la investigación	7

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1.	Antecedentes del estudio	10
2.2.	Bases teóricas – científicas	14
2.3.	Definición de términos básicos	22
2.4.	Formulación de hipótesis.....	25
2.4.1.	Hipótesis general	25
2.4.2.	Hipótesis específicas	25
2.5.	Identificación de variables	25
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores.	25

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	28
------	----------------------------	----

3.2.	Nivel de investigación.....	29
3.3.	Métodos de investigación	29
3.4.	Diseño de investigación.....	29
3.5.	Población y muestra.....	30
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.7.	Selección y validación de los instrumentos de investigación	31
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	32
3.9.	Tratamiento estadístico	33
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	33

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	34
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	35
4.3.	Prueba de hipótesis.....	47
	4.3.1. Hipótesis general	47
	4.3.2. Hipótesis específicas	49
4.4.	Discusión de resultados	53

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Página.
Tabla 1. Estadísticas de fiabilidad Variable 1 Clima organizacional	32
Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad Variable 2 Compromiso laboral.....	32
Tabla 3. Variable 1 Clima organizacional	35
Tabla 4. Dimensión 1 Estilo de liderazgo.	37
Tabla 5. Dimensión 2 Comunicación interna.	38
Tabla 6. Dimensión 3 Reconocimiento y motivación laboral.....	40
Tabla 7. Variable 2 Compromiso laboral.	41
Tabla 8. Dimensión 1 V2 Compromiso afectivo.....	43
Tabla 9. Dimensión 2 V2 Compromiso de continuidad.	44
Tabla 10. Dimensión 3 V2 Compromiso normativo.	46
Tabla 11. Nivel de correlación entre el clima organizacional y el compromiso laboral.....	48
Tabla 12. Nivel de correlación entre el estilo de liderazgo y el compromiso afectivo	49
Tabla 13. Nivel de correlación entre la comunicación interna y el compromiso normativo...	51
Tabla 14. Nivel de correlación entre el Reconocimiento y la motivación y el Compromiso de continuidad	52

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página.
Figura 1. Variable 1 Clima organizacional.....	36
Figura 2. Dimensión 1 Estilo de liderazgo.....	37
Figura 3. Dimensión 2 Comunicación interna.....	39
Figura 4. Dimensión 3 Reconocimiento y motivación laboral.....	40
Figura 5. Variable 2 Compromiso laboral.....	42
Figura 6. Dimensión 1 V2 Compromiso afectivo.....	43
Figura 7. Dimensión 2 V2 Compromiso de continuidad.....	45
Figura 8. Dimensión 3 V2 Compromiso normativo.....	46

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

A nivel internacional

En el contexto global actual, el clima organizacional ha cobrado una relevancia estratégica en las instituciones de salud, debido a su impacto directo en el bienestar del personal y la calidad del servicio ofrecido a los usuarios. Diversos estudios internacionales demuestran que un entorno laboral saludable no solo mejora el rendimiento individual y colectivo, sino que también fortalece el compromiso laboral del personal, es decir, la disposición consciente y emocional de los trabajadores para contribuir activamente al cumplimiento de los objetivos institucionales. Según Ríos y Medina (2021), “la percepción favorable del clima organizacional incide directamente en el compromiso afectivo y conductual del personal de salud, y este a su vez impacta en la calidad asistencial y satisfacción del usuario” (p. 108). En países como Colombia, México y Chile, donde se ha abordado esta relación con políticas integrales de bienestar laboral, se ha evidenciado que el liderazgo transformacional, la comunicación interna efectiva y el reconocimiento del mérito son pilares fundamentales para lograr un personal comprometido.

A nivel nacional

En el Perú, esta realidad no dista demasiado, aunque las condiciones son más desafiantes en el sector público. El Ministerio de Salud (MINSA), a través de diversos informes, ha identificado una serie de debilidades estructurales que afectan el clima organizacional en los hospitales estatales, tales como la sobrecarga laboral, el déficit de personal, la escasa capacitación y los estilos de liderazgo verticales. Flores, Ramos y Quispe (2022) sostienen que “la falta de condiciones adecuadas para el trabajo en equipo, la débil articulación organizacional y el liderazgo centralista afectan negativamente la percepción del trabajador sobre su institución, debilitando su compromiso emocional y su disposición al logro colectivo” (p. 89). Esta situación se ve agravada por una limitada cultura organizacional basada en la motivación, el reconocimiento y la participación del personal en las decisiones institucionales, lo que genera un ambiente laboral muchas veces tenso, poco colaborativo y con escaso sentido de pertenencia.

A nivel local

A nivel de la región Pasco, específicamente en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, se replica esta problemática con características propias del contexto altoandino. Este establecimiento, el más importante de la región, concentra gran parte de la demanda asistencial especializada, lo cual genera alta presión sobre su personal. No obstante, reportes internos, entrevistas con trabajadores y evaluaciones informales revelan que las condiciones del clima organizacional son desfavorables. Se ha identificado la presencia de estilos autoritarios de liderazgo, escasa comunicación entre áreas, bajo reconocimiento al esfuerzo del personal, limitada cohesión entre equipos multidisciplinarios y un clima tenso que ha generado desmotivación y actitudes de desapego hacia la institución. Aquino y Montalvo (2023), en un estudio aplicado a hospitales de la macro región centro, afirman que “existe una relación directa entre las condiciones del clima laboral y el grado de compromiso institucional de los trabajadores; a menor percepción de justicia y apoyo organizacional, menor será el grado de involucramiento del personal con la misión del

hospital” (p. 134).

Este contexto se torna aún más crítico al considerar el desgaste emocional que el personal de salud ha experimentado durante la pandemia por COVID-19 y los posteriores desafíos del sistema de salud. Frente a ello, resulta indispensable generar evidencia científica actualizada que permita comprender cómo el clima organizacional está influyendo en el compromiso laboral del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión. Esta comprensión permitirá diseñar estrategias que fortalezcan el vínculo emocional, normativo y de permanencia de los trabajadores con su institución, lo que a su vez repercutirá positivamente en la calidad del servicio brindado a la población.

Por tanto, el presente estudio se orienta a identificar y analizar la influencia del clima organizacional sobre el compromiso laboral del personal de salud en esta entidad hospitalaria, con la finalidad de aportar conocimientos útiles para la gestión del talento humano y la mejora institucional en la región Pasco.

1.2. Delimitación de la investigación

Delimitación Espacial

Este estudio se llevará a cabo en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, ubicado en la ciudad de Cerro de Pasco, capital de la región del mismo nombre. Esta institución es el principal centro hospitalario de la región, con atención especializada y cobertura macroregional, y enfrenta retos significativos relacionados con la gestión del talento humano, debido tanto a las características geográficas (altitud extrema, clima adverso) como a las condiciones institucionales y laborales. Esta realidad hace del hospital un escenario ideal para analizar el impacto del clima organizacional sobre el compromiso del personal de salud.

Delimitación Temporal

La investigación se desarrollará durante el año 2024, específicamente entre los meses de julio y diciembre, periodo en el que se recopilará la información teórica y empírica, se aplicarán los instrumentos de medición y se analizarán los datos. Este

marco temporal permite obtener una visión actualizada del contexto institucional post-pandemia, así como del proceso de recuperación y fortalecimiento organizacional en el sector salud.

Delimitación Temática

Temáticamente, el estudio se inscribe en la línea de investigación de gestión del talento humano, con énfasis en los factores organizacionales que influyen en la actitud y el desempeño del personal. Se abordará la variable independiente clima organizacional, entendida como la percepción colectiva del ambiente de trabajo, incluyendo aspectos como liderazgo, comunicación interna, motivación, relaciones interpersonales y reconocimiento. Por otro lado, se analizará la variable dependiente compromiso laboral, comprendido como el grado de identificación, involucramiento y permanencia del trabajador con la institución. Este enfoque permitirá establecer una relación directa entre las condiciones organizacionales y el nivel de compromiso de los trabajadores del hospital.

Delimitación poblacional

La población objeto de estudio está conformada por el personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, incluyendo médicos, enfermeras, obstetras, técnicos en enfermería, personal de laboratorio, radiología, farmacia, nutrición, entre otros profesionales asistenciales. Para fines de la investigación, se considerará como muestra a aquellos trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de seis meses en la institución y que estén dispuestos a participar voluntariamente en el estudio. Se utilizará un muestreo probabilístico estratificado, de acuerdo con los distintos servicios hospitalarios, garantizando la representatividad de los distintos perfiles profesionales.

Esta delimitación busca asegurar la relevancia científica del estudio, su aplicabilidad práctica y su contribución a la mejora de la gestión organizacional en instituciones de salud de la región Pasco, donde el bienestar del personal y su compromiso con la misión institucional resultan fundamentales para garantizar una

atención de calidad a la población.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con el compromiso laboral del personal de salud en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión en el año 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Cómo el estilo de liderazgo se relaciona con el compromiso afectivo del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión?
- b. ¿De qué manera la comunicación interna se relaciona con el compromiso normativo del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión?
- c. ¿Cómo el reconocimiento y motivación laboral se relaciona con el compromiso de continuidad del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar de qué manera se relaciona el clima organizacional con el compromiso laboral del personal de salud en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión en el año 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Determinar cómo el estilo de liderazgo se relaciona con el compromiso afectivo del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión.
- b. Determinar de qué manera la comunicación interna se relaciona con el compromiso normativo del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión.
- c. Determinar cómo el reconocimiento y motivación laboral se relaciona con

el compromiso de continuidad del personal de salud del Hospital Regional
Daniel Alcides Carrión

1.5. Justificación de la investigación

Justificación teórica

La presente investigación titulada “Clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral del personal de salud en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2024” se justifica porque busca fortalecer los factores humanos que intervienen directamente en la calidad del servicio de salud en la región Pasco, históricamente relegada en inversión y condiciones laborales. El estudio aporta a la literatura académica al relacionar dimensiones del clima organizacional; liderazgo, comunicación y reconocimiento, con las formas de compromiso laboral: afectivo, normativo y de permanencia. Así, se amplía el conocimiento sobre gestión del talento humano en contextos hospitalarios, donde existe limitada evidencia científica.

Justificación práctica

En la práctica, la investigación ofrece a las autoridades del Hospital Regional y del sector salud regional información valiosa para diseñar políticas de recursos humanos que fortalezcan el liderazgo participativo, mejoren la comunicación interna y promuevan un sistema de reconocimiento justo. Esto es especialmente importante en el contexto postpandemia, donde el desgaste emocional del personal sanitario ha puesto en evidencia la urgencia de atender los factores humanos y motivacionales. De esta forma, el fortalecimiento del clima organizacional se convierte en una estrategia efectiva para elevar la calidad de la atención y la satisfacción de los usuarios.

Justificación metodológica

El trabajo aplica un diseño no experimental, de tipo descriptivo–correlacional, utilizando cuestionarios en escala Likert validados por juicio de expertos y con alta confiabilidad. El análisis estadístico mediante correlación de Pearson y regresión lineal asegura rigor y pertinencia en los resultados. Este modelo metodológico puede

servir de guía para futuras investigaciones en instituciones de salud de la región y del país, al demostrar cómo se pueden analizar con precisión las relaciones entre clima organizacional y compromiso laboral.

Justificación epistemológica

Desde el plano epistemológico, la investigación se sustenta en el enfoque cuantitativo, que concibe el conocimiento como producto de la observación sistemática y la medición objetiva de la realidad. A través de la validación de hipótesis mediante evidencias empíricas, se generan conclusiones verificables que pueden contrastarse en otros contextos. De esta manera, los resultados trascienden el ámbito local y se integran al cuerpo de conocimientos científicos sobre gestión organizacional y comportamiento laboral en instituciones de salud.

Justificación legal

El desarrollo de este trabajo se enmarca en lo dispuesto por el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, cumpliendo con los requisitos académicos exigidos para la obtención del título profesional. Asimismo, se respeta la Ley N.º 29733 de Protección de Datos Personales, garantizando la confidencialidad y el consentimiento informado de los participantes. Igualmente, se cumple con la Ley sobre el Derecho de Autor vigente en el Perú, asegurando el uso ético de la información y la originalidad de los contenidos.

1.6. Limitaciones de la investigación

Limitación de alcance

Estas limitaciones están relacionadas con el espacio de estudio y la posibilidad de generalizar los resultados:

Alcance geográfico restringido: La investigación se centra exclusivamente en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, ubicado en la región Pasco. Esto limita la generalización de los resultados a otros hospitales o instituciones del país, ya que cada una posee características propias en cuanto a su cultura organizacional, estructura y recursos humanos.

Foco institucional único: Al estudiar una sola institución, no se podrá realizar una comparación entre diferentes hospitales del mismo nivel o similares características, lo cual podría haber enriquecido el análisis y la validez externa del estudio.

Limitaciones metodológicas

Estas limitaciones tienen que ver con el diseño y los instrumentos utilizados en la recolección y análisis de los datos:

Instrumento basado en percepciones: La investigación empleará encuestas con escala tipo Likert, lo cual implica un enfoque subjetivo basado en percepciones personales. Esto puede introducir sesgos de deseabilidad social, ya que algunos trabajadores podrían responder de manera políticamente correcta o evitar comentarios críticos sobre su entorno laboral.

Tiempo reducido para aplicar encuestas: La disponibilidad del personal de salud para responder los instrumentos puede ser limitada debido a la alta carga laboral y a los turnos rotativos. Esto podría afectar la tasa de respuesta o la calidad de la información recolectada.

Dificultades para acceder a información institucional: Por motivos de confidencialidad o políticas internas, puede que no se permita acceder a documentos administrativos relevantes (como reportes de rotación, ausentismo o evaluaciones de desempeño), lo que limita el análisis complementario y el contraste de los datos primarios.

Limitaciones contextuales

Estas limitaciones provienen de factores externos o coyunturales que podrían incidir en el desarrollo de la investigación:

Cambios en la gestión institucional: Modificaciones en la administración del hospital durante el periodo de estudio podrían influir en el clima organizacional y, por tanto, en la percepción de los trabajadores al momento de responder la encuesta.

Situaciones imprevistas del entorno: Eventos externos como huelgas, crisis

sanitarias, restricciones presupuestales u otras eventualidades propias del contexto regional podrían alterar las condiciones normales de trabajo, afectando la estabilidad del clima organizacional durante el proceso investigativo.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes del estudio

Antecedentes Internacionales

Ramírez & González (2020), en su trabajo titulado “Clima organizacional y compromiso laboral en profesionales de salud: Un estudio en hospitales públicos chilenos”, presentado como artículo científico en la revista Journal of Health Management, desarrollado en Santiago de Chile, obtuvieron las siguientes conclusiones:

Se identificó que un clima organizacional positivo, caracterizado por liderazgo participativo, comunicación horizontal y reconocimiento al desempeño, influye directamente en los niveles de compromiso afectivo y de permanencia del personal de salud. El 78% de los encuestados manifestó que el apoyo de los superiores y la justicia organizacional les motiva a continuar en sus labores a pesar de condiciones adversas.

Se recomienda fortalecer la gestión del clima organizacional como estrategia para la retención del talento humano y la mejora de la calidad del servicio.

Nurhidayati & Siregar (2021), en su estudio titulado “Impacto del clima organizacional en el compromiso laboral de las enfermeras: Evidencia de hospitales

públicos en Indonesia”, publicado como artículo científico en Nurse Media Journal of Nursing y realizado en Yakarta, concluyeron lo siguiente:

El clima organizacional influye de manera significativa en el compromiso laboral de las enfermeras, destacando factores como el apoyo del supervisor, la equidad en las tareas y la autonomía en las decisiones clínicas.

Las instituciones que promueven estos elementos tienen menores tasas de rotación y niveles más altos de compromiso afectivo.

Se sugiere aplicar estrategias de liderazgo humanista y promover espacios de participación para fortalecer la cultura organizacional.

Silva & Monteiro (2019), en su investigación titulada “El liderazgo y el clima organizacional como determinantes del compromiso del personal en entornos hospitalarios”, publicada en la revista International Journal of Healthcare Management y llevada a cabo en Portugal, señalaron las siguientes conclusiones:

El liderazgo transformacional incide positivamente en el clima organizacional y, a su vez, este repercute en el compromiso organizacional del personal de salud.

Se evidenció una mejora significativa en la percepción del entorno laboral cuando los directivos fomentaban la cooperación, el reconocimiento y la apertura al diálogo.

Un clima organizacional saludable disminuye la rotación de personal, mejora la moral y aumenta el rendimiento general de las unidades de salud.

Herrera & Souza (2022), en su trabajo titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral: Un estudio intercultural entre trabajadores de salud en España y Brasil”, presentado como resultado de un proyecto de investigación financiado por universidades públicas de ambos países y publicado en la revista International Journal of Public Health Research, identificaron las siguientes conclusiones:

Se halló que la comunicación efectiva, el reconocimiento laboral y el liderazgo inclusivo son factores clave del clima organizacional que impactan directamente en el compromiso emocional y normativo.

Las instituciones con mayor claridad organizacional y participación del personal lograron una mejor percepción del clima interno y una mayor identificación con la misión institucional.

Se recomienda diseñar políticas organizacionales centradas en el bienestar del trabajador para fortalecer el compromiso y la satisfacción laboral.

Antecedentes nacionales

Núñez Y. (2018), en su tesis titulada “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud del Hospital Lircay II-1”, presentada en la Universidad Nacional de Huancavelica, Perú, concluyó lo siguiente:

Se identificó que un clima organizacional favorable está asociado con un mayor nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores del hospital.

El 49,3% del personal de salud se mostró satisfecho con su ambiente laboral, mientras que el 42,1% se mostró indiferente y el 8,6% insatisfecho.

Se recomienda implementar estrategias que fortalezcan el clima organizacional para mejorar la satisfacción y el desempeño del personal.

Carbajal (2024), en su tesis titulada “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud”, presentada en la Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú, concluyó lo siguiente:

Se evidenció que un clima organizacional positivo está relacionado con un mejor desempeño laboral en los trabajadores del establecimiento de salud.

Se sugirió la implementación de programas de capacitación y actividades que fomenten un ambiente laboral saludable para mejorar el desempeño del personal.

García (2023), en su tesis titulada “Clima organizacional en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital de Lima”, presentada en la Universidad César Vallejo, Lima, Perú, concluyó lo siguiente:

Se encontró que el 32% del personal de salud considera que el clima organizacional es bueno, mientras que un 38% presenta un nivel bajo de felicidad laboral.

Se concluyó que el clima organizacional influye en un 86% sobre el nivel de la felicidad laboral del personal.

Rodríguez G. (2020), en su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal del área de gestión de calidad de la Sanidad PNP-2018”, presentada en la Universidad San Pedro, Chimbote, Perú, concluyó lo siguiente:

Se estableció que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal del área de gestión de calidad de la Sanidad PNP.

Se recomendó mejorar el clima organizacional mediante la implementación de políticas que promuevan un ambiente laboral positivo, lo cual impactaría directamente en la satisfacción laboral del personal.

A nivel local

Llata & Rivera (2024), en su investigación titulada “Clima organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023”, presentada en la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNDAC, concluyeron lo siguiente:

Se demostró una correlación positiva alta ($r = 0.855$, $p = 0.000$) entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores municipales.

El estudio utilizó un diseño no experimental correlacional con una muestra de 52 colaboradores, aplicando cuestionarios validados para ambas variables.

Se recomendó fortalecer el clima organizacional mediante estrategias que promuevan la participación y el reconocimiento, con el fin de incrementar el compromiso laboral en la institución.

Estrella (2023), en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la DIRESA - Pasco 2021”, presentada en la Maestría en Salud Pública y Comunitaria con mención en Gerencia en Salud de la UNDAC, concluyó lo siguiente:

Se evidenció una relación estadísticamente significativa entre el clima

organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud (DIRESA) de Pasco.

El estudio identificó que un clima organizacional favorable está asociado con un mejor desempeño laboral, destacando indicadores como el trabajo en equipo (70.2%), la autonomía en la actuación (70.2%) y la innovación en la misión institucional (70.2%).

Se recomendó implementar estrategias que fortalezcan el clima organizacional, como el reconocimiento de esfuerzos y la promoción de la autonomía, para mejorar el desempeño laboral del personal.

2.2. Bases teóricas – científicas

Clima organizacional

Definición

El clima organizacional se define como la percepción compartida que tienen los miembros de una organización sobre las políticas, prácticas y procedimientos que experimentan en su entorno laboral. Este concepto abarca aspectos como la estructura organizacional, los procesos de comunicación, el estilo de liderazgo y las relaciones interpersonales, los cuales influyen directamente en el comportamiento y la satisfacción de los empleados.

García, M.; Vesga Rodríguez, J. J. y Gómez, C. A. (2020). Los autores definen el clima organizacional como: “La percepción colectiva que tienen los miembros de una organización sobre su entorno laboral, incluyendo aspectos como la comunicación, el liderazgo y la motivación, los cuales influyen directamente en su comportamiento y desempeño”, p. 34.

Esta definición resalta que el clima organizacional no se limita a elementos tangibles del entorno laboral, sino que se construye a partir de las vivencias compartidas entre los trabajadores. Es decir, lo que verdaderamente impacta el rendimiento de un equipo no es solo lo que sucede, sino cómo se percibe lo que sucede. Por tanto, cuando los trabajadores sienten que hay una comunicación

efectiva, liderazgo inspirador y un entorno de respeto, su compromiso y productividad tienden a incrementarse significativamente.

Zegarra Villanueva, G. R. (2017) ofrece una definición moderna y aplicada al contexto latinoamericano del clima organizacional, describiéndolo como: “La expresión subjetiva del ambiente laboral, determinada por las relaciones humanas, la cultura interna, las normas implícitas y la satisfacción del personal, que en conjunto moldean el comportamiento organizacional” (p. 89).

Este concepto aporta una visión integral, ya que no sólo considera los aspectos estructurales de la organización, sino también las dinámicas culturales y relacionales que la caracterizan. En otras palabras, el clima organizacional es el reflejo vivo de cómo los colaboradores interactúan, se sienten reconocidos y se adaptan a la identidad institucional. En el contexto del sector salud, por ejemplo, estas percepciones pueden determinar la forma en que el personal asume su rol frente a los pacientes y frente al equipo de trabajo.

Bordas, M. (2016) el clima organizacional se entiende como: “La forma en que los miembros de una organización describen su entorno o ambiente de trabajo, a partir de un conjunto de dimensiones relacionadas con el individuo, el grupo y la propia organización” (p. 171).

Esta definición destaca que el clima organizacional se configura desde múltiples niveles: individual (cómo se siente cada trabajador), grupal (cómo se desarrollan las relaciones interpersonales) y organizacional (cuáles son los valores y políticas institucionales). Esta mirada multidimensional es especialmente útil para diagnosticar con mayor precisión los puntos críticos de una institución que afectan al desempeño del personal y a su sentido de pertenencia.

Dimensiones del clima organizacional

Chiavenato, I. (2019). En su libro Comportamiento organizacional, aborda tres dimensiones como pilares para diagnosticar el clima organizacional. Aunque las presenta bajo diferentes nombres, se corresponden funcionalmente con liderazgo,

comunicación y motivación:

“El liderazgo gerencial, los procesos de comunicación interna y los mecanismos de recompensa son los principales determinantes del clima organizacional” (Chiavenato, 2019, p. 222).

1. Liderazgo

El liderazgo dentro del clima organizacional es una dimensión crítica que influye directamente en la percepción que tienen los colaboradores sobre su entorno laboral. Esta dimensión se refiere a la capacidad que tienen los jefes o líderes para guiar, motivar y dirigir a sus equipos hacia el logro de los objetivos institucionales, estableciendo una relación basada en la confianza, la influencia y la comunicación efectiva.

Según García Rubiano, Vesga Rodríguez y Gómez Rada (2020), el liderazgo no solo implica dar instrucciones o supervisar tareas, sino también generar un entorno de seguridad psicológica en el que los empleados puedan expresarse, innovar y sentirse respaldados. En contextos como el hospitalario, donde las decisiones del personal de salud son vitales, un liderazgo democrático, participativo y humano contribuye a reducir tensiones, fomentar la colaboración y mejorar la eficiencia operativa.

El tipo de liderazgo que predomina en una organización puede determinar el nivel de satisfacción laboral, el compromiso de los trabajadores y la estabilidad institucional. Un liderazgo autoritario puede generar desmotivación y resistencia al cambio, mientras que uno transformacional puede fomentar el entusiasmo, el desarrollo del talento humano y una cultura organizacional orientada a la mejora continua (Chiavenato, 2019). Por tanto, evaluar esta dimensión permite comprender cómo las prácticas de liderazgo afectan el clima laboral y el comportamiento del personal.

2. Comunicación organizacional

La comunicación organizacional es otra dimensión esencial del clima

organizacional, ya que constituye el canal por el cual se transmiten las ideas, valores, instrucciones y retroalimentaciones dentro de la entidad. Esta dimensión abarca tanto la comunicación formal (reuniones, circulares, memorandos) como la informal (interacciones espontáneas, comentarios, conversaciones cotidianas) que se dan entre los diferentes niveles jerárquicos y entre pares.

García Rubiano et al. (2020) sostienen que una buena comunicación en el entorno laboral reduce la incertidumbre, fortalece el trabajo en equipo y crea una cultura institucional sólida, donde los colaboradores comprenden claramente sus roles, funciones y objetivos. En el sector salud, una comunicación efectiva resulta aún más crítica, ya que la coordinación entre médicos, enfermeras, técnicos y personal administrativo es vital para ofrecer un servicio oportuno, seguro y de calidad.

La ausencia de una comunicación clara y bidireccional puede generar conflictos, malentendidos, duplicidad de funciones y un clima de desconfianza. En cambio, cuando se promueve la transparencia, la escucha activa y el respeto mutuo, los empleados se sienten valorados, se incrementa su sentido de pertenencia y se mejora la eficiencia institucional (Chiavenato, 2019). Por ello, la comunicación organizacional no solo cumple un rol operativo, sino también estratégico y emocional en la dinámica del clima organizacional.

3. Reconocimiento y motivación

La tercera dimensión del clima organizacional está relacionada con el reconocimiento y la motivación. Esta dimensión examina cómo la organización valora y recompensa el desempeño del personal, ya sea a través de incentivos materiales (bonificaciones, ascensos) o inmateriales (felicitaciones, oportunidades de desarrollo profesional, estabilidad laboral). En un entorno laboral como el hospitalario, donde el desgaste físico y emocional puede ser elevado, contar con un sistema de reconocimiento justo y motivador es fundamental para la retención del talento humano.

García Rubiano, Vesga Rodríguez y Gómez Rada (2020) indican que cuando los trabajadores perciben que su esfuerzo es reconocido, se incrementa su compromiso organizacional, su disposición a colaborar y su deseo de contribuir con mejoras en los procesos internos. El reconocimiento no debe estar reservado únicamente para los logros excepcionales, sino también para el cumplimiento eficiente de las responsabilidades diarias, lo cual fortalece la autoestima laboral.

Por su parte, Chiavenato (2019) afirma que la motivación es una fuerza interna que impulsa al individuo a actuar de una determinada manera y que, cuando es estimulada adecuadamente desde la organización, puede traducirse en un mejor rendimiento, menor ausentismo y un clima más armónico. Evaluar esta dimensión permite identificar si existen factores motivacionales o desmotivadores que afectan el comportamiento del personal y, por ende, el clima general de la organización.

Compromiso laboral

Definición

El compromiso laboral representa un constructo psicológico de gran importancia en la gestión del talento humano, ya que expresa el vínculo emocional, cognitivo y conductual que un colaborador desarrolla con su organización. No se limita solo a cumplir tareas, sino que implica una conexión activa con los objetivos y valores institucionales, así como una disposición a esforzarse más allá de lo requerido formalmente. En contextos organizacionales dinámicos como los del sector salud, este compromiso es esencial para asegurar calidad en el servicio, estabilidad del personal y un clima organizacional saludable

Según Bakker, A. y Albrecht, S. (2018), el compromiso laboral debe entenderse como un estado psicológico positivo y duradero caracterizado por altos niveles de energía, identificación con el trabajo y plena concentración en las tareas. A diferencia del bienestar general o la satisfacción laboral, este compromiso está vinculado estrechamente a factores organizacionales que motivan al trabajador, tales

como la justicia organizacional, el liderazgo transformacional y las oportunidades de desarrollo profesional. Estas condiciones actúan como detonantes o inhibidores de la actitud comprometida del personal.

Por su parte, Salanova, M. y Schaufeli, W. (2019), destacan que el compromiso laboral tiene un efecto directo sobre el rendimiento individual y colectivo. Los autores argumentan que un trabajador comprometido muestra mayor proactividad, colabora con sus compañeros y contribuye de forma más eficiente al logro de metas institucionales. Además, mencionan que este estado no es espontáneo ni permanente, sino que debe ser sostenido mediante políticas de recursos humanos que fortalezcan la percepción de equidad, reconocimiento y pertenencia organizacional.

Martínez-Tur, V., Peiró, J. M. y Ramos, J. (2021) indican que en los entornos de trabajo del sector salud, el compromiso del personal tiene implicaciones directas en la calidad de atención al usuario y en la retención del talento humano. En instituciones como hospitales públicos, donde los desafíos laborales son intensos y los recursos a veces limitados, mantener un compromiso elevado es clave para garantizar un servicio eficiente, empático y centrado en el paciente.

Dimensiones

Martínez Martín, E. (2020), en su obra "Psicología del trabajo: compromiso y bienestar en las organizaciones", expone que el compromiso organizacional no debe reducirse a una visión unidimensional, sino que debe entenderse como una estructura psicológica compleja que se manifiesta a través de tres componentes diferenciados: afectivo, de continuidad y normativo. Este enfoque permite comprender las razones emocionales, racionales y éticas que motivan al trabajador a permanecer en la organización.

En cuanto al compromiso afectivo, el autor sostiene que está relacionado con la identificación emocional del empleado con la empresa, derivado de experiencias positivas, reconocimiento y sentido de pertenencia. Cuando los trabajadores sienten

que su esfuerzo es valorado y comparten los valores institucionales, surge un vínculo profundo que los hace permanecer por voluntad propia.

Respecto al compromiso de continuidad, Martínez Martín indica que tiene una base más racional. Los trabajadores evalúan los costos asociados a dejar la organización (como perder estabilidad, beneficios o antigüedad) y deciden permanecer como una elección estratégica. Aunque esta forma de compromiso no implica necesariamente un vínculo emocional, representa una fuerza de retención importante.

Por su parte, el compromiso normativo se origina desde la interiorización de valores éticos y normas sociales. El trabajador se siente moralmente obligado a continuar en la organización, no por conveniencia o afinidad emocional, sino por lealtad, gratitud o sentido del deber. Según el autor, esta dimensión es especialmente relevante en organizaciones con culturas fuertes o que promueven valores institucionales sólidos.

1. Compromiso Afectivo

El **compromiso afectivo** se entiende como el vínculo emocional que el trabajador desarrolla con la organización. Es la dimensión que representa la identificación del colaborador con los valores, la misión y los objetivos institucionales, y se manifiesta cuando el individuo desea permanecer en la organización por convicción y apego emocional, más que por necesidad o sentido del deber.

De acuerdo con *Meyer y Allen (1991)*, este tipo de compromiso se desarrolla cuando el trabajador percibe un entorno laboral justo, recibe apoyo del liderazgo y encuentra satisfacción personal en su rol profesional. En el contexto hispano, autores como *Recio Reyes, D., Rodríguez-Montalbán, R. y Hernández, A. (2012)*, en un estudio aplicado al sector salud, destacan que el compromiso afectivo está directamente relacionado con la percepción positiva del clima organizacional y la motivación intrínseca, lo que influye significativamente en la retención del talento

y la reducción de la rotación.

Esta dimensión es considerada la más poderosa en términos de desempeño organizacional, ya que un trabajador comprometido emocionalmente suele mostrar mayor iniciativa, responsabilidad y resiliencia frente a los retos diarios del entorno laboral.

2. Compromiso de Continuidad

El **compromiso de continuidad** hace referencia al apego del trabajador hacia la organización motivado por los costos que implicaría abandonar la misma. En este sentido, el colaborador permanece no necesariamente por deseo, sino por considerar que los beneficios actuales (económicos, estabilidad, antigüedad) no podrían ser igualados fácilmente en otro lugar.

Esta dimensión se construye sobre una base racional, en la cual el trabajador evalúa lo que ha invertido en la organización —como tiempo, esfuerzo, conocimiento, relaciones— y teme perderlo si decide renunciar. *Moreno Jiménez, B.* (2017), en su texto sobre comportamiento organizacional, explica que esta forma de compromiso es común en entornos donde los empleados han desarrollado una carrera profesional prolongada y valoran la estabilidad financiera o el reconocimiento por antigüedad.

Si bien esta forma de compromiso no siempre se traduce en altos niveles de motivación o desempeño, sí representa una herramienta importante para reducir la rotación laboral, sobre todo en instituciones públicas o con trayectorias laborales largas.

3. Compromiso Normativo

El **compromiso normativo** refleja el sentimiento de obligación moral que experimenta el trabajador hacia la organización. Se manifiesta cuando el individuo cree que debe permanecer en la entidad porque así lo dictan sus valores personales o porque percibe que la institución ha invertido en su desarrollo, generando una deuda moral.

Autores como *Bakker, A. B. y Albrecht, S. L. (2018)* han señalado que este tipo de compromiso surge frecuentemente en contextos donde la cultura organizacional promueve la lealtad, la ética profesional y la responsabilidad social. En América Latina, este compromiso es especialmente significativo en instituciones que han brindado oportunidades educativas, capacitaciones o apoyo familiar al trabajador.

Aunque esta forma de compromiso puede sostener la permanencia del colaborador, también puede generar conflicto interno si no va acompañada de satisfacción laboral, lo cual debe ser atendido en las políticas de gestión humana

2.3. Definición de términos básicos

1. Clima Laboral:

Spector (2017) describe el clima laboral como la percepción compartida que los empleados tienen sobre el ambiente en el que trabajan, incluidas las políticas, procedimientos y prácticas organizacionales que afectan su comportamiento y actitud.

2. Clima Organizacional:

Martínez y Pérez (2018) explican que el clima organizacional es un conjunto de características psicológicas del ambiente de trabajo que influye en el desempeño y el bienestar de los empleados.

3. Cohesión de Equipo:

Van Der Vegt y Bunderson (2019) afirman que la cohesión de equipo es el grado en que los miembros de un grupo colaboran y trabajan hacia objetivos comunes, lo que aumenta la eficiencia y el rendimiento colectivo.

4. Compensación Laboral:

Kalleberg (2018) describe la compensación laboral como el conjunto de pagos directos e indirectos que reciben los empleados por su trabajo, los cuales influyen directamente en su motivación y compromiso con la organización.

5. Compromiso Laboral:

Morrow y McElroy (2014) definen el compromiso laboral como el vínculo emocional y psicológico que los empleados sienten hacia su organización, lo que les motiva a poner esfuerzo y dedicación en su trabajo.

6. Compromiso Normativo:

Meyer y Allen (2017) proponen que el compromiso normativo se refiere a la obligación que sienten los empleados de permanecer en la organización debido a su sentido de responsabilidad y los valores sociales asociados a su empleo.

7. Compromiso de Continuidad:

Meyer, Stanley, Herscovitch y Topolnytsky (2019) afirman que el compromiso de continuidad se refiere a la percepción de los empleados de que abandonar la organización implica un costo, ya sea económico o social, lo que refuerza su permanencia.

8. Compromiso Afectivo:

Meyer y Allen (2017) definen el compromiso afectivo como el vínculo emocional que los empleados sienten hacia su organización, lo cual les hace querer permanecer y contribuir al logro de sus objetivos.

9. Desempeño Organizacional:

Aguinis (2019) sostiene que el desempeño organizacional se refiere a la eficacia con la que una organización alcanza sus metas, siendo clave la productividad, la calidad y la satisfacción de los empleados.

10. Desarrollo Organizacional:

Cummings y Worley (2020) explican que el desarrollo organizacional es un proceso planificado de mejora continua en la cultura y los procesos de una organización, con el objetivo de mejorar su efectividad y el bienestar de sus empleados.

11. Estabilidad Laboral:

Blau (2020) define la estabilidad laboral como la percepción de los empleados sobre la seguridad en su empleo, lo que contribuye a una mayor satisfacción y

compromiso con la organización.

12. Estilo de Liderazgo:

Northouse (2018) describe el estilo de liderazgo como la manera en que un líder interactúa con sus subordinados, influenciando su motivación, compromiso y desempeño en el lugar de trabajo.

13. Liderazgo Participativo:

Yukl (2013) define el liderazgo participativo como un enfoque en el que los líderes involucran activamente a sus empleados en la toma de decisiones, lo que aumenta el compromiso y el rendimiento organizacional.

14. Liderazgo Transformacional:

Bass y Riggio (2019) sostienen que el liderazgo transformacional implica la capacidad del líder para inspirar, motivar y transformar a los empleados, generando un alto nivel de compromiso organizacional.

15. Motivación Laboral:

Deci y Ryan (2012) explican que la motivación laboral se refiere a los factores internos y externos que impulsan a los empleados a realizar su trabajo, buscando la satisfacción personal y profesional.

16. Resiliencia Organizacional:

Sutcliffe y Vogus (2020) describen la resiliencia organizacional como la capacidad de una organización para adaptarse y recuperarse rápidamente de adversidades, manteniendo su efectividad en tiempos de crisis.

17. Rotación Laboral:

Griffeth, Hom y Gaertner (2019) explican que la rotación laboral se refiere a la salida voluntaria o involuntaria de los empleados de la organización, lo que puede ser indicativo de insatisfacción o falta de compromiso.

18. Satisfacción Laboral:

Judge y Bono (2017) definen la satisfacción laboral como el grado en que los empleados se sienten contentos con sus condiciones de trabajo, lo cual influye

directamente en su desempeño y compromiso organizacional.

19. Trabajo en Equipo:

Tannenbaum, Salas, Stephens y Cohen (2019) explican que el trabajo en equipo es la cooperación activa entre los miembros de un grupo para lograr objetivos comunes, lo cual es esencial para mejorar el rendimiento organizacional.

20. Bienestar Laboral:

Warr (2019) describe el bienestar laboral como un estado general de satisfacción y salud física y psicológica que los empleados experimentan en su ambiente de trabajo, lo cual mejora su productividad y compromiso.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral del personal de salud en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión en el año 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. El estilo de liderazgo se relaciona significativamente con el compromiso afectivo del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión.
- b. La comunicación interna se relaciona de manera significativa con el compromiso normativo del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión.
- c. El reconocimiento y la motivación laboral se relacionan significativamente con el compromiso de continuidad del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión

2.5. Identificación de variables

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Compromiso laboral

2.6. Definición operacional de variables e indicadores.

Variable Independiente: Clima Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Escala de Medición
Clima Organizacional	Según Chiavenato, I. (2017), el clima organizacional es la atmósfera psicológica que se percibe en una organización, influenciada por estructuras, relaciones y procesos internos.	Es percibido mediante encuestas al personal sobre aspectos del entorno laboral, interacciones sociales y percepción de liderazgo.	Estilo de liderazgo, Comunicación interna, Reconocimiento y motivación laboral	Escala de Likert (1 a 5)

Variable Dependiente: Compromiso Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Escala de Medición
Compromiso Laboral	Meyer, J. P. y Allen, N. J. (2017) lo definen como el vínculo psicológico del empleado con su organización, reflejado en el deseo de permanecer, el deber y la pasión por contribuir.	Se mide mediante cuestionarios que evalúan la identificación afectiva, necesidad de permanencia y sentido de obligación hacia la organización.	Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad, Compromiso normativo	Escala de Likert (1 a 5)

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación será de tipo básica, la misma que, tal como manifiesta Sampieri R. (2021) lo define como “un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplica al estudio de un fenómeno”

La investigación se orienta a la generación de nuevos conocimientos sobre cómo el clima organizacional influye en el compromiso laboral del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión. Este enfoque sitúa el estudio dentro del campo de la investigación básica, pues busca ampliar el marco teórico existente y aportar fundamentos que expliquen la relación entre las condiciones del entorno laboral y el nivel de compromiso de los trabajadores. De esta manera, se generan principios y evidencias que pueden ser aplicables a otras instituciones de salud y a contextos organizacionales similares, fortaleciendo el conocimiento científico en el área de la gestión del talento humano.

Enfoque cuantitativo: De acuerdo con Creswell (2014), la investigación cuantitativa busca probar teorías mediante la medición de variables y el análisis estadístico de los datos, con el fin de obtener resultados objetivos y generalizables. Este estudio adopta dicho enfoque, pues se centra en medir la influencia del clima

organizacional sobre el compromiso laboral del personal de salud, utilizando instrumentos validados y técnicas estadísticas que garantizan rigor científico.

3.2. Nivel de investigación

El presente estudio se ubica en el nivel descriptivo–correlacional, porque no solo busca describir las características del clima organizacional y el compromiso laboral del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, sino también establecer la relación existente entre ambas variables.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación descriptiva permite especificar propiedades, características y perfiles de personas, grupos o contextos, mientras que la investigación correlacional tiene como propósito medir el grado de asociación entre dos o más variables dentro de una población determinada.

3.3. Métodos de investigación

El presente estudio se enmarca en el método hipotético–deductivo, ya que parte de la formulación de hipótesis acerca de la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión. Dichas hipótesis son sometidas a verificación empírica a través de la recolección de datos cuantitativos, procesados y analizados con técnicas estadísticas que permiten comprobar la validez de las proposiciones planteadas.

Este método resulta pertinente porque posibilita explicar de manera objetiva el grado de influencia que ejercen las dimensiones del clima organizacional (liderazgo, comunicación y reconocimiento) sobre las formas de compromiso laboral (afectivo, normativo y de permanencia). Asimismo, asegura un proceso sistemático y riguroso, propio de la investigación científica, al pasar de proposiciones generales a conclusiones particulares sustentadas en la evidencia obtenida.

3.4. Diseño de investigación

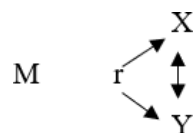
El diseño de la presente investigación es no experimental, de tipo transversal y nivel descriptivo–correlacional. Se considera no experimental porque las variables clima organizacional y compromiso laboral no serán manipuladas, sino observadas tal

como se presentan en la realidad del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión.

Es transversal porque la información será recolectada en un solo momento del tiempo, durante el año 2024, reflejando la percepción de los trabajadores en ese periodo específico.

Asimismo, es descriptivo porque permitirá detallar cómo percibe el personal de salud el clima organizacional en sus dimensiones de liderazgo, comunicación y reconocimiento, así como el nivel de compromiso laboral en sus formas afectiva, normativa y de permanencia.

Finalmente, es correlacional porque busca identificar y analizar el grado de relación entre ambas variables, es decir, hasta qué punto un clima organizacional favorable puede influir en el compromiso laboral del personal. De esta manera, el diseño elegido no solo describe la realidad del hospital, sino que también aporta evidencias que pueden orientar mejoras en la gestión del talento humano y en la calidad de los servicios de salud.. En ese sentido el diseño esquemático será:



Donde:

M: Muestra

X: Clima organizacional

Y: Compromiso Laboral

R: influencia entre la variable independiente sobre la dependiente

3.5. Población y muestra

Población del Estudio

Los colaboradores del hospital Regional Daniel Alcides Carrión que son:

Nº	Profesión	Cantidad (D.L. N° 276)+ Destacado	Cantidad (D.L. N° 1057)	TOTAL
1	Médicos	23	31	54
2	Enfermeras	54	58	112
3	Odontólogos	3	0	3
4	Psicólogos	4	6	10
5	Nutricionistas	0	4	4
6	Tecnólogos Médicos	4	5	9
7	Obstetrices	21	16	37
8	Farmacéuticos	3	3	6
9	Auxiliares/Técnicos Asistenciales	89	115	204
10	Biólogos	2	1	3
11	Trabajadores sociales	0	3	3
TOTAL				445

Muestra de la Investigación

Para efectuar el cálculo de la muestra, se estimará a través de:

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

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

Del resultado obtenemos que la muestra es:

- Personal de salud 207.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica será la entrevista, y como instrumento dos cuestionarios debidamente estructurados a través de una escala tipo Likert.

3.7. Selección y validación de los instrumentos de investigación

Confiabilidad y validez de los Datos

Para garantizar la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados en esta investigación, se aplicó procedimientos estadísticos apropiados como el SPSS. A continuación, se detallan los resultados obtenidos del análisis de fiabilidad para las

variables consideradas.

Tabla 1. Estadísticas de fiabilidad Variable 1 Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
,808	12

Fuente: *Análisis de fiabilidad. Elaboración propia.*

Interpretación

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para los 12 ítems que componen la variable clima organizacional es de 0.808. Este valor indica un nivel de confiabilidad excelente, lo que sugiere que los ítems presentan una alta consistencia interna y miden adecuadamente la variable en estudio.

Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad Variable 2 Compromiso laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	12

Fuente: *Análisis de fiabilidad. Elaboración propia.*

Interpretación

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para los 12 ítems de la variable compromiso laboral es de 0.821, lo que también refleja una confiabilidad excelente. Esto asegura que las preguntas diseñadas para evaluar esta variable son consistentes y fiables para medir lo que se propone.

Los resultados del análisis de confiabilidad demuestran que ambos instrumentos son sólidos y adecuados para ser utilizados en la investigación. La alta consistencia interna en ambas variables respalda la validez del proceso de recolección de datos. Esto asegura que los cuestionarios aplicados brindarán resultados precisos y representativos

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El análisis de los datos recopilados se realizará a través del Statistical Product Package for Social Science (SPSS), versión 26 para Windows 10; dado que se

ejecutará una adecuación a la versión original de los instrumentos; así mismo se procederá con análisis de validez por juicio de expertos. Posteriormente con los resultados obtenidos y subsanaciones de ser necesarios se procederá con la recolección de datos.

3.9. Tratamiento estadístico

Para el análisis estadístico, se emplea la estadística descriptiva y probabilística.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

El contenido de nuestro trabajo está enmarcado en los principios de investigación que resalta (Espinoza Freire & Calva Nagua, 2020) como el respeto hacia los encuestados en su participación para la obtención de datos de esta investigación, honestidad en la información emitida sin manipulación alguna, responsabilidad y transparencia. Así mismo, con la veracidad en cada procedimiento y la confidencialidad en la información personal de cada participante (Hernandez Sampieri, 2014).

En cuanto a la estructura se considera los contenidos establecidos en el Reglamento General de Grados y Títulos establecido por la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Durante el periodo de investigación, se consideró el aporte de cada autor, citándolos de forma individual de acuerdo a las normas APA.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo se desarrolló con el propósito de recolectar información confiable, válida y representativa que permitiera analizar la influencia del clima organizacional en el compromiso laboral del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión durante el año 2024.

Para ello, se elaboró un cuestionario estructurado con escala tipo Likert, diseñado a partir de las dimensiones e indicadores definidos en el marco teórico. La variable clima organizacional se evaluó a través de tres dimensiones: liderazgo, comunicación y reconocimiento; mientras que la variable compromiso laboral fue abordada considerando las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de permanencia.

La recolección de datos se realizó de manera presencial en las instalaciones del hospital, tomando en cuenta los turnos y la disponibilidad del personal. La población objetivo estuvo conformada por los trabajadores de salud (médicos, enfermeros, técnicos y personal administrativo). La muestra fue de 207 participantes, seleccionados mediante un muestreo probabilístico, lo que garantizó la representatividad de los diferentes perfiles profesionales dentro de la institución.

Durante la aplicación de los cuestionarios, se brindó a cada participante una explicación clara y sencilla sobre los objetivos de la investigación, asegurando en todo momento el consentimiento informado y la confidencialidad de sus respuestas. Además, se ofreció orientación a quienes presentaron dudas respecto a los ítems, respetando su tiempo y aportes, en un marco ético y de respeto mutuo.

Los datos recolectados fueron organizados y procesados con el software estadístico SPSS versión 26, lo que permitió identificar tendencias, correlaciones y comprobar las hipótesis planteadas. Esta etapa fue fundamental para obtener evidencia empírica que respalde las conclusiones del estudio, a partir de la percepción directa de los actores involucrados en la gestión y prestación de servicios de salud.

En síntesis, el trabajo de campo constituyó una fase esencial en el desarrollo de la investigación, no solo por la valiosa información recogida, sino también por el acercamiento humano y participativo al personal del hospital, reconociendo en ellos la pieza clave para mejorar la gestión institucional y garantizar una atención de salud más eficiente y empática para la población pasqueña.

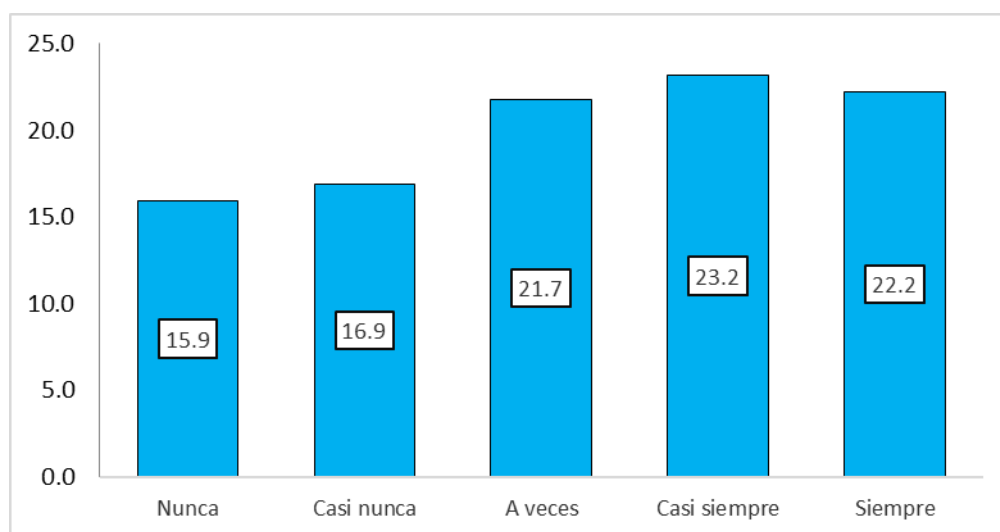
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Tabla 3. Variable 1 Clima organizacional

Variable 1 Clima organizacional		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	33	15.9
	Casi nunca	35	16.9
	A veces	45	21.7
	Casi siempre	48	23.2
	Siempre	46	22.2
	Total	207	100.0

Fuente: Datos de la encuesta N°1. Elaboración propia.

Figura 1. Variable 1 Clima organizacional.



Fuente: *Tabla N° 3 Variable 1 Clima organizacional.*

Interpretación

Los resultados de la encuesta aplicada al personal de salud muestran que el 22.2% de los trabajadores considera que siempre existe un clima organizacional favorable en el hospital, mientras que el 23.2% indicó que esto ocurre casi siempre. Este grupo representa a quienes reconocen un entorno laboral positivo en la mayor parte de sus experiencias cotidianas, lo cual refleja avances importantes en aspectos como la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo.

Un 21.7% manifestó que solo en ocasiones percibe un buen clima organizacional. Esta percepción intermedia podría estar asociada a la variabilidad de las condiciones laborales, ya que no todos los servicios ni turnos presentan el mismo nivel de apoyo, coordinación o reconocimiento.

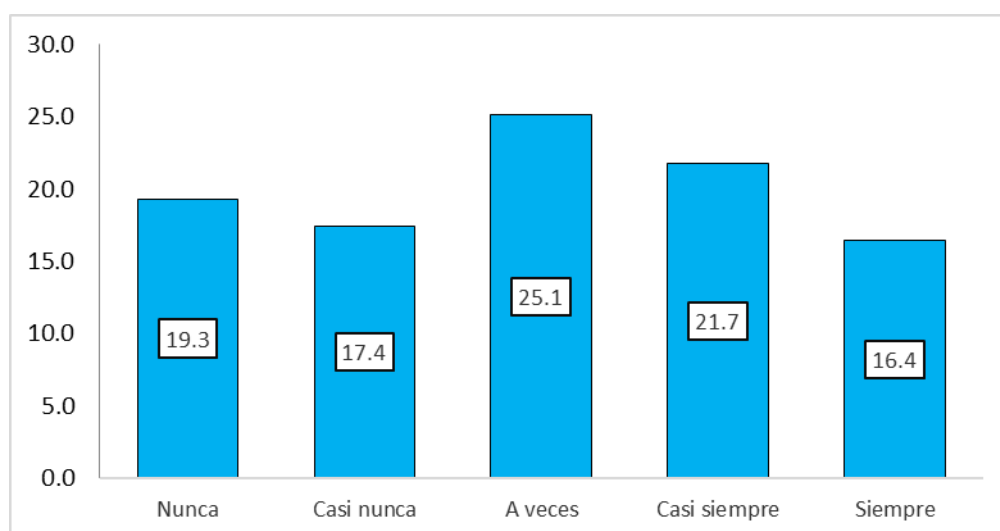
Por otro lado, el 16.9% señaló que casi nunca percibe condiciones favorables y el 15.9% expresó que nunca las encuentra. En conjunto, este 32.8% evidencia un sector significativo de trabajadores que perciben carencias en su ambiente de trabajo, lo cual podría estar vinculado a estilos de liderazgo poco participativos, sobrecarga de funciones o escasez de incentivos.

Tabla 4. Dimensión 1 Estilo de liderazgo.

Dimensión 1 Estilo de liderazgo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	40	19.3
	Casi nunca	36	17.4
	A veces	52	25.1
	Casi siempre	45	21.7
	Siempre	34	16.4
	Total	207	100.0

Fuente: Datos de la encuesta N°1. Elaboración propia.

Figura 2. Dimensión 1 Estilo de liderazgo.



Fuente: Tabla N° 4 Dimensión 1 Estilo de liderazgo.

Interpretación

Los resultados muestran que el 25.1% de los trabajadores percibe que el estilo de liderazgo de sus superiores se manifiesta solo en algunas ocasiones. Asimismo, un 21.7% considera que casi siempre está presente y un 16.4% señala que siempre encuentra prácticas de liderazgo adecuadas. En conjunto, este 38.1% refleja a los colaboradores que valoran de manera positiva la conducción de sus jefaturas.

Por otro lado, un 19.3% indicó que nunca percibe un liderazgo favorable,

mientras que un 17.4% manifestó que casi nunca lo experimenta. Esto significa que más de un tercio de los encuestados (36.7%) mantiene una percepción negativa sobre la forma en que se ejerce la dirección dentro del hospital.

En términos generales, los resultados evidencian una distribución equilibrada entre percepciones positivas y negativas, con una proporción importante de trabajadores ubicados en un nivel intermedio. Esta situación sugiere que el estilo de liderazgo no es uniforme en toda la organización: mientras algunos equipos se sienten respaldados por sus superiores, otros experimentan limitaciones en aspectos como la toma de decisiones participativa, la motivación y el acompañamiento en sus funciones.

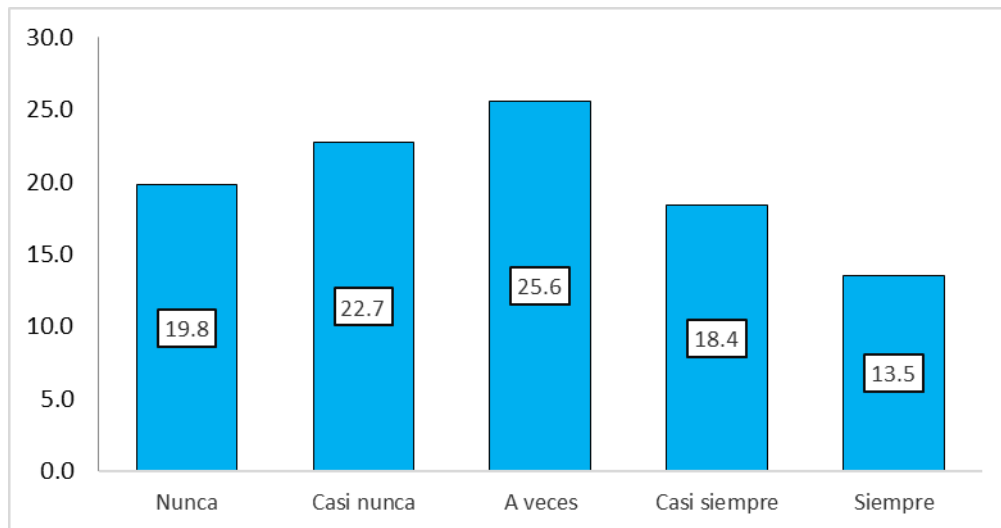
De esta manera, el liderazgo se configura como un aspecto que requiere fortalecimiento, especialmente para reducir la brecha entre áreas con prácticas positivas y aquellas donde predominan percepciones desfavorables.

Tabla 5. Dimensión 2 Comunicación interna.

Dimensión 2 Comunicación interna		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	41	19.8
	Casi nunca	47	22.7
	A veces	53	25.6
	Casi siempre	38	18.4
	Siempre	28	13.5
	Total	207	100.0

Fuente: Datos de la encuesta N°1. Elaboración propia.

Figura 3. Dimensión 2 Comunicación interna



Fuente: Tabla N° 5 Dimensión 2 Comunicación interna.

Interpretación

Los resultados reflejan que la comunicación interna presenta notorias limitaciones. Casi la mitad del personal (42.5%) indicó que nunca o casi nunca percibe un intercambio claro y oportuno de información dentro de la institución. Este hallazgo evidencia que para un sector importante de trabajadores la coordinación entre áreas, la transmisión de orientaciones y la retroalimentación son procesos poco consistentes.

Un 25.6% se ubicó en la categoría “a veces”, lo que sugiere percepciones intermedias, probablemente asociadas a experiencias variables según el servicio, la jefatura o el turno en que laboran.

En el extremo positivo, un 18.4% mencionó que casi siempre la comunicación es adecuada y solo un 13.5% afirmó que siempre se mantiene un flujo informativo claro. En conjunto, apenas un 31.9% valora de manera favorable esta dimensión, lo que marca una brecha considerable respecto a las necesidades del personal de contar con información confiable y oportuna.

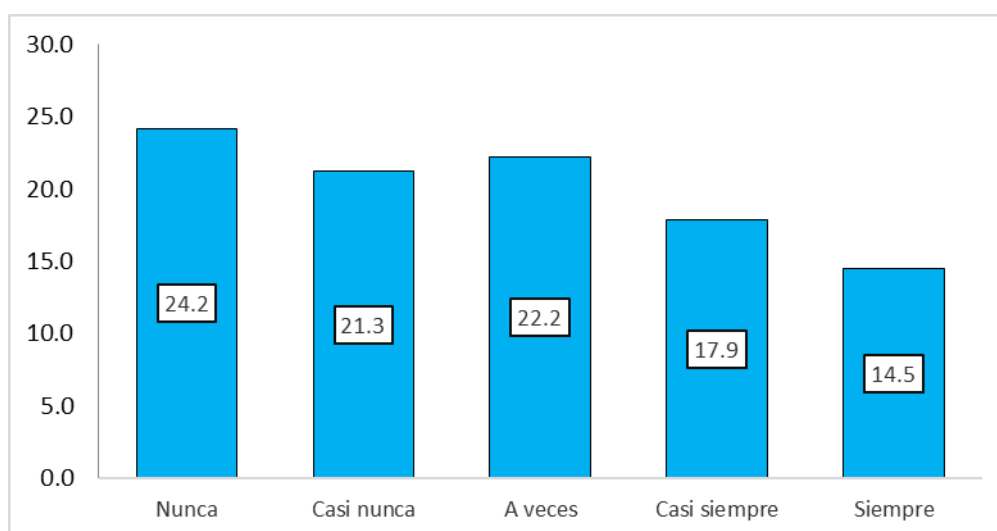
En síntesis, los datos revelan que la comunicación interna constituye un punto crítico en la gestión organizacional del hospital, ya que no solo afecta la coordinación de tareas, sino también la confianza y la integración entre los equipos de trabajo.

Tabla 6. Dimensión 3 Reconocimiento y motivación laboral.

Dimensión 3 Reconocimiento y motivación laboral		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	50	24.2
	Casi nunca	44	21.3
	A veces	46	22.2
	Casi siempre	37	17.9
	Siempre	30	14.5
	Total	207	100.0

Fuente: Datos de la encuesta N°1. Elaboración propia.

Figura 4. Dimensión 3 Reconocimiento y motivación laboral.



Fuente: Tabla N° 6 Dimensión 3 T Reconocimiento y motivación laboral

Interpretación

Los resultados muestran que un 24.2% del personal manifestó que nunca recibe reconocimiento ni motivación en su labor, mientras que un 21.3% indicó que casi nunca percibe estas prácticas. En conjunto, el 45.5% de los encuestados presenta una percepción negativa, lo que evidencia que gran parte del personal no se siente valorado por su desempeño dentro de la institución.

Por otro lado, un 22.2% señaló que solo en algunas ocasiones identifica acciones de motivación o reconocimiento. Este grupo intermedio refleja experiencias

variables, donde los trabajadores perciben estímulos de manera esporádica, posiblemente vinculados a circunstancias específicas o a la disposición de sus jefaturas inmediatas.

Finalmente, el 17.9% expresó que casi siempre recibe reconocimiento y únicamente el 14.5% afirmó que esto ocurre de manera constante. En conjunto, apenas un 32.4% del personal mantiene percepciones positivas, lo que demuestra que las prácticas favorables son poco frecuentes y no alcanzan a la mayoría.

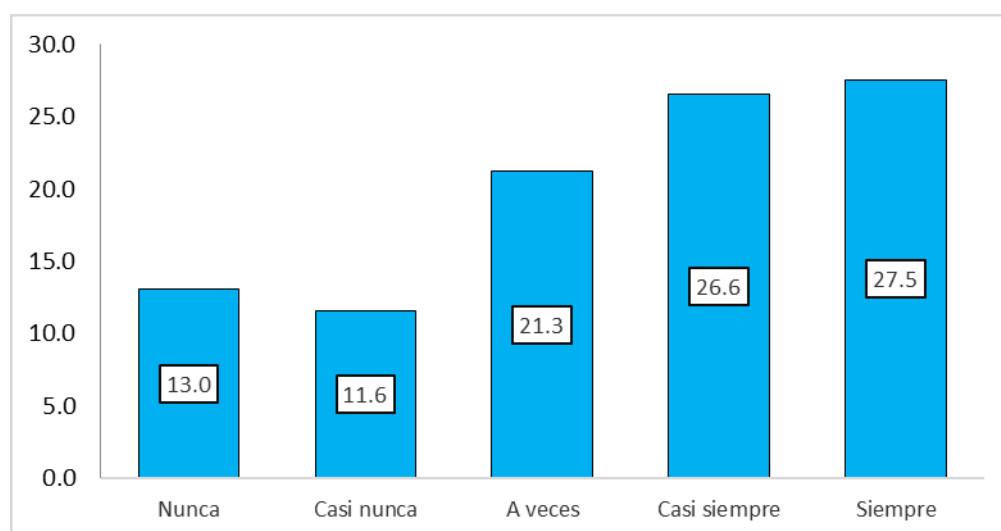
En síntesis, esta dimensión se configura como una de las más críticas dentro del clima organizacional, ya que la mayoría del personal percibe insuficiente valoración y escasos incentivos en su entorno laboral. Esta situación puede afectar el compromiso, la satisfacción y el sentido de pertenencia, por lo que se hace necesario fortalecer estrategias institucionales orientadas a la motivación continua y al reconocimiento oportuno del esfuerzo de los trabajadores.

Tabla 7. Variable 2 Compromiso laboral.

Variable 2 Compromiso laboral		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	27	13.0
	Casi nunca	24	11.6
	A veces	44	21.3
	Casi siempre	55	26.6
	Siempre	57	27.5
	Total	207	100.0

Fuente: Datos de la encuesta N°1. Elaboración propia.

Figura 5. Variable 2 Compromiso laboral



Fuente: Tabla N° 7 Variable 2 Compromiso laboral

Interpretación

Los resultados evidencian que un 13.0% de los trabajadores señaló que nunca se siente comprometido con su labor, mientras que un 11.6% indicó que casi nunca mantiene ese nivel de implicación. En conjunto, un 24.6% del personal refleja percepciones desfavorables, lo que revela que casi una cuarta parte de los encuestados tiene dificultades para identificarse con su trabajo y con la institución.

Un 21.3% manifestó que solo en algunas ocasiones percibe compromiso hacia sus funciones. Este grupo representa a quienes viven experiencias laborales inestables, probablemente condicionadas por factores como la falta de reconocimiento, la sobrecarga de tareas o las dinámicas propias de cada servicio.

En el otro extremo, un 26.6% afirmó que casi siempre mantiene un compromiso sólido con su labor y un 27.5% señaló que esto ocurre de manera constante. Sumados, estos porcentajes alcanzan un 54.1%, lo que indica que más de la mitad del personal expresa una disposición favorable hacia su trabajo y hacia los objetivos institucionales.

En conclusión, los resultados reflejan un compromiso laboral mayormente favorable, aunque con diferencias que se expresan en sus dimensiones: el compromiso afectivo, ligado al vínculo emocional con la institución; el de continuidad,

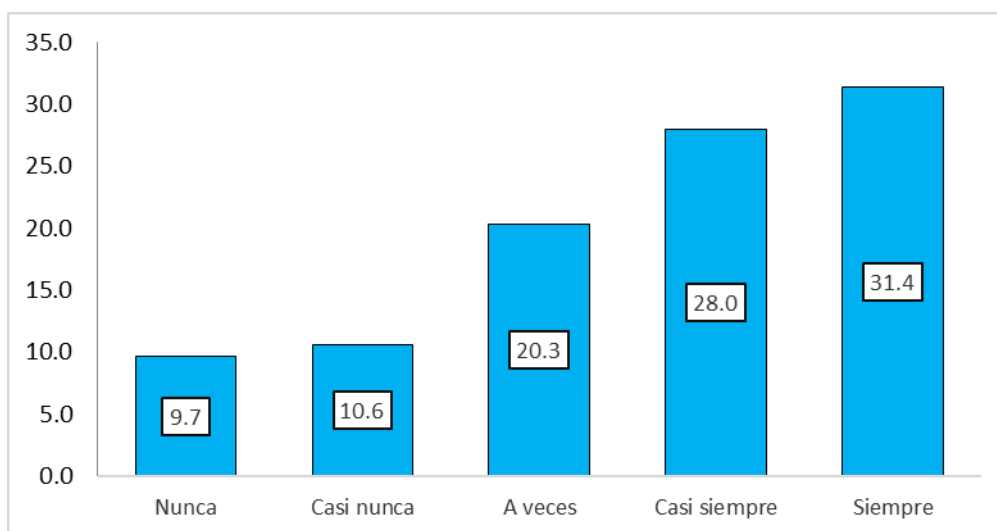
relacionado con la permanencia por necesidad; y el normativo, que responde a la obligación moral de cumplir con la organización. Estos matices serán fundamentales al momento de baremar para identificar qué tipo de compromiso predomina en el personal.

Tabla 8. Dimensión 1 V2 Compromiso afectivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	20	9.7
	Casi nunca	22	10.6
	A veces	42	20.3
	Casi siempre	58	28.0
	Siempre	65	31.4
	Total	207	100.0

Fuente: Datos de la encuesta N°2. Elaboración propia.

Figura 6. Dimensión 1 V2 Compromiso afectivo



Fuente: Tabla N° 8 Dimensión 1 V2 Compromiso afectivo.

Interpretación

Los resultados muestran que un 9.7% de los trabajadores manifestó que nunca siente apego emocional hacia la institución, mientras que un 10.6% señaló que casi nunca experimenta ese vínculo. En conjunto, un 20.3% refleja percepciones

negativas, lo que evidencia que una quinta parte del personal no se siente identificado de manera afectiva con su centro laboral.

Un 20.3% adicional indicó que solo en algunas ocasiones logra experimentar ese compromiso emocional. Este grupo intermedio refleja posturas inestables, que podrían depender de factores como el clima en su área de trabajo, la relación con sus compañeros o el estilo de conducción de sus superiores.

Por otra parte, un 28.0% señaló que casi siempre mantiene un fuerte lazo afectivo con la institución y un 31.4% expresó que siempre lo siente. En conjunto, un 59.4% del personal muestra percepciones positivas, lo que revela que la mayoría de los trabajadores mantiene un compromiso emocional sólido que los impulsa a sentirse parte de la organización.

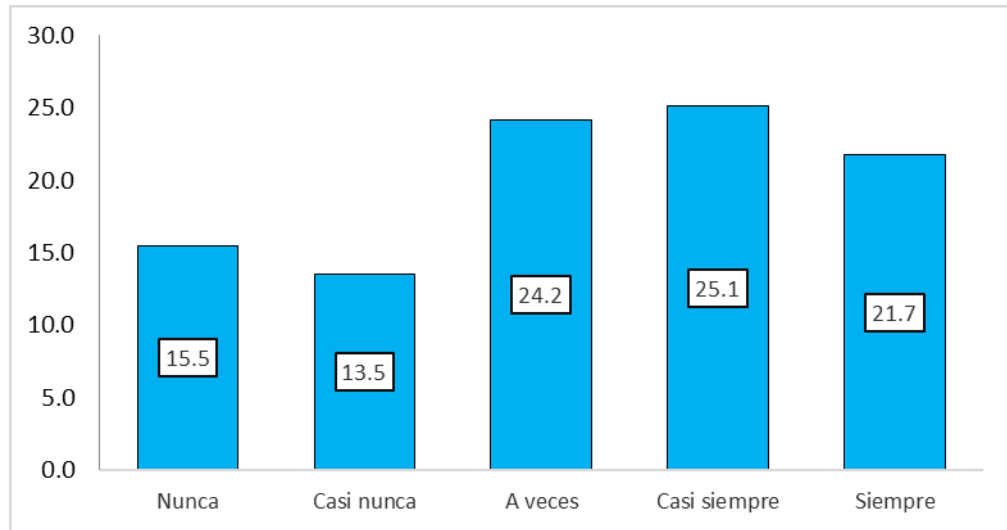
En resumen, la dimensión de compromiso afectivo presenta un panorama favorable, ya que más de la mitad del personal se encuentra vinculado emocionalmente con la institución. No obstante, la existencia de un grupo que no comparte este sentimiento sugiere la necesidad de fortalecer las estrategias de integración, reconocimiento y motivación que refuercen el sentido de pertenencia en toda la organización.

Tabla 9. Dimensión 2 V2 Compromiso de continuidad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	32	15.5
	Casi nunca	28	13.5
	A veces	50	24.2
	Casi siempre	52	25.1
	Siempre	45	21.7
	Total	207	100.0

Fuente: Datos de la encuesta N°2. Elaboración propia.

Figura 7. Dimensión 2 V2 Compromiso de continuidad



Fuente: Tabla N° 9 Dimensión 2 V2 Compromiso de continuidad.

Interpretación

Los resultados señalan que un 15.5% de los trabajadores expresó que nunca se mantiene en la institución por necesidad o conveniencia, mientras que un 13.5% indicó que casi nunca lo hace. En conjunto, un 29.0% refleja percepciones negativas, lo que evidencia que casi un tercio del personal no asocia su permanencia con factores de continuidad laboral.

Un 24.2% manifestó que solo en algunas ocasiones percibe este tipo de compromiso. Este sector intermedio refleja situaciones variables, en las que la permanencia se asume de manera circunstancial, dependiendo de factores como la estabilidad económica, las oportunidades de crecimiento o las condiciones laborales inmediatas.

Por otro lado, un 25.1% de los encuestados afirmó que casi siempre mantiene un compromiso de continuidad y un 21.7% señaló que siempre lo hace. Sumados, estos porcentajes alcanzan un 46.8%, lo que representa a los trabajadores que valoran la estabilidad institucional como un aspecto importante en su permanencia.

En términos generales, los resultados muestran que el compromiso de continuidad se distribuye de manera más equilibrada en comparación con otras dimensiones, pues existen grupos con percepciones tanto positivas como negativas.

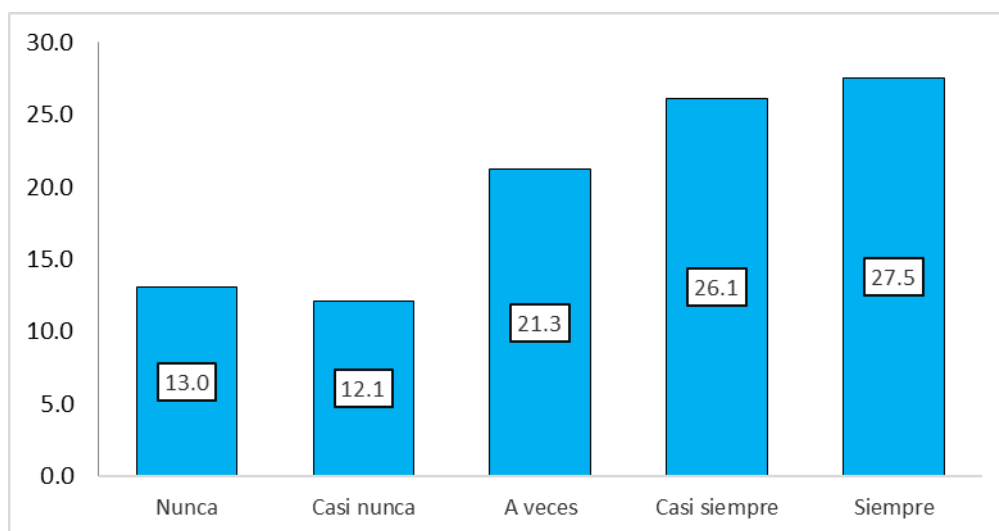
Esto sugiere que, si bien muchos trabajadores valoran la permanencia en la institución, todavía una parte considerable no encuentra suficientes motivos para mantenerse en ella, lo que evidencia la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan la estabilidad laboral y generen mayor confianza en el futuro institucional.

Tabla 10. Dimensión 3 V2 Compromiso normativo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	27	13.0
	Casi nunca	25	12.1
	A veces	44	21.3
	Casi siempre	54	26.1
	Siempre	57	27.5
	Total	207	100.0

Fuente: Datos de la encuesta N°2. Elaboración propia.

Figura 8. Dimensión 3 V2 Compromiso normativo.



Fuente: Tabla N° 10 Dimensión 3 V2 Compromiso normativo.

Interpretación

Un 13.0% de los encuestados señaló que nunca experimenta un sentido de obligación hacia la institución, y un 12.1% indicó que casi nunca lo percibe. En conjunto, esto representa un 25.1% del personal con una percepción negativa

respecto a este tipo de compromiso, es decir, una proporción relevante que no se siente vinculada por razones éticas o de deuda institucional.

Asimismo, un 21.3% manifestó que solo en ocasiones percibe ese deber moral. Este segmento muestra una actitud intermedia y variable, lo que sugiere que el cumplimiento por convicción no es constante y puede depender de factores contextuales o de la relación con la supervisión inmediata.

Por otro lado, el 26.1% afirmó que casi siempre reconoce este compromiso normativo y el 27.5% manifestó sentirlo siempre; sumados, conforman un 53.6% de personas que sí reconocen una obligación hacia la organización y sus normas.

En síntesis, la dimensión del compromiso normativo es predominantemente favorable en la muestra, aunque una cuarta parte del personal presenta carencias en este aspecto. Esto indica la necesidad de reforzar los valores institucionales y las prácticas de liderazgo ético para que el sentido del deber se consolide de manera más homogénea entre los trabajadores.

4.3. Prueba de hipótesis

Para determinar el nivel de relación tanto de nuestra hipótesis general, como de las específicas, establecemos los consecutivos parámetros:

a) Establecemos el Coeficiente de Correlación:

Se establece que el coeficiente a utilizar en las pruebas de hipótesis será la Correlación de Rho de Spearman.

b) Establecemos el Nivel de Significancia:

Será igual a (0,5) 5%,

c) Nivel de confianza

Estará en un 95%

d) Regla de decisión:

I. Si Valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)

II. Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0). y, se acepta (H_1)

4.3.1. Hipótesis general

H1: El clima organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral del personal de salud en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión en el año 2024.

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el compromiso laboral del personal de salud en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión en el año 2024.

Tabla 11. Nivel de correlación entre el clima organizacional y el compromiso laboral

		Clima organizacional	Compromiso laboral
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,754 **
		N	,000
Rho de Spearman	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,754 **
		N	,000
		N	207
		N	207

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado procesado con el SPSS V 26

Interpretación:

El análisis de correlación de Rho de Spearman arrojó un coeficiente de $r = 0.754$, con un nivel de significancia de $p = 0.000$, valor inferior al nivel crítico de 0.05. Este resultado permite afirmar que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión en el año 2024.

El coeficiente obtenido evidencia una correlación alta: cuando el clima organizacional es favorable, el compromiso de los trabajadores tiende a incrementarse; por el contrario, cuando el clima presenta deficiencias, el compromiso

disminuye.

Dado que el valor de significancia ($p = 0.000 < 0.05$), se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) y a aceptar la hipótesis alterna (H_1), confirmando que el clima organizacional influye significativamente en el compromiso laboral del personal de salud. Este hallazgo resalta la importancia de fortalecer aspectos como el estilo de liderazgo, la comunicación interna y la motivación, dado que inciden directamente en la identificación y permanencia del personal con la institución.

4.3.2. Hipótesis específicas

a)

H1. El estilo de liderazgo se relaciona significativamente con el compromiso afectivo del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión..

H_0 El estilo de liderazgo no se relaciona significativamente con el compromiso afectivo del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión.

Tabla 12. Nivel de correlación entre el estilo de liderazgo y el compromiso afectivo

		Estilo de liderazgo	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,802**
		N	207
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,802**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	207

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado procesado con el SPSS V 26

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de $r = 0.802$, con un nivel de significancia de $p = 0.000$, inferior al umbral de 0.05 . Este resultado demuestra una relación positiva y fuerte entre el estilo de liderazgo y el compromiso afectivo del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión.

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), confirmando que el estilo de liderazgo ejerce una influencia significativa en el compromiso afectivo. Este hallazgo pone de relieve la necesidad de promover prácticas de liderazgo que fortalezcan el vínculo emocional de los trabajadores con la institución y consoliden su sentido de pertenencia.

Además, la evidencia obtenida sugiere que un liderazgo caracterizado por la comunicación efectiva, la toma de decisiones compartida y el reconocimiento al desempeño favorece un mayor apego emocional hacia la organización. De esta manera, el estilo de liderazgo no solo guía las acciones cotidianas, sino que también actúa como un factor determinante en la construcción de la identidad institucional y en la motivación del personal..

b)

H1. La comunicación interna se relaciona de manera significativa con el compromiso normativo del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión.

H_0 La comunicación interna no se relaciona de manera significativa con el compromiso normativo del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión.

Tabla 13. Nivel de correlación entre la comunicación interna y el compromiso normativo

		Comunicación interna	Compromiso normativo
Comunicación interna	Coeficiente de correlación	1,000	,738**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	207	207
Rho de Spearman de Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,738**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	207	207

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado procesado con el SPSS V 26

Interpretación:

El análisis de correlación de Rho de Spearman arrojó un coeficiente de $r = 0.738$, con un nivel de significancia de $p = 0.000$, menor al valor crítico de 0.05. Esto evidencia una relación positiva y fuerte entre la comunicación interna y el compromiso normativo del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión.

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), confirmando que la comunicación interna influye de manera significativa en la percepción de deber moral y responsabilidad institucional por parte de los trabajadores.

Asimismo, los resultados sugieren que un sistema de comunicación fluido, transparente y bidireccional contribuye a que los colaboradores asuman con mayor convicción sus obligaciones frente a la organización. De este modo, la comunicación no solo facilita el flujo de información, sino que también fortalece la cultura institucional y fomenta un compromiso normativo más sólido y coherente con los objetivos de la entidad.

c)

H1. El reconocimiento y la motivación laboral se relacionan significativamente con el compromiso de continuidad del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión.

Ho El reconocimiento y la motivación laboral no se relacionan significativamente con el compromiso de continuidad del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión.

Tabla 14. Nivel de correlación entre el Reconocimiento y la motivación y el Compromiso de continuidad

		Reconocimiento y la motivación	Compromiso de continuidad	
Rho de Spearman	Reconocimiento y la motivación	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,771**	
		N	207	
	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	,771**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	207	207

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado procesado con el SPSS V 26

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanzó un valor de $r = 0.771$, con un nivel de significancia de $p = 0.000$, cifra inferior al límite de 0.05. Estos resultados demuestran que existe una asociación positiva entre el reconocimiento y la motivación laboral con el compromiso de permanencia del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión.

En vista de ello, corresponde rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alterna (H1), validando que el reconocimiento y la motivación inciden de

manera significativa en la decisión de los trabajadores de mantenerse en la institución.

De manera complementaria, los hallazgos sugieren que cuando los colaboradores reciben estímulos adecuados por su desempeño y perciben motivación en el entorno laboral, se incrementa su disposición a continuar en la organización. Así, el reconocimiento no solo fortalece la satisfacción individual, sino que se convierte en un factor clave para consolidar la estabilidad del talento humano y reducir la rotación en el ámbito hospitalario.

4.4. Discusión de resultados

Los análisis realizados muestran una asociación positiva y estadísticamente significativa entre clima organizacional y compromiso laboral ($r = 0.754$, $p < 0.05$). De manera desagregada, el estilo de liderazgo presenta la relación más fuerte con el compromiso afectivo ($r = 0.802$), la comunicación interna se vincula de forma sustantiva con el compromiso normativo ($r = 0.738$) y el reconocimiento y la motivación se asocian significativamente con el compromiso de permanencia ($r = 0.771$). Estos resultados indican que mejoras en las condiciones organizacionales tenderían a traducirse en mayor identificación, sentido de deber y permanencia del personal de salud.

Estos hallazgos coinciden con estudios regionales. Llata Auris y Rivera Santamaría (2024) hallaron en Ninacaca, Pasco, una correlación positiva alta entre el clima organizacional y el compromiso laboral ($r = 0.855$, $p = 0.000$), recomendando estrategias de participación y reconocimiento para fortalecer dicha relación. De manera similar, Estrella Rivera (2023) encontró en la DIRESA-Pasco que un clima organizacional favorable se asocia con un mejor desempeño, destacando dimensiones como el trabajo en equipo y la autonomía. Estos resultados respaldan la idea de que, en nuestro estudio, las debilidades en comunicación y reconocimiento podrían estar afectando el compromiso pleno del personal.

En el ámbito hospitalario, los antecedentes nacionales también ofrecen respaldo. Núñez Mendoza (2018), en el Hospital Lircay II-1, identificó que el 49,3%

del personal de salud se mostraba satisfecho con su ambiente laboral, mientras que el 42,1% era indiferente y el 8,6% insatisfecho, concluyendo que un clima favorable se asocia con mayor satisfacción. Estos resultados son comparables con lo obtenido en nuestra investigación, donde aunque la mayoría percibe el clima organizacional de manera positiva, persiste un grupo que no se siente plenamente identificado con su institución.

Otros autores refuerzan esta relación. Carbajal Meza (2024) evidenció en Lima que un clima organizacional positivo se vincula directamente con un mejor desempeño laboral, recomendando programas de capacitación que fomenten un ambiente saludable. En la misma línea, Rodríguez Gallegos (2020) demostró que el clima organizacional influye significativamente en la satisfacción del personal de la Sanidad PNP, sugiriendo políticas que fortalezcan un entorno laboral positivo. Asimismo, García Núñez (2023) concluyó que el clima organizacional influye en un 86% sobre la felicidad laboral del personal de salud en un hospital de Lima, lo cual coincide con nuestro hallazgo sobre compromiso afectivo: un liderazgo cercano y el reconocimiento adecuado potencian la identificación emocional de los trabajadores.

En síntesis, los resultados de la presente investigación se alinean con la evidencia nacional y regional, confirmando que el clima organizacional es un factor determinante en el compromiso laboral. No obstante, las diferencias halladas en dimensiones específicas, como comunicación y reconocimiento, sugieren que el fortalecimiento de estas áreas es clave para consolidar una cultura institucional más cohesionada y sostenible.

CONCLUSIONES

1. Se confirma que el clima organizacional influye de manera significativa en el compromiso laboral del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión ($r = 0.754$; $p = 0.000 < 0.05$). Este hallazgo demuestra que cuando el ambiente laboral es favorable, se incrementa el nivel de compromiso de los trabajadores, mientras que un clima deteriorado reduce su identificación con la institución.
2. En relación con el estilo de liderazgo, se determinó que existe una correlación positiva y fuerte con el compromiso afectivo del personal de salud ($r = 0.802$; $p = 0.000 < 0.05$). Esto indica que un liderazgo basado en la comunicación efectiva, la participación y el reconocimiento fortalece el vínculo emocional de los colaboradores con la organización y consolida su sentido de pertenencia.
3. Se comprobó que la comunicación interna se asocia significativamente con el compromiso normativo ($r = 0.738$; $p = 0.000 < 0.05$). De este modo, una comunicación transparente, fluida y bidireccional favorece que los trabajadores asuman con mayor convicción sus responsabilidades y obligaciones institucionales, lo cual contribuye al fortalecimiento de la cultura organizacional.
4. Asimismo, se evidenció que el reconocimiento y la motivación laboral influyen significativamente en el compromiso de permanencia del personal ($r = 0.771$; $p = 0.000 < 0.05$). Los resultados confirman que la valoración del desempeño y los incentivos motivacionales incrementan la disposición de los trabajadores a permanecer en la institución, reduciendo la rotación y asegurando la estabilidad del recurso humano.

RECOMENDACIONES

1. Fortalecer el clima organizacional de manera integral mediante la implementación de un plan anual de mejora del ambiente laboral, que incluya encuestas semestrales de percepción del clima, talleres participativos y retroalimentación continua. Esta estrategia permitirá monitorear de forma medible el avance en los niveles de satisfacción y compromiso de los trabajadores, garantizando una gestión sostenible del talento humano.
2. Impulsar un estilo de liderazgo participativo y motivador a través de un programa de capacitación trimestral dirigido a jefes de área, enfocado en habilidades de comunicación, toma de decisiones compartida y reconocimiento. El impacto de esta acción podrá medirse mediante evaluaciones 360° y el aumento del compromiso afectivo del personal en al menos un 10% al finalizar el año.
3. Optimizar la comunicación interna mediante la creación de canales formales y bidireccionales (boletines digitales, reuniones periódicas y buzón de sugerencias), con evaluaciones trimestrales de eficacia comunicativa. Esta acción permitirá verificar, mediante encuestas de percepción, un incremento progresivo en el compromiso normativo de los trabajadores en al menos un 15% en un año.
4. Implementar un sistema de reconocimiento y motivación laboral estructurado, que incluya incentivos no solo económicos sino también sociales y emocionales (diplomas, menciones, actos públicos de gratitud). El cumplimiento podrá medirse con el número de trabajadores reconocidos mensualmente y con encuestas que reflejen un incremento mínimo del 20% en la intención de permanencia institucional al cabo de un año.
5. Diseñar un programa integral de bienestar y apoyo psicosocial para el personal de salud, que contemple pausas activas, espacios de escucha y acompañamiento emocional. Su eficacia podrá ser medida a través de indicadores de reducción del ausentismo, mejoras en los puntajes de compromiso laboral y mayor estabilidad en la permanencia del personal en un plazo de 12 meses.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, H., & León, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral*. Fondo Editorial de la Universidad del Norte.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. L. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2019). *Transformational leadership* (3rd ed.). Routledge.
- Blau, F. D. (2020). Employment stability and labor markets. *Journal of Economic Perspectives*, 34(4), 57–78.
- Bordas, M. (2016). *Clima organizacional: Perspectivas y dimensiones*. Editorial Paidós.
- Carbajal Meza, J. J. P. (2024). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud* [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. Universidad Ricardo Palma – Repositorio Institucional.
- Castañeda, A. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso laboral*. Editorial UPN.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. Sage Publications.
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano* (4.ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Comportamiento organizacional* (3.ª ed.). McGraw-Hill.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Cummings, T., & Worley, C. (2020). *Organization development and change* (11th ed.). Cengage Learning.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). *Self-determination theory*. Guilford Press.
- Estrella Rivera, M. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la DIRESA - Pasco 2021* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Repositorio Institucional.
- Fernández, A., & Londoño, G. (2019). Relaciones laborales y clima organizacional en el sector salud. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(1), 45–63. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.74078>
- Flores, R., Ramos, J., & Quispe, M. (2022). Clima organizacional y compromiso laboral en instituciones públicas de salud. *Revista Peruana de Psicología*, 12(2), 85–99.
- García, M., Vesga Rodríguez, J. J., & Gómez, C. A. (2020). Clima organizacional: Definiciones y alcances. *Revista de Psicología Organizacional*, 18(1), 30–45.
- García Núñez, G. N. (2023). *Clima organizacional en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital de Lima* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo – Repositorio Institucional.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2019). *Employee turnover*. Routledge.

- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth generation evaluation*. Sage Publications.
- Herrera, P., & Souza, F. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral: Un estudio intercultural entre España y Brasil. *International Journal of Public Health Research*, 15(3), 210–225.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2017). Relationship of core self-evaluations traits with job satisfaction and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 257–270.
- Kalleberg, A. L. (2018). *Work and labor in the 21st century*. Sage Publications.
- Lira, R., & Reyes, D. (2021). Compromiso organizacional y su relación con el liderazgo. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 14(1), 90–104. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.14109>
- Llata Auris, C., & Rivera Santamaría, L. (2024). *Clima organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ninacaca – Pasco, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Repositorio Institucional.
- Martínez Martín, E. (2020). *Psicología del trabajo: Compromiso y bienestar en las organizaciones*. Editorial UOC.
- Martínez-Tur, V., Peiró, J. M., & Ramos, J. (2021). Compromiso laboral en entornos de salud: Un enfoque aplicado. *Revista Española de Psicología del Trabajo*, 37(2), 95–110.
- Martínez, P., & Pérez, J. (2018). Clima organizacional y desempeño en instituciones públicas. *Revista de Psicología Laboral*, 14(1), 22–34.
- Mendoza Yali, G. K. (2018). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud del Hospital Lircay II-1* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. Universidad Nacional de Huancavelica – Repositorio Institucional.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2017). *Compromiso organizacional y continuidad*. Routledge.
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323–337. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.007>
- Morales, P. (2021). *Investigación cualitativa: Fundamentos y técnicas*. Editorial UOC.
- Moreno Jiménez, B. (2017). *Comportamiento organizacional*. Editorial Síntesis.
- Morrow, P. C., & McElroy, J. C. (2014). Organizational commitment research. *Journal of Business and Psychology*, 29(2), 193–204.
- Northouse, P. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Nurhidayati, R., & Siregar, A. (2021). Impacto del clima organizacional en el compromiso

- laboral de enfermeras en Indonesia. *Nurse Media Journal of Nursing*, 11(2), 145–160.
- Núñez Mendoza, Y. (2018). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud del Hospital Lircay II-1* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. Universidad Nacional de Huancavelica – Repositorio Institucional.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). Sage Publications.
- Ramírez, P., & González, R. (2020). Clima organizacional y compromiso laboral en profesionales de salud: Un estudio en hospitales públicos chilenos. *Journal of Health Management*, 12(2), 55–70.
- Recio Reyes, D., Rodríguez-Montalbán, R., & Hernández, A. (2012). Compromiso afectivo y clima organizacional en el sector salud. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 8(2), 45–62.
- Reyes, H. (2019). El estilo de liderazgo como predictor del clima organizacional. *Revista Gestión Pública y Desarrollo*, 7(2), 45–62.
- Ríos, J., & Medina, P. (2021). Clima organizacional y compromiso laboral en el sector salud. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(1), 105–120.
- Robles, S. (2018). La motivación laboral como factor clave en el compromiso organizacional. *Revista Ciencia y Empresa*, 12(1), 88–99.
- Rodríguez, G. (2020). Comunicación interna y compromiso de los trabajadores: Una visión desde la gestión estratégica. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 36(3), 202–211. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a15>
- Rodríguez Gallegos, A. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal del área de gestión de calidad de la Sanidad PNP-2018* [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. Universidad San Pedro – Repositorio Institucional.
- Salas, R., & Gómez, J. (2020). Bienestar y compromiso laboral: Nuevas perspectivas desde la psicología organizacional. *Revista Psicogestión*, 8(2), 15–27. <https://doi.org/10.24193/psicogestion.8.2.2>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2019). El engagement laboral y sus efectos en el rendimiento. *Revista de Psicología Social*, 34(2), 125–140.
- Sánchez, A., & Méndez, C. (2015). Reconocimiento y desempeño en instituciones públicas de salud. *Revista Gestión Pública y Salud*, 4(1), 23–34.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43–68). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Silva, A., & Monteiro, J. (2019). El liderazgo y el clima organizacional en hospitales portugueses. *International Journal of Healthcare Management*, 12(3), 220–235.

- Spector, P. E. (2017). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (7th ed.). Wiley.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2015). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (4th ed.). Sage Publications.
- Sutcliffe, K., & Vogus, T. (2020). Organizational resilience in healthcare. *Journal of Management Studies*, 57(4), 502–520.
- Tannenbaum, S., Salas, E., Stephens, R., & Cohen, D. (2019). *Teams that work: Cooperative dynamics in organizations*. Oxford University Press.
- Van Der Vegt, G., & Bunderson, J. S. (2019). Team cohesion and performance in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 282–295.
- Warr, P. (2019). *Work, happiness, and unhappiness* (2nd ed.). Routledge.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.
- Zegarra Villanueva, G. R. (2017). *Clima organizacional en América Latina*. Fondo Editorial PUCP.

ANEXOS

Anexo 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tesis: Clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral del personal de salud en el Hospital Regional Daniel Alcides-2024

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con el compromiso laboral del personal de salud en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión en el año 2024?	Determinar de qué manera se relaciona el clima organizacional con el compromiso laboral del personal de salud en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión en el año 2024.	El clima organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral del personal de salud en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión en el año 2024	Variable 1: Clima organizacional Dimensiones: Estilo de liderazgo, Comunicación interna, Reconocimiento y motivación laboral	Diseño de Investigación No experimental, Transversal -correlacional. Población: 445 Muestra: 207
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS		Técnicas para procesamiento y análisis de datos: Se utilizará el Paquete estadístico SPSS versión 26
a. ¿Cómo el estilo de liderazgo se relaciona con el compromiso afectivo del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión? b. ¿De qué manera la comunicación interna se relaciona con el compromiso normativo del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión? c. ¿Cómo el reconocimiento y motivación laboral se relaciona con el compromiso de continuidad del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión?	a. Determinar cómo el estilo de liderazgo se relaciona con el compromiso afectivo del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión. b. Determinar de qué manera la comunicación interna se relaciona con el compromiso normativo del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión. c. Determinar cómo el reconocimiento y motivación laboral se relaciona con el compromiso de continuidad del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión	a. El estilo de liderazgo se relaciona significativamente con el compromiso afectivo del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión. b. La comunicación interna se relaciona de manera significativa con el compromiso normativo del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión. c. El reconocimiento y la motivación laboral se relacionan significativamente con el compromiso de continuidad del personal de salud del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión	Variable 2 Compromiso laboral Dimensiones: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad, Compromiso normativo	

Cuestionario:

INSTRUCCIONES

1. Usted antes de marcar, debe leer con detenimiento las afirmaciones u opiniones y luego debe marcar con un aspa (X), las afirmaciones con la alternativa que usted cree conveniente, marquen sólo una alternativa.
2. Las opciones de respuesta se encuentran estructuradas en el cuestionario:

Título del trabajo

"Clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral del personal de salud en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2024"

Por favor suplico a usted marca r con un aspa (X) la respuesta que cree conveniente

CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
	Estilo de liderazgo					
1	¿El líder de mi equipo de trabajo fomenta un ambiente de respeto y colaboración?					
2	¿El líder motiva a los empleados a través de su comportamiento y ejemplo?					
3	¿El líder se preocupa por el bienestar de los trabajadores, más allá de los resultados laborales?					
4	¿Las decisiones de liderazgo en mi organización se comunican de manera clara y transparente?					
5	¿El líder de mi unidad es accesible cuando se necesita ayuda o apoyo?					
	Comunicación interna	1	2	3	4	5
6	¿La información sobre los cambios organizacionales siempre es comunicada de manera oportuna?					
7	¿Las reuniones dentro de la organización son eficaces para resolver problemas y aclarar dudas?					
8	¿Existen canales adecuados para expresar sugerencias y opiniones dentro de la organización?					
9	¿Los empleados reciben retroalimentación regular sobre su desempeño laboral?					
10	¿La comunicación entre departamentos es fluida y sin barreras importantes?					
	Reconocimiento y motivación laboral	1	2	3	4	5
11	¿Me siento valorado por mis logros y esfuerzo dentro de la organización?					
12	¿Los incentivos y reconocimientos en mi lugar de trabajo son justos y motivadores?					

COMPROMISO LABORAL

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
		Compromiso afectivo				
1	¿Me siento emocionalmente apegado a esta organización?					
2	¿Esta organización significa mucho para mí a nivel personal?					
3	¿Me siento como en casa en mi lugar de trabajo?					
4	¿Disfruto siendo parte de esta institución?					
	Compromiso de continuidad	1	2	3	4	5
5	¿Permanecer en esta organización es importante porque dejarla sería costoso?					
6	¿Estoy aquí porque necesito estabilidad económica?					
7	¿Pienso que dejar esta institución traería dificultades personales?					
8	¿No me conviene dejar esta organización en este momento?					
	Compromiso normativo	1	2	3	4	5
9	¿Siento que tengo la obligación moral de seguir en esta organización?					
10	¿Me parece correcto quedarme porque la institución ha invertido en mí?					
11	¿Me sentiría mal si dejara esta organización en estos momentos?					
12	¿Permanecer aquí es una responsabilidad que asumo con ética y lealtad?					

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Validez:

Con la validez se determina la revisión de la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables correspondientes. Se estima la validez como un hecho de que una prueba sea de tal manera concebida, elaborada y aplicada y que mida lo que se propone medir. Mendoza, Morales (2013).

Frente a lo anterior se realizó un juicio de expertos, los mismos que tuvieron la oportunidad de hacer las debidas correcciones “en cuanto al contenido, pertinencia, ambigüedad, redacción y otros aspectos que consideraron necesarios realizar mejoras. Al cumplirse este procedimiento, las observaciones y sugerencias de los expertos, permitieron el rediseño del instrumento de medición, para luego someterlo a la confiabilidad”.

Confiabilidad del Instrumento:

La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupo de personas en diferentes periodos de tiempo, nos permite obtener los mismos resultados. Mendoza y Morales (2013).

En la investigación se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, para describir las estimaciones de confiabilidad basadas en la correlación promedio entre reactivos dentro de una prueba. Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan:

Que un coeficiente de confiabilidad será más significativo mientras más se acerque el coeficiente a uno (1), lo cual significará un menor error de medición. La medición va de 0 a 1, tal como se muestra a continuación: De 0, 00 a 0,19 representa un nivel de confiabilidad muy débil; de 0,20 a 0,39 débil; de 0,40 a 0,59 tiene un nivel moderado; por su parte, de 0,60 a 0,79 es fuerte; y, finalmente, de 0,80 a 1,00 significa un grado de confiabilidad muy fuerte.

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	207	100,0
Excluido ^a	0,0	
Total	207	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Tabla 1 Estadísticas de fiabilidad Variable 1 Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	12

Fuente: *Análisis de fiabilidad. Elaboración propia.*

Interpretación

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para los 12 ítems que componen la variable clima organizacional es de 0.812. Este valor indica un nivel de confiabilidad excelente, lo que sugiere que los ítems presentan una alta consistencia interna y miden adecuadamente la variable en estudio.

Tabla 02 Estadísticas de fiabilidad Variable 2 Compromiso laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	12

Fuente: *Análisis de fiabilidad. Elaboración propia.*

Interpretación

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para los 12 ítems de la variable compromiso laboral es de 0.821, lo que también refleja una confiabilidad excelente. Esto asegura que las preguntas diseñadas para evaluar esta variable son consistentes y fiables para medir lo que se propone.

Los resultados del análisis de confiabilidad demuestran que ambos instrumentos son sólidos y adecuados para ser utilizados en la investigación. La alta consistencia interna en ambas variables respalda la validez del proceso de recolección de datos. Esto asegura que los cuestionarios aplicados brindarán resultados precisos y representativos