

# UNIVERSIDAD DE HUANUCO

## ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA  
SALUD, CON MENCIÓN EN SALUD PÚBLICA Y DOCENCIA  
UNIVERSITARIA



## TESIS

---

**“Clima organizacional y su relación con el compromiso  
laboral en servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024”**

---

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
CIENCIAS DE LA SALUD, CON MENCIÓN EN SALUD PÚBLICA  
Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

AUTOR: Borneo Cantalicio, Rolan Rubin

ASESOR: Palacios Zevallos, Julia Marina

HUÁNUCO – PERÚ

2026

# U

# D

# H

## TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Salud pública

**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** (2020)

## CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias médicas, Ciencias de la salud

**Sub área:** Ciencias de la salud

**Disciplina:** Ciencias del cuidado de la salud y servicios (administración de hospitales, Financiamiento)

## DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir:

Maestro(a) en ciencias de la salud, con mención en salud pública y docencia universitaria

Código del Programa: P21

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

## DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI):44679658

## DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad DNI:22407304

Grado/Título: Doctora en Ciencias de la Salud

Código ORCID: 0000-0002- 1160-4032

## DATOS DE LOS JURADOS:

| Nº | APELLIDOS Y NOMBRES          | GRADO                                        | DNI      | Código ORCID        |
|----|------------------------------|----------------------------------------------|----------|---------------------|
| 1  | Leiva Yaro, Amalia Verónica  | Doctora en Ciencias de la Salud              | 19834199 | 0000-0001-9810-207X |
| 2  | Berrios Esteban, Diza        | Maestro en Salud Pública y Gestión Sanitaria | 22515625 | 0000-0002-5214-0836 |
| 3  | Jara Claudio, Edith Cristina | Doctor en Ciencias de la Educación           | 22419984 | 0000-0002-3671-3374 |



UNIVERSIDAD DE HUANUCO  
ESCUELA DE POSGRADO

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE MAESTRO (A) EN SALUD PÚBLICA Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

En la ciudad de Huánuco, siendo las 17:50 horas del día 01 del mes de Junio del año 2024, en Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud y en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados de Maestría y Doctorado de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- Dra. Amalia Verónica LEIVA YARO (PRESIDENTA)
- Mg. Diza BERRIOS ESTEBAN (SECRETARIA)
- Dra. Edith JARA CLAUDIO (VOCAL)

Nombrados mediante Resolución N°348-2026-D-EPG-UDH, de fecha 27 de mayo de 2026, para evaluar la sustentación de la tesis intitulada: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL EN SERVIDORES DE LA RED DE SALUD DOS DE MAYO, 2024**", presentado (a) por el/la graduando **Rolan Rubin BORNEO CANTALICIO**, para optar el Grado Académico de Maestro con mención en Salud Pública y Docencia Universitaria.

Dicho acto de sustentación, se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) Aprobado por unanimidad con el calificativo cuantitativo de 17 y cualitativo de Muy Bueno.

Siendo las 17:50 horas del día 01 del mes de Junio del año 2024, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
PRESIDENTA  
Dra. AMALIA LEIVA YARO  
CÓDIGO ORCID: 0000-0001-6076-0413  
DNI: DNI: 19834199

  
SECRETARIA  
Mg. Diza BERRIOS ESTEBAN  
Código ORCID: 0000-0002-5214-0836  
DNI: 22515625

  
VOCAL  
Dra. Edith JARA CLAUDIO  
Código ORCID: 0000-0002-5049-5887  
DNI: 22419984



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**



**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: ROLAN RUBIN BORNEO CANTALICIO, de la investigación titulada "Clima organizacional y su relación con el compromiso laboral en servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024", con asesor(a) JULIA MARINA PALACIOS ZEVALLOS, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 271-2024-D-EPG-UDH del P. A. de MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN SALUD PÚBLICA Y DOCENCIA UNIVERSITARIA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 19 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 10 de marzo de 2026



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

Jr. Hermilio Valdizán N° 871 - Jr. Progreso N° 650 - Teléfonos: (062) 511-113  
Telefax: (062) 513-154  
Huánuco - Perú

## 29. ROLAN RUBIN BORNEO CANTALICIO.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD

|                     |                     |               |                         |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| 19%                 | 19%                 | 14%           | 8%                      |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

### FUENTES PRIMARIAS

|   |                                                                                                   |    |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 | <a href="https://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | 6% |
| 2 | <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a><br>Fuente de Internet         | 3% |
| 3 | <a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a><br>Fuente de Internet                         | 3% |
| 4 | <a href="https://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a><br>Fuente de Internet         | 2% |
| 5 | <a href="https://repositorio.undac.edu.pe">repositorio.undac.edu.pe</a><br>Fuente de Internet     | 1% |



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

## **DEDICATORIA**

Me gustaría dedicar esta tesis a toda mi familia.

Para mis padres, por su comprensión y ayuda en todo momento. Me han enseñado a enfrentar las adversidades sin perder nunca el optimismo, ni desfallecer en el intento. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi empeño. Son sin duda mi referencia para el presente y para el futuro.

Muchas gracias de todo corazón.

## **AGRADECIMIENTO**

Me gustaría agradecer sinceramente a mi asesora de tesis, Dra. Julia M. Palacios Zevallos por su dedicación, conocimientos y orientaciones; su paciencia y motivación que han sido fundamentales para mi formación como investigador.

También me gustaría agradecer los consejos recibidos a lo largo de los últimos años al Mg. Eler Borneo Cantalicio por su visión crítica de muchos aspectos cotidianos de la vida, que me ayudaron a formarme como persona e investigador.

Y por último agradezco a todos mis compañeros de trabajo que me apoyaron de una u otra manera en la realización de la presente tesis. Para ellos, muchas gracias por todo.

## ÍNDICE

|                                                   |      |
|---------------------------------------------------|------|
| DEDICATORIA .....                                 | II   |
| AGRADECIMIENTO .....                              | III  |
| ÍNDICE .....                                      | IV   |
| ÍNDICE DE TABLAS .....                            | VII  |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS .....                          | X    |
| RESUMEN .....                                     | XIII |
| ABSTRACT .....                                    | XIV  |
| INTRODUCCION .....                                | XV   |
| CAPÍTULO I .....                                  | 17   |
| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....                   | 17   |
| 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....               | 17   |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....               | 21   |
| 1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....                     | 21   |
| 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....                | 21   |
| 1.3. OBJETIVOS .....                              | 22   |
| 1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....                     | 22   |
| 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....                | 22   |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....      | 23   |
| 1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....                | 23   |
| 1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA .....           | 23   |
| 1.4.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....               | 24   |
| 1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....       | 24   |
| CAPÍTULO II .....                                 | 25   |
| MARCO TEÓRICO .....                               | 25   |
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....       | 25   |
| 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....         | 25   |
| 2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....              | 27   |
| 2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES .....                 | 28   |
| 2.2. BASES TEÓRICAS .....                         | 30   |
| 1.5.1. CLIMA ORGANIZACIONAL .....                 | 30   |
| 1.5.2. EL CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LIKERT ..... | 37   |
| 1.5.3. TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS (VROOM) .....   | 38   |

|                                       |                                                                      |     |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-----|
| 1.5.4.                                | COMPROMISO LABORAL.....                                              | 39  |
| 1.5.5.                                | TEORÍA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER<br>Y ALLEN (1991)..... | 41  |
| 2.3.                                  | DEFINICIONES CONCEPTUALES .....                                      | 42  |
| 2.4.                                  | HIPÓTESIS .....                                                      | 44  |
| 1.5.6.                                | HIPÓTESIS GENERAL .....                                              | 44  |
| 1.5.7.                                | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....                                           | 44  |
| 2.5.                                  | VARIABLES.....                                                       | 46  |
| 2.5.1.                                | VARIABLE DE OBSERVACIÓN 1.....                                       | 46  |
| 2.5.2.                                | VARIABLE OBSERVACIÓN 2.....                                          | 46  |
| 2.6.                                  | OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....                                | 47  |
| CAPÍTULO III.....                     |                                                                      | 51  |
| METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN ..... |                                                                      | 51  |
| 3.1.                                  | TIPO DE INVESTIGACIÓN .....                                          | 51  |
| 3.1.1.                                | ENFOQUE.....                                                         | 51  |
| 3.1.2.                                | ALCANCE O NIVEL .....                                                | 51  |
| 3.1.3.                                | DISEÑO.....                                                          | 52  |
| 3.2.                                  | POBLACIÓN Y MUESTRA.....                                             | 52  |
| 3.2.1.                                | POBLACIÓN.....                                                       | 52  |
| 3.2.2.                                | MUESTRA.....                                                         | 53  |
| 3.3.                                  | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....                 | 53  |
| 3.3.1.                                | TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....                                | 53  |
| 3.3.2.                                | INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....                           | 53  |
| 3.4.                                  | TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....                           | 56  |
| 3.5.                                  | TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS<br>DATOS.....      | 58  |
| 3.6.                                  | ASPECTOS ÉTICOS.....                                                 | 58  |
| CAPÍTULO IV.....                      |                                                                      | 59  |
| RESULTADOS.....                       |                                                                      | 59  |
| 4.1.                                  | RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....                                         | 59  |
| 4.2.                                  | RESULTADOS INFERENCIALES .....                                       | 81  |
| CAPÍTULO V.....                       |                                                                      | 104 |
| DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....          |                                                                      | 104 |
| 5.1.                                  | CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE                       |     |

|                                  |     |
|----------------------------------|-----|
| INVESTIGACIÓN .....              | 104 |
| CONCLUSIONES .....               | 107 |
| RECOMENDACIONES .....            | 109 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... | 110 |
| ANEXOS .....                     | 125 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|           |                                                                                                                                                           |    |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1.  | Oficinas de la Unidad Ejecutora 406 .....                                                                                                                 | 52 |
| Tabla 2.  | Baremación del cuestionario de clima organizacional.....                                                                                                  | 54 |
| Tabla 3.  | Baremación del cuestionario de compromiso laboral.....                                                                                                    | 56 |
| Tabla 4.  | Edad en años de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....                                                                          | 59 |
| Tabla 5.  | Sexo de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024                                                                                       | 60 |
| Tabla 6.  | Estado civil de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....                                                                          | 61 |
| Tabla 7.  | Nivel de estudios de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....                                                                     | 62 |
| Tabla 8.  | Situación laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....                                                                     | 63 |
| Tabla 9.  | Experiencia laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....                                                                   | 64 |
| Tabla 10. | Percepción del clima organizacional en la dimensión identificación con la institución de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024..... | 65 |
| Tabla 11. | Percepción del clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024             | 66 |
| Tabla 12. | Percepción del clima organizacional en la dimensión comunicaciones de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024                         | 67 |
| Tabla 13. | Percepción del clima organizacional en la dimensión posición actual de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.                       | 68 |
| Tabla 14. | Percepción del clima organizacional en la dimensión reconocimiento de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024                         | 69 |
| Tabla 15. | Percepción del clima organizacional en la dimensión ambiente y condiciones de trabajo de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024..... | 70 |

|           |                                                                                                                                                                                       |    |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 16. | Percepción del clima organizacional en la dimensión dirección de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 .....                                                    | 71 |
| Tabla 17. | Percepción del clima organizacional en la dimensión capacitación y desarrollo de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....                                     | 72 |
| Tabla 18. | Percepción del clima organizacional en la dimensión remuneraciones de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024                                                     | 73 |
| Tabla 19. | Percepción del clima organizacional en la dimensión exigencia en el mercado de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024                                            | 74 |
| Tabla 20. | Percepción del clima organizacional en la dimensión situaciones de cambio de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024                                              | 75 |
| Tabla 21. | Percepción del clima organizacional de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 .....                                                                              | 76 |
| Tabla 22. | Compromiso laboral en la dimensión vigor de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 .....                                                                         | 77 |
| Tabla 23. | Compromiso laboral en la dimensión dedicación de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....                                                                     | 78 |
| Tabla 24. | Compromiso laboral en la dimensión absorción de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 .....                                                                     | 79 |
| Tabla 25. | Compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....                                                                                                | 80 |
| Tabla 26. | Distribución normal de compromiso laboral y clima organizacional y sus dimensiones los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....                                   | 81 |
| Tabla 27. | Relación entre el clima organizacional en la dimensión identificación con la institución y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 ..... | 82 |
| Tabla 28. | Relación entre el clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 .....        | 84 |
| Tabla 29. | Relación entre el clima organizacional en la dimensión                                                                                                                                |    |

|                                                                                                                                                                                                 |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| comunicaciones y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....                                                                                      | 86  |
| Tabla 30. Relación entre el clima organizacional en la dimensión posición actual y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....                    | 88  |
| Tabla 31. Relación entre el clima organizacional en la dimensión reconocimiento y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....                     | 89  |
| Tabla 32. Relación entre el clima organizacional en la dimensión ambiente y condiciones de trabajo y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 ..... | 91  |
| Tabla 33. Relación entre el clima organizacional en la dimensión dirección y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....                          | 93  |
| Tabla 34. Relación entre el clima organizacional en la dimensión capacitación y desarrollo y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 .....         | 95  |
| Tabla 35. Relación entre el clima organizacional en la dimensión remuneraciones y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....                     | 97  |
| Tabla 36. Relación entre el clima organizacional en la dimensión exigencia en el mercado y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....            | 99  |
| Tabla 37. Relación entre el clima organizacional en la dimensión situaciones de cambio y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 .....             | 101 |
| Tabla 38. Relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 .....                                                   | 103 |

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

|            |                                                                                                                                                            |    |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gráfico 1  | Edad en años de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....                                                                           | 59 |
| Gráfico 2  | Sexo de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....                                                                                   | 60 |
| Gráfico 3  | Estado civil de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....                                                                           | 61 |
| Gráfico 4  | Nivel de estudios de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....                                                                      | 62 |
| Gráfico 5  | Situación laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....                                                                      | 63 |
| Gráfico 6  | Experiencia laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....                                                                    | 64 |
| Gráfico 7  | Percepción del clima organizacional en la dimensión identificación con la institución de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....  | 65 |
| Gráfico 8  | Percepción del clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 .....        | 66 |
| Gráfico 9  | Percepción del clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....         | 67 |
| Gráfico 10 | Percepción del clima organizacional en la dimensión posición actual de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....                    | 68 |
| Gráfico 11 | Gráfico 11. Percepción del clima organizacional en la dimensión reconocimiento de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 .....        | 69 |
| Gráfico 12 | Percepción del clima organizacional en la dimensión ambiente y condiciones de trabajo de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 ..... | 70 |
| Gráfico 13 | Percepción del clima organizacional en la dimensión dirección de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 .....                         | 71 |
| Gráfico 14 | Percepción del clima organizacional en la dimensión                                                                                                        |    |

|                                                                                                                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| capacitación y desarrollo de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco. ....                                                                                                                   | 72 |
| Gráfico 15 Percepción del clima organizacional en la dimensión remuneraciones de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 .....                                                          | 73 |
| Gráfico 16 Percepción del clima organizacional en la dimensión exigencia en el mercado de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco. ....                                                      | 74 |
| Gráfico 17 Percepción del clima organizacional en la dimensión situaciones de cambio de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024. ....                                                   | 75 |
| Gráfico 18 Percepción del clima organizacional de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 .....                                                                                         | 76 |
| Gráfico 19 Compromiso laboral en la dimensión vigor de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 .....                                                                                    | 77 |
| Gráfico 20 Gráfico 20. Compromiso laboral en la dimensión dedicación de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 .....                                                                   | 78 |
| Gráfico 21 Compromiso laboral en la dimensión absorción de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024. ....                                                                                | 79 |
| Gráfico 22 Compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 .....                                                                                                          | 80 |
| Gráfico 23 Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión identificación con la institución y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024..... | 82 |
| Gráfico 24 Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....        | 84 |
| Gráfico 25 Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión comunicaciones y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 .....                   | 86 |
| Gráfico 26 Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión posición actual y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 .....                  | 88 |
| Gráfico 27 Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la                                                                                                                                         |    |

|                                                                                                                                                                                                                   |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| dimensión reconocimiento y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 .....                                                                                             | 89  |
| Gráfico 28      Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión ambiente y condiciones de trabajo y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 ..... | 91  |
| Gráfico 29      Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión dirección y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 .....                         | 93  |
| Gráfico 30      Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión capacitación y desarrollo y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 .....         | 95  |
| Gráfico 31      Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión remuneraciones y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 .....                    | 97  |
| Gráfico 32      Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión exigencia en el mercado y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 .....           | 99  |
| Gráfico 33      Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión situaciones de cambio y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024 .....             | 101 |
| Gráfico 34      Dispersión de puntos entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024.....                                                    | 103 |

## RESUMEN

**Objetivo.** Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral. **Métodos.** Investigación de tipo correlacional y transversal, nivel relacional. Se involucraron 60 participantes de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024, empleando como instrumentos de recojo de datos el cuestionario. La asociación fue establecida con el estadístico de prueba Spearman. **Resultados.** El 70 % de servidores reportó un clima organizacional positivo y el 50 % mostró un compromiso laboral alto. En cambio, el clima organizacional y el compromiso laboral se relacionan en forma significativa con  $p = 0,000$ . Del mismo modo, las dimensiones identificación institucional, relaciones interpersonales, comunicación, situación actual, reconocimiento, entorno y condiciones laborales, formación y desarrollo, salarios, demandas del mercado y procesos de cambio se relacionan estadísticamente con el compromiso laboral, todas con  $p = 0,000$ . **Conclusiones.** Hay una conexión importante entre el ambiente laboral y el compromiso de los empleados en la Red de Salud Dos de Mayo.

**Palabras clave:** Cultura Organizacional, compromiso laboral, relaciones interpersonales, desarrollo de personal, gestión en salud.

## ABSTRACT

**Objective.** To determine the relationship between organizational climate and work engagement. **Methods.** This was a correlational, cross-sectional study at the relational level. Sixty participants from the Dos de Mayo Health Network were involved in 2024, and a questionnaire was used as the data collection instrument. The association was established using Spearman's rank correlation coefficient. **Results.** 70.0% of employees reported a positive organizational climate, and 50.0% showed high job commitment. Organizational climate and job commitment were significantly correlated ( $p=0.000$ ). Similarly, the dimensions of institutional identification, interpersonal relationships, communication, current situation, recognition, work environment and conditions, training and development, salaries, market demands, and change processes were all statistically correlated with job commitment ( $p=0.000$ ). **Conclusions:** There is a significant connection between the work environment and employee engagement at the Dos de Mayo Health Network.

**Keywords:** Organizational culture, work commitment, interpersonal relationships, staff development, health Management.

## INTRODUCCION

Hoy se sostiene que la falta de compromiso de los empleados es el factor que más impacta a las organizaciones en alcanzar sus objetivos <sup>(1)</sup>. Según, Cernas et al. <sup>(2)</sup> en organizaciones con altos indicadores de compromiso laboral, se logran resultados positivos en la satisfacción de los colaboradores y, frecuentemente, sus indicadores de productividad superan las expectativas.

En las instituciones de salud, el ambiente laboral y la dedicación del personal son elementos esenciales para la calidad del servicio y la sostenibilidad. En la Unidad Ejecutora 406 Red de Salud Dos de Mayo, la demanda asistencial, la rotación del personal y la necesidad de adaptación a normativas hacen importante entender cómo las percepciones sobre políticas, prácticas y procedimientos constituyen el clima en el trabajo, que se correlaciona con el vínculo psicológico de los empleados con su institución que representa el compromiso. El estudio se propuso determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024, dada la relevancia de orientar decisiones de gestión que fortalezcan la satisfacción, la permanencia y el desempeño del personal.

Se formuló el siguiente problema general el cual fue: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024? Donde a partir de ello, se precisaron problemas específicos centrados en dimensiones del clima. Asimismo, se mediante su justificación el estudio aporta evidencia reciente sobre la asociación entre clima y compromiso en un contexto público sanitario; metodológicamente, se sustenta en un diseño correlacional con instrumentos validados y procedimientos de confiabilidad; y, en lo práctico, provee insumos para decisiones de gestión en la Red de Salud Dos de Mayo orientadas al bienestar del trabajador y la mejora organizacional.

Como objetivo general se planteó, determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024, mediante una investigación de tipo correlacional. Participaron 60 servidores de la Red de Salud Dos de Mayo; se aplicó la encuesta como técnica y se utilizaron dos cuestionarios (clima organizacional

y compromiso laboral). El análisis incluyó estadística descriptiva e inferencial mediante la correlación de Spearman ( $p \leq 0,05$ ). Se trabajó con fuentes primarias mediante encuestas aplicadas a los servidores y con fuentes documentales para sustento teórico y antecedentes.

Durante la recolección de datos se requirió gestionar trámites documentarios para el acceso institucional y coordinaciones previas con el responsable de personal para ingresar a cada área administrativa, lo que condicionó la logística del trabajo de campo, como conclusiones del estudio ha sido la relación entre las variables estudiadas a nivel estadístico.

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

En la actualidad, el tema del compromiso laboral se analiza y se trata desde dos enfoques distintos que ofrecen perspectivas únicas sobre el asunto, específicamente desde la teoría del rol, que se centra en las expectativas y comportamientos relacionados con las funciones laborales, y desde el ámbito de la salud ocupacional, que se preocupa por el bienestar físico y mental de los empleados en su entorno de trabajo. Ambas partes están de acuerdo en que este proceso está compuesto por tres elementos esenciales: el vigor, que representa la parte conductual y energética; la absorción, que se relaciona con el componente cognitivo; y la dedicación, que se refiere al componente emocional <sup>(3)</sup>.

El compromiso laboral que muestran los empleados se puede definir como una actitud o un estado emocional que se traduce en diversos comportamientos. Entre estos comportamientos se encuentran la intención de seguir formando parte de la organización en el futuro, la capacidad de identificarse plenamente con los valores y principios que ésta promueve, e incluso involucrado el tema moral hacia la organización en función a los beneficios y oportunidades que han recibido a lo largo de su trayectoria profesional dentro de la misma <sup>(4)</sup>.

En el campo de la salud, el rol de los profesionales ha estado marcado por la racionalidad en el desempeño de sus acciones, exigiendo que estos profesionales cumplan con las normas y reglamentos, explicitados por la burocratización institucional del sector, legado de Taylor. Al ocupar cargos de jefatura, estos profesionales adoptan los supuestos de la gerencia clásica. De esta forma, su compromiso con los valores profesionales se encuentra perjudicado, una vez que su atención se enfoca a las expectativas organizacionales <sup>(5)</sup>.

Los conflictos producto del compromiso laboral han afectado el comportamiento del personal de salud. La situación vigente es crítica y estos profesionales están buscando modificar su práctica en los contextos organizacionales <sup>(6)</sup>.

Además de enfrentar estas disyuntivas, los profesionales durante su desempeño pasan por un conflicto interno, como consecuencia de la bidimensionalidad en el compromiso, es decir, además del compromiso con la organización este profesional debe asumir el compromiso con la profesión. En este sentido, la presencia activa de más profesionales en la economía sanitaria produjo que ciertas decisiones de los gestores sanitarios fueran vistas como incompatibles con la moralidad profesional <sup>(7)</sup>.

A pesar de que las tasas de deserción representan un aspecto crucial para el buen funcionamiento y éxito de una organización, los niveles de abandono son notablemente altos. En diversas regiones del mundo, las cifras son alarmantes, con tasas que alcanzan el 3.4% en América Latina, 6.2% en Estados Unidos, 4.6% en Europa y un 11.3% en Asia. Específicamente en México, el problema de la deserción se manifiesta con una tasa que llega al 8.9%, lo que equivale a aproximadamente más de 10 millones de personas que se quedaron sin ningún trabajo <sup>(8)</sup>. Este interesante fenómeno se manifiesta de igual manera en diversas instituciones de salud, como se señala en el trabajo realizado por Peya <sup>(9)</sup> Este autor llevó a cabo un exhaustivo estudio multicéntrico que involucró a enfermeros, y sus hallazgos revelaron que aproximadamente un 30% en Inglaterra y Escocia, de la misma forma en Estados Unidos por encima de la quinta parte, estaban considerando la posibilidad de dejar su puesto de trabajo.

La situación laboral en Perú no se encuentra al margen de esta tendencia general. Un estudio de opinión realizado recientemente ha puesto de manifiesto que un notable 78% de los ciudadanos peruanos han tomado la decisión de renunciar a algún empleo en el transcurso de sus carreras. De este grupo, se observa que un 41% abandonó su puesto en busca de un salario más atractivo, mientras que un 40% optó por dejar su trabajo para enfrentar nuevos desafíos profesionales que les interesaban. Por otro lado, un 11% de los encuestados renunció debido a conflictos o una mala relación con sus colegas o superiores. El diez por ciento de las personas tomó esta decisión motivada por factores relacionados con el estrés y el bienestar de salud <sup>(10)</sup>.

En Huánuco, un estudio de Chavarri (2021) mostró que el 90,0% de los trabajadores mostraron un clima de tipo positivo y más del 50% presentaron

un compromiso en el trabajo de categoría alta. Estos resultados indican una alta asociación entre estas dos variables. Esto sugiere que las condiciones y el ambiente dentro de la organización están estrechamente vinculados con el compromiso en el trabajo. Asimismo, las dimensiones del clima se correlacionan con el compromiso hacia el trabajo. Estas dimensiones incluyen aspectos tales como la identificación con la institución, las relaciones entre las personas que laboran en ella, la calidad de la comunicación, la claridad en las posiciones y roles, el reconocimiento que se otorga a los empleados, el ambiente general de trabajo, la dirección proporcionada por los líderes, las oportunidades de capacitación disponibles, así como las remuneraciones percibidas. Adicionalmente, también se consideran importantes factores como las exigencias del mercado y los constantes cambios que se presentan en el entorno laboral <sup>(11)</sup>.

En otro sentido, la comprensión del clima organizacional ofrece valiosa información sobre cómo los empleados perciben las condiciones laborales que, a su vez, facilitan su nivel de compromiso con la institución. Esto, a su vez, tiene implicancias importantes hacia la organización, ya que un ambiente de trabajo positivo puede motivar a los empleados a desempeñarse mejor y contribuir al éxito del equipo <sup>(12)</sup>.

El clima laboral corresponde a como el trabajador tiene una percepción hacia el ambiente y entorno en el que realizan sus tareas, así como las relaciones en su equipo, donde surgen diferentes criterios, pensamientos y personalidades que fomentan relaciones y opiniones diversas, muchas de las cuales se convierten en estilos de vida en el grupo y crean una cultura organizacional basada en esas costumbres. Las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS), al igual que muchas empresas, siempre buscan mejorar y cumplir normativas del sistema de calidad, incluyendo satisfacción del cliente externo e interno con eficacia, calidad y prontitud <sup>(13)</sup>.

Analizar el clima organizacional en salud pública es hoy una herramienta estratégica que mejora continuamente la organización, ya que su estudio identifica aspectos clave que aumentan la calidad de vida laboral de los empleados y, por ende, la calidad de los servicios prestados a la comunidad <sup>(14)</sup>.

En términos generales, aunque estos estudios son solo diagnósticos, muestran el comportamiento climático en las organizaciones de salud, con una orientación de las acciones de sus directivos, que deben asegurar un equipo satisfecho y comprometido con su trabajo. Sin embargo, esos estudios solo toman en cuenta a los directores de los sistemas de salud, reflejando solo la opinión de los líderes, no de los empleados. Esto restringe el alcance de tales estudios, al no considerar cómo los trabajadores perciben su realidad organizacional y cómo mejorar o cambiar las percepciones negativas que pudieran generar insatisfacción en los empleados <sup>(15)</sup>.

En última instancia, realizar cambios significativos en el clima laboral de una institución dedicada a la salud implica no solo establecer de manera clara los objetivos que se desean alcanzar, sino también contar con un liderazgo robusto y efectivo que pueda facilitar la transformación de los distintos procesos y procedimientos existentes. El aumento en la calidad y eficiencia del rendimiento de los centros de salud puede atribuirse al arduo y comprometido trabajo llevado a cabo por la Unidad Ejecutora 406 de la Red de Salud Dos de Mayo. Este avance también presenta un significativo desafío que debe ser enfrentado por políticos, administradores y responsables en las decisiones que se tomen al interior de las organizaciones de la salud <sup>(16)</sup>.

La Unidad Ejecutora 406 Red de Salud Dos de Mayo, enfrenta desafíos comunes en el sector salud, como la alta rotación de personal, la presión constante y la necesidad de adaptación a cambios en las políticas de salud. Estos desafíos pueden verse exacerbados por un clima organizacional desfavorable, que puede afectar negativamente el compromiso hacia el trabajo de los servidores. El personal de salud, al enfrentarse a un ambiente laboral que no apoya adecuadamente sus necesidades y expectativas, puede experimentar desmotivación, agotamiento y disminución de su compromiso con la organización y su misión.

La elección de estudiar esta temática es muy relevante por la necesidad de identificar áreas de mejora que puedan influir positivamente en el rendimiento y la satisfacción de los servidores de salud.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

**Pe1:** ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional de la identificación con la institución y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024?

**Pe2:** ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional de relaciones interpersonales y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024?

**Pe3:** ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional de las comunicaciones y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024?

**Pe4:** ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional de la posición actual y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024?

**Pe5:** ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en el reconocimiento y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024?

**Pe6:** ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en el ambiente y condiciones de trabajo y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024?

**Pe7:** ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional de la dirección y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024?

**Pe8:** ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional de la capacitación y desarrollo y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024?

**Pe9:** ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional de las remuneraciones y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024?

**Pe10:** ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional de las exigencias en el mercado y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024?

**Pe11:** ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional de las situaciones de cambio y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024?

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

**Oe1:** Establecer la relación entre el clima organizacional de la identificación con la institución y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**Oe2:** Evaluar la relación entre el clima organizacional de las relaciones interpersonales y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**Oe3:** Medir la relación entre el clima organizacional de las comunicaciones y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**Oe4:** Valorar la relación entre el clima organizacional de la posición actual y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**Oe5:** Conocer la relación entre el clima organizacional del reconocimiento y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**Oe6:** Identificar la relación entre el clima organizacional de la dimensión ambiente y condiciones de trabajo y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**Oe7:** Conocer la relación entre el clima organizacional de la dirección y desarrollo y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**Oe8:** Conocer la relación entre el clima organizacional de la capacitación y desarrollo y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**Oe9:** Identificar la relación entre el clima organizacional de las remuneraciones y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**Oe10:** Identificar la relación entre el clima organizacional de las exigencias en el mercado y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024

**Oe11:** Conocer la relación entre el clima organizacional de las situaciones de cambio y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

#### **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

A nivel teórico, el estudio se justificó porque fue necesario contar con conocimiento actualizado sobre el clima organizacional y su relación con el compromiso laboral. El trabajo empleó el método científico y arrojó resultados que contribuyeron a las teorías vigentes, entre ellas la del clima organizacional de Likert, quien sostuvo que dicho clima influye en el comportamiento y el desempeño del trabajador y que un clima favorable resulta fundamental para la eficacia y la eficiencia de la organización. De igual manera, se tomó en cuenta la teoría sobre el compromiso en el trabajo sustentado por Meyer y Allen. Esta teoría conceptualiza el compromiso como un estado psicológico que define y moldea la relación existente entre el empleado y la organización. Además, se reconoce que esta relación tiene importantes consecuencias e implicaciones para la retención del personal dentro de la empresa.

##### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

En cuanto a la metodología esta investigación empleó el método científico y observó el rigor metodológico correspondiente. Se trató de un estudio de nivel relacional correlacional, cuyos hallazgos orientaron el diseño de investigaciones posteriores de mayor alcance, como estudios experimentales o cuasiexperimentales. Se emplearon

instrumentos con validación por expertos y sometidos a procedimientos de fiabilidad, a fin de posibilitar su uso en futuras investigaciones. Finalmente, los resultados obtenidos se derivaron de análisis descriptivos e inferenciales mediante técnicas estadísticas pertinentes.

#### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Desde una perspectiva práctica, existe la justificación en razón a la obtención de resultados significativos en relación a la temática abordada. Estos resultados son esenciales ya que proporcionan información valiosa a los gestores de la Unidad Ejecutora 406 Red de Salud Dos de Mayo. El propósito principal de esta información es que funcione como un recurso valioso que contribuya a la puesta en marcha de enfoques innovadores y estrategias efectivas en la gestión de la salud, asegurando que estas se encuentren en sintonía con los paradigmas y tendencias actuales del campo sanitario. Estos enfoques y estrategias tienen como finalidad primordial asegurar y promover el bienestar de los trabajadores, lo que resulta crucial en el entorno laboral actual.

#### **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Las limitaciones previstas en el estudio se presentaron durante la fase de recolección de datos, debido a los trámites documentarios necesarios para obtener acceso a la Red de Salud. Asimismo, para ingresar a cada área administrativa y proceder con la recolección, fue indispensable coordinar previamente con el responsable de personal.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Climent J, et al. España, 2023. Violencia en el trabajo y compromiso laboral en los profesionales de enfermería en España: Un estudio transversal. Objetivo: Analizar la relación existente entre la violencia en el trabajo y el compromiso laboral en una muestra de profesionales de enfermería en España. Metodología: Investigación observacional y transversal donde participaron las enfermeras. La muestra estuvo compuesta por un total de 1.648 profesionales de enfermería, a quienes administró un el cuestionario sociodemográficas, y una escala sobre violencia en el trabajo elaborada. Realizaron la prueba de U de Mann Whitney, con corrección de Bonferroni y el algoritmo CHAID. Resultados: El 42,17% había sufrido personalmente algún tipo de agresión o violencia en el lugar de trabajo, siendo la agresión verbal la más frecuente. Por ello indicó que existía una asociación negativa entre el compromiso laboral y la exposición a situaciones de violencia en el trabajo. Conclusión: Existe una relación entre haber sufrido agresiones y el compromiso en el campo de trabajo <sup>(17)</sup>.

Spruill E. Estados Unidos, 2020. Relación entre el clima organizacional con el desempeño de los empleados: Un estudio de caso. Objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados. Metodología: Investigación cuantitativa, aplico una encuesta electrónica basada en la web donde utilizó para recopilar las respuestas de la encuesta de los participantes. Resultados: La demografía consistió de empleados por debajo del nivel directivo superior dentro de la división específica. Por ello sugieren que el clima organizacional está significativamente correlacionado con el desempeño de los empleados. según 17 de 18 hipótesis. Conclusión: Las variables se relacionan significativamente <sup>(18)</sup>.

Sherer J. Estados Unidos, 2024. El compromiso organizacional como mediador entre el clima organizacional y el silencio de los

empleados. Objetivo: Fue examinar si el compromiso organizacional medió la relación entre la organización Clima y silencio de los empleados. Metodología: Fue de enfoque cuantitativo, correlacional, Los datos fueron recolectados para este estudio cuantitativo mediante la administración de una encuesta en línea a 142 empleados. Resultados: El clima organizacional influyó indirectamente en los empleados. silencio a través del compromiso organizacional. Sin embargo, el tipo de compromiso impactó si los empleados eran más o menos propensos a permanecer en silencio. El cambio social positivo puede resultado del potencial para crear lugares de trabajo más positivos que alienten a los empleados a denunciar las malas conductas antes de que alteren negativamente el ambiente de trabajo. Conclusión: Las variables se relacionan significativamente <sup>(19)</sup>.

Paulin M, et al. Canadá 2021. Clima de servicio y compromiso organizacional: la importancia de los vínculos con los clientes. Objetivo: probar un modelo que compara los antecedentes y consecuencias generales y vinculados al cliente del compromiso organizacional afectivo de los empleados. Metodología: Fue cuantitativa, experimental, prospectiva, analítica. Resultados: Determinó cómo las variables del clima de servicio influyen en la satisfacción laboral tanto general como vinculada al cliente, la contribución de ambas medidas de satisfacción en el trabajo al compromiso, la vinculación entre el compromiso y los comportamientos cívicos generales y vinculados al cliente y la influencia del compromiso con respecto a las intenciones de los empleados de recomendar la organización a posibles empleados y clientes. El apoyo de los compañeros de trabajo y la percepción de un trato justo son precursores de la satisfacción laboral vinculada al cliente (no de la satisfacción laboral general). La satisfacción vinculada al cliente está más relacionada con el compromiso organizacional que la satisfacción laboral general. Conclusión: El compromiso organizacional influye tanto en los comportamientos cívicos generales como en los comportamientos vinculados al cliente, así como en las intenciones de recomendar la organización <sup>(20)</sup>.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Miranda, JM. En Huaraz, 2024, relación entre el ambiente laboral y el desempeño de los trabajadores en la Red de Salud Huaylas Norte. Objetivo: Identificar la relación existente entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en la sede de la Red de Salud Huaylas Norte. Metodología: Estudio correlacional y transversal, donde participaron 37 empleados, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios específicos para evaluar cada variable. Resultados: Las variables en estudio presentaron una correlación positiva con  $r=0,821$ , siendo esta significativa. Igualmente, la dimensión eficiencia mostró relación significativa con el clima organizacional. Conclusión: Los hallazgos confirmaron que existe productividad alto gracias al entorno de trabajo favorable.<sup>(21)</sup>

Fanzo Z, en Lambayeque, 2021. Relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los empleados que forman parte de la Red de Salud en dicha localidad de Lambayeque. Objetivo: realizar un análisis exhaustivo de la conexión existente entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores dentro de la Red de Salud de Lambayeque. Metodología: Investigación observacional y correlacional. La investigación consideró una muestra representativa conformada por 65 colaboradores seleccionados cuidadosamente. El recojo de datos ha sido con un cuestionario. Resultados: El análisis profundizó en diversas variables, dimensiones e indicadores para identificar y evidenciar la intensidad y naturaleza de la relación entre las variables de estudio. Conclusión: es de suma importancia y urgencia llevar a cabo mejoras significativas en el entorno de trabajo, así como en el rendimiento, para así fomentar un ambiente de trabajo más saludable y productivo.<sup>(22)</sup>

Aire y Carhuaz, en Junín, 2020. El entorno laboral en el rendimiento de los Recursos Humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín. Objetivo: Evaluar cómo el clima organizacional afecta el desempeño del personal de la Red de Salud del Valle del Mantaro en la Dirección Regional de Salud de Junín. Metodología: Se aplicó un estudio con enfoque cuantitativo que fue

descriptivo, explicativo y correlacional. Se emplearon los métodos inductivo, deductivo, analítico y sintético, utilizando un diseño transversal no experimental. La población total fue de 1,207 trabajadores, y mediante muestreo aleatorio estratificado se seleccionaron las muestras correspondientes para cada estrato. La recopilación de datos se realizó a través de encuestas aplicadas con una escala Likert, y posteriormente se analizaron los resultados estadísticamente. Resultados: Las dos variables mostraron relación directa, así como correlación moderada y positiva. Conclusión: Existe una relación importante entre las dos variables <sup>(23)</sup>.

Zelada G. En Amazonas, 2020, Cultura organizacional y su vínculo con el rendimiento laboral de los funcionarios administrativos de la DIRESA Amazonas – Chachapoyas. Objetivo: identificar y analizar cómo se vinculan el ambiente laboral, caracterizado por diversos factores que afectan el día a día de los empleados, con el desempeño y la eficacia de los funcionarios administrativos que laboran en la Dirección Regional de Salud ubicada en la región de Amazonas, específicamente en la localidad de Chachapoyas. Metodología: investigación cuantitativa y correlacional. En la segunda fase del mismo, implementó un diseño que puede considerarse cuasi-experimental, lo cual permite observar y analizar las relaciones entre variables sin manipulación directa. Utilizó encuestas como herramienta, lo que le permitió recopilar información valiosa a través de la administración de cuestionarios. Un número total de 40 servidores administrativos fue incluido en la muestra para el estudio. Resultados: indicaron de manera clara que, al analizar los datos del pre test, observó una correlación positiva que no solo es muy fuerte, sino también altamente significativa. Conclusión: se puede afirmar que la relación entre las variables estudiadas mantiene una valoración altamente positiva, presentando un coeficiente de correlación de 0,97 <sup>(24)</sup>.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Hurtado J., en Huánuco, 2021. la responsabilidad organizacional y su efecto en el rendimiento laboral de los administrativos de la municipalidad de Pillco Marca, Huánuco. Objetivo: Analizar el impacto

del compromiso organizacional en el rendimiento laboral de los administrativos de la municipalidad de Pillco Marca, Huánuco. Metodología: Se realizó un estudio correlacional con un enfoque relacional, observacional, analítico y prospectivo. Participaron 69 administrativos. Resultados: Se encontró que el 50.7% de los empleados con compromiso organizacional general obtuvo un buen rendimiento laboral. De manera similar, el 49.3% con compromiso afectivo y el mismo porcentaje con compromiso normativo alcanzaron buen desempeño. Además, el 50.7% de quienes mostraron compromiso continuo también demostraron un alto nivel de desempeño en sus funciones. Conclusión: La investigación mostró que ambas variables se vinculan <sup>(25)</sup>.

Iglesias, en Huánuco, 2022, desarrolló su tesis titulada Clima organizacional y rendimiento laboral de los empleados de la Micro Red De Chaulan. Objetivo: Determinar el impacto del clima organizacional en el rendimiento laboral de los empleados de la micro red de Chaulán. Metodología: Trabajo cuantitativo y correlacional. Participaron 24 trabajadores, y emplearon encuestas validadas y observación, mediante un cuestionario estructurado. Resultados: En el análisis de los componentes del clima organizacional, la mayoría de las respuestas fueron favorables, con porcentajes de 52.1%, 41.7% y 38.2% en las dimensiones de proceso organizacional, comportamiento y estructura, respectivamente. Por otro lado, el desacuerdo alcanzó el 31.9% y 28.5%. En cuanto al desempeño laboral, prevalecieron respuestas positivas: 59.0% en motivación, 45.1% en habilidades sociales y 38.9% en compromiso, mientras que el desacuerdo fue del 27.1% y 14.6%. Conclusión: Hay una relación notable entre las dos variables, con 0,778 en la correlación de Spearman, indicando una correlación positiva importante <sup>(26)</sup>.

Rivera J. En Huánuco 2022, realicé una investigación titulada, el clima organizacional y la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 Red de Salud Puerto Inca. Objetivo: Analizar cómo el clima organizacional influye en la motivación laboral en la unidad ejecutora 407 Red de Salud Puerto Inca. Metodología: Investigación transversal y correlacional. Para llevar a cabo esta investigación, se aplicaron

encuestas a través de un cuestionario con el objetivo de recopilar información relevante de un grupo de 40 empleados. Resultados: El 52,50% de los empleados apoyan coordinar y comunicar a su jefe inmediato sus actividades laborales, y el 57,50% prefieren trabajar en grupo que solos y disfrutan de los grandes retos en su área en esta entidad. Conclusión: El ambiente laboral tiene una relación significativa con la motivación de trabajo, lo que muestra una correlación positiva moderada <sup>(27)</sup>.

Morales, en Huánuco, 2023, entorno laboral y rendimiento de los empleados de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco. Objetivo: analizar de manera detallada la conexión existente entre el ambiente laboral y el desempeño de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura ubicada en Huánuco. La metodología consistió en un estudio descriptivo y correlacional de carácter básico, sin un diseño experimental, basado en la observación directa de la realidad. La población total incluyó a 174 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra de 120 personas para la recolección de datos mediante encuestas. Resultados: El análisis de correlación realizado con el coeficiente de Rho de Spearman arrojó un valor de  $p = 0,000$ , con una relación alta y positiva. Conclusión: Las dos variables mantienen relación favorable y significativa <sup>(28)</sup>.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **1.5.1. CLIMA ORGANIZACIONAL**

Se refiere a las propiedades medibles del entorno de trabajo que los empleados perciben directamente e indirectamente, influyendo en su motivación y conducta. Asimismo, se describe como un grupo de políticas, prácticas y acciones de una organización vinculadas a la experiencia del empleado. En otros términos, se refiere al clima que existe en una organización, que puede ser negativo o positivo <sup>(29)</sup>.

También se conceptualiza como el entorno que existe en una empresa, siendo producto de la interrelación entre trabajadores, dirección y cultura de la entidad. Es decir, el ambiente dentro de una organización surge del intercambio constante entre el personal, los líderes y los valores compartidos <sup>(30)</sup>.

El clima de la organización afecta cómo los empleados ven su entorno de trabajo, se comunican entre sí y se sienten acerca de su empleo y la empresa en su conjunto. Este ambiente también influye en la manera en que los colaboradores perciben su lugar de trabajo, interactúan con sus compañeros y forman opiniones sobre su empleo y la entidad. El clima organizacional puede definirse como el conjunto de las sensaciones e impresiones de los colaboradores de una empresa sobre el ambiente laboral. Se trata de una construcción basada en percepciones subjetivas, que varían de individuo a individuo <sup>(31)</sup>

Está determinado por múltiples aspectos, como el tipo de liderazgo, la cultura organizacional, la comunicación, las políticas y prácticas de recursos humanos, la estructura organizativa y las relaciones laborales. Estos factores generan un entorno que puede ser positivo o negativo, influyendo en forma directa en la satisfacción, motivación, productividad y compromiso del trabajador <sup>(32)</sup>.

Analizar esta variable es esencial para las organizaciones, puesto que es el mejor indicador de las relaciones laborales dentro de la organización. Si es positivo, produce ventajas para empleados y la organización, pero si es negativo trae pérdidas, gastos, conflictos y situaciones adversas que pueden llevar a la quiebra <sup>(33)</sup>.

El clima organizacional se puede descomponer en varias dimensiones que reflejan diferentes aspectos de la experiencia laboral.

## **DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

### **a) IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN**

La identificación con una institución implica el proceso a través del cual las personas, al formar parte de una organización, van cultivando un sentido profundo de pertenencia y estableciendo una relación emocional significativa con dicha entidad. Este fenómeno es fundamental en la construcción de una identidad institucional sólida, que se manifiesta a través de normas, valores, y la cultura organizacional <sup>(34)</sup>.

La identificación con la institución implica que los miembros no solo reconocen su afiliación, sino que también se sienten parte activa de la misión y visión de la misma. Esta identificación se puede notar claramente a través de una variedad de acciones y actitudes que

demuestran un firme compromiso con los objetivos, así como con los valores fundamentales de la organización. Los elementos que forman parte de esta identificación abarcan una variedad de aspectos, tales como el sentido de pertenencia, la existencia de valores que son compartidos entre los miembros, así como el orgullo que se siente por la institución en cuestión <sup>(35)</sup>.

Esta particular dimensión hace alusión al nivel de relación y afinidad que los empleados experimentan en relación con los valores fundamentales, la misión que guía a la organización y los objetivos estratégicos que esta se propone alcanzar. Una fuerte identificación puede aumentar el compromiso y la lealtad hacia la empresa. Una alta identificación con la institución suele traducirse en mayor lealtad, compromiso y motivación, ya que los empleados se sienten parte integral de la entidad <sup>(36)</sup>.

#### **b) RELACIONES INTERPERSONALES**

Se refiere a las interacciones recíprocas que se establecen entre dos o más personas. Estas relaciones son fundamentales en la vida social y pueden variar en profundidad y naturaleza, abarcando desde vínculos familiares y amistosos hasta relaciones laborales y sociales <sup>(37)</sup>.

Las relaciones interpersonales son esenciales para el desarrollo humano, ya que permiten a los individuos: Conectar Emocionalmente: Fomentan el apoyo emocional y la comprensión mutua, lo que es vital para el bienestar psicológico. Desarrollar Habilidades Sociales: A través de la interacción, las personas aprenden a comunicarse, resolver conflictos y trabajar en equipo, habilidades cruciales en la vida diaria y profesional. Adaptación Social: Facilitan la integración en diferentes contextos sociales, ayudando a adaptarse dentro de su entorno <sup>(38)</sup>.

Las interacciones y vínculos que se establecen entre los colegas, así como con los superiores dentro del entorno laboral, son de suma importancia para crear y mantener un clima organizacional positivo y saludable. Un entorno laboral que fortalece la colaboración y la ayuda mutua entre los trabajadores tiene el potencial de aumentar significativamente la satisfacción en el trabajo, al mismo tiempo que crea

y fortalece un sentimiento de comunidad entre todos los miembros del equipo <sup>(39)</sup>.

### **c) COMUNICACIONES**

La comunicación puede ser definida como el proceso mediante el cual se lleva a cabo el intercambio de información, ideas y mensajes, que tiene lugar tanto dentro de una organización como entre esta y su entorno externo. Este tipo específico de comunicación resulta ser absolutamente esencial para garantizar que las empresas, las instituciones educativas y diversas otras entidades operen de manera eficiente y efectiva <sup>(40)</sup>.

La comunicación no se reduce únicamente a la simple transmisión de mensajes entre las partes involucradas; de hecho, también abarca la elaboración y construcción de significados compartidos, así como el establecimiento de normas y protocolos de interacción que regulan la manera en que cada trabajador se vincula y se apoyan entre sí. La comunicación puede adoptar diferentes formas, y entre ellas se encuentran la comunicación formal, que se lleva a cabo mediante documentos oficiales y procedimientos claramente establecidos, y la comunicación informal, que surge de interacciones espontáneas y menos estructuradas que no siguen un protocolo específico <sup>(41)</sup>.

Una comunicación de alta calidad al interior de la entidad, tanto formal como informal, afecta cómo los empleados perciben su entorno laboral. Una comunicación abierta y efectiva puede reducir malentendidos y aumentar la confianza <sup>(42)</sup>.

### **d) POSICIÓN ACTUAL**

La posición actual se refiere a la situación y funciones específicas que un empleado ocupa dentro de la estructura organizativa de una empresa en un momento dado. Esto incluye no solo el cargo o título del empleado, sino también sus responsabilidades, tareas asignadas y el nivel de autoridad que posee <sup>(43)</sup>.

La posición actual implica un conjunto claro de funciones y responsabilidades que se espera que el empleado cumpla, alineadas con los objetivos organizacionales. Esto ayuda a establecer expectativas claras tanto para el empleado como para la organización. La posición

actual está determinada por la jerarquía y la estructura de la organización. Cada puesto tiene un lugar específico dentro de la organización, lo que afecta cómo se comunican y colaboran los empleados entre sí <sup>(44)</sup>.

Esta dimensión hace referencia a la manera en que los trabajadores opinan su posición y papel dentro de la organización, lo que incluye aspectos como su estatus, el reconocimiento que reciben por su trabajo y las diversas oportunidades que tienen para crecer y desarrollarse profesionalmente en su entorno laboral. Experimentar un sentido de aprecio y reconocimiento puede favorecer un incremento significativo en la motivación personal y el nivel de compromiso hacia diversas actividades y tareas <sup>(45)</sup>.

#### **e) RECONOCIMIENTO**

El reconocimiento de los logros y esfuerzos de los empleados es fundamental para un clima positivo. La falta de reconocimiento puede llevar a la desmotivación y a un bajo rendimiento. El reconocimiento implica valorar el esfuerzo y los resultados obtenidos por los empleados en sus funciones, lo que contribuye a su motivación y satisfacción laboral <sup>(46)</sup>.

El reconocimiento en el contexto del trabajo se refiere a las acciones y estrategias implementadas por una organización para expresar aprecio y valorar el desempeño y los logros de sus empleados. Este concepto es fundamental para promover un entorno de trabajo positivo y con motivación, y puede manifestarse de diversas maneras, tanto formales como informales <sup>(47)</sup>.

El reconocimiento puede abarcar elogios orales, recompensas monetarias, distinciones públicas, posibilidades de desarrollo profesional, y otros incentivos que fomenten conductas deseadas en la organización. Un reconocimiento adecuado en el trabajo no solo eleva la moral de los empleados, sino que también aumenta la productividad y disminuye la rotación, ya que aquellos que sienten aprecio son más propensos a quedarse <sup>(48)</sup>.

#### **f) AMBIENTE Y CONDICIONES DE TRABAJO**

El ambiente de trabajo hace referencia a la atmósfera general que rodea y envuelve a los empleados mientras llevan a cabo sus diversas tareas y responsabilidades laborales. Este enfoque contiene múltiples requisitos tales como la cultura al interior de la entidad, las interacciones entre las personas, el ambiente de trabajo y las diferentes formas en que la comunicación se lleva a cabo en el entorno laboral. Un entorno laboral que es considerado positivo y favorable promueve de manera efectiva el trabajo en equipo, estimula la creatividad de los trabajadores y fortalece su nivel de apego con la entidad <sup>(49)</sup>.

Las condiciones de trabajo se centran en los aspectos tangibles y físicos del entorno laboral, como la infraestructura, la seguridad, la higiene, la iluminación, el ruido y la disposición del espacio. Estas condiciones son esenciales para garantizar la salud y la seguridad de los empleados, así como para mejorar su comodidad y eficiencia <sup>(50)</sup>.

El entorno y las circunstancias en las que se realiza el trabajo se refieren a una serie de elementos que incluyen aspectos físicos, sociales y organizacionales, cuyos elementos tienen implicancias en cada día de trabajo dentro de su entorno. Estos constructos son cruciales para determinar el bienestar, la satisfacción y la productividad de los trabajadores dentro de una organización. Las condiciones físicas y psicológicas del entorno laboral, como la seguridad, la comodidad y los recursos disponibles, influyen en el bienestar de los empleados y su capacidad para desempeñarse eficazmente <sup>(51)</sup>.

#### **g) CAPACITACIÓN Y DESARROLLO**

La capacitación centra en la transmisión de conocimientos y el desarrollo de habilidades específicas que los empleados necesitan para realizar su trabajo de manera efectiva. Esto puede incluir formación en el puesto de trabajo, talleres, cursos y programas de inducción. La capacitación está orientada a mejorar el rendimiento inmediato y a adaptar a los empleados a las exigencias del entorno laboral <sup>(52)</sup>.

El desarrollo abarca un enfoque más amplio, que incluye el crecimiento de la persona como en su campo profesional a largo plazo. Esto puede implicar la planificación de carrera, mentoría, y programas

de liderazgo. El desarrollo busca no solo mejorar las habilidades actuales, sino también preparar a los empleados para futuros roles y responsabilidades dentro de la organización <sup>(53)</sup>.

La capacitación y desarrollo se refiere a un amplio conjunto de actividades, así como programas cuidadosamente diseñados, que tienen como principal finalidad el cambio de las habilidades, conocimientos y competencias al interior de la entidad. Todo esto se realiza con el objetivo de optimizar su desempeño laboral, lo cual, a su vez, contribuye de manera significativa al crecimiento y éxito general de la organización. Las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional son esenciales para el crecimiento de los empleados y su percepción de la organización. Un clima que promueve el aprendizaje continuo puede aumentar el bienestar y la captura de talento <sup>(54)</sup>.

#### **h) REMUNERACIONES**

Se refieren a la compensación económica que un empleado recibe de su empleador a cambio de los servicios prestados. Esto incluye no solo el salario base, sino también otros beneficios y bonificaciones que forman parte de la retribución total. Las remuneraciones son un elemento fundamental en la administración del personal, ya que no solo compensan económicamente a los empleados, sino que también influyen en su motivación, compromiso y productividad dentro de la organización <sup>(55)</sup>.

La percepción de la equidad en las remuneraciones y beneficios es un factor crítico en el clima organizacional. Los empleados que sienten que son compensados de manera justa son más propensos a estar comprometidos y satisfechos <sup>(56)</sup>.

#### **i) EXIGENCIA EN EL MERCADO**

Se refiere a los requisitos, estándares y expectativas que los consumidores o clientes tienen hacia los productos, servicios y marcas en un determinado mercado o industria. Estas exigencias evolucionan con el tiempo y pueden variar según el segmento de mercado, las tendencias y las necesidades cambiantes de los compradores <sup>(57)</sup>.

Las presiones externas del mercado pueden influir en el clima organizacional, afectando la moral y la motivación de los empleados. Un

entorno competitivo puede aumentar la ansiedad, mientras que un enfoque equilibrado puede fomentar la resiliencia <sup>(58)</sup>.

#### **j) SITUACIONES DE CAMBIO**

Las situaciones de cambio en el trabajo se refieren a los momentos o contextos en los que se producen transformaciones significativas en una organización, afectando la estructura, procesos, cultura o tecnología. Estas situaciones pueden surgir por diversas razones, como cambios en el mercado, avances tecnológicos, reestructuraciones internas, fusiones y adquisiciones, o la necesidad de adaptarse a nuevas regulaciones <sup>(59)</sup>.

Estas son inevitables y pueden tener un impacto significativo en la organización y sus empleados. Por ello, es crucial implementar estrategias de gestión del cambio que faciliten la transición y minimicen la resistencia, asegurando así el éxito de la organización en un entorno en constante evolución <sup>(60)</sup>.

Los cambios organizacionales, como reestructuraciones o cambios en la dirección estratégica, pueden afectar el clima laboral. La forma en que se gestionan estos cambios es crucial para mantener un clima positivo y minimizar la resistencia <sup>(61)</sup>.

#### **1.5.2. EL CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LIKERT**

Rensis Likert, quien es ampliamente reconocido como un importante psicólogo en el ámbito de la organización y gestión, formuló una teoría significativa acerca del clima organizacional. Esta teoría se enfoca en analizar de qué manera las percepciones y opiniones de los empleados respecto a su entorno laboral afectan de manera directa su comportamiento diario y su rendimiento en las tareas laborales. De acuerdo con la clasificación propuesta por Likert, el clima organizacional tiene la capacidad de ser categorizado en cuatro tipos diferentes, cada uno de los cuales presenta características únicas que influyen significativamente en la dinámica interna de la organización y en las interacciones entre sus miembros <sup>(62)</sup>.

Según el reconocido autor Rensis Likert, el clima organizacional juega un papel crucial y determinante en la eficacia y eficiencia de una organización, ya que son las percepciones y actitudes del trabajador

hacia su campo de trabajo y su impacto en el desempeño general. Un ambiente de trabajo que sea propicio y agradable no solo puede satisfacer de manera efectiva las necesidades y expectativas de los empleados, sino que también tiene un impacto positivo en su rendimiento, lo que a su vez se traduce en el éxito global y al desarrollo de la organización en su conjunto. La forma en que se entiende el campo de trabajo tiene un impacto significativo hacia la motivación. A su vez, esta motivación afecta no solo su conducta diaria en el trabajo, sino también su rendimiento y eficacia en las tareas que llevan a cabo<sup>(63)</sup>.

La teoría de Likert ofrece una serie de sugerencias prácticas que son sumamente relevantes para el presente análisis, ya que facilita una comprensión más profunda de la vinculación que existe entre estas dos variables. Además, este constructo proporciona directrices concretas que pueden ser de gran utilidad para las organizaciones, fundamentadas en los hallazgos obtenidos de tu estudio. Un claro ejemplo de esto sería fomentar un enfoque de gestión que sea participativo, con el objetivo de incrementar el compromiso y la dedicación de los empleados en su trabajo.

### **1.5.3. TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS (VROOM)**

Teoría de Vroom, desarrollada en 1964, es una teoría de motivación que se centra en cómo las expectativas individuales influyen en el comportamiento laboral y en la toma de decisiones. Esta teoría plantea que la motivación humana se fundamenta en las creencias personales sobre el esfuerzo y sus consecuencias dentro del ámbito laboral<sup>(64)</sup>.

La teoría se basa en tres conceptos principales: Expectativa: La creencia de que el esfuerzo conducirá a un desempeño deseado. Instrumentalidad: La creencia de que el desempeño conducirá a ciertos resultados o recompensas. Valencia: El valor que la persona asigna a las recompensas o resultados obtenidos. En otras palabras, motivarse para completar una tarea depende de la confianza en que el esfuerzo se traducirá en un buen rendimiento, que dicho rendimiento generará una recompensa, y que dicha recompensa es valorada por el individuo.

Dicho de otra manera, la motivación de un individuo para realizar una tarea está determinada por su creencia en que el esfuerzo conducirá a un buen desempeño, que este buen desempeño será recompensado, y que estas recompensas tienen un valor significativo para él <sup>(65)</sup>.

La Teoría de Expectativas ofrece marcos valiosos para entender el comportamiento humano y organizacional, pues se centra en la motivación y las decisiones individuales basadas en expectativas y valores.

#### **1.5.4. COMPROMISO LABORAL**

El compromiso laboral es un concepto clave en la administración del personal que se traduce en la relación emocional y psicológica de un trabajador con su trabajo y su entidad. Este constructo se define como la voluntad de un trabajador para esforzarse y ser leal a su empresa. Significa no solo realizar las tareas encomendadas, sino también esforzarse por exceder expectativas y aportar significativamente al éxito de la empresa <sup>(66)</sup>.

De acuerdo a Schaufeli, mencionado por Priero, et al. <sup>(67)</sup> el compromiso laboral es un estado mental positivo que se define por vigor, dedicación y absorción. Los empleados comprometidos exhiben gran energía, se involucran en su trabajo y se sienten felices y enfocados en sus tareas

También se define como el nivel de relación emocional y psicológica que un trabajador percibe hacia su entidad, sus objetivos y sus valores. Este concepto implica una identificación y lealtad con la organización que se traduce en un comportamiento proactivo y positivo en el lugar de trabajo <sup>(68)</sup>.

Compromiso laboral es el nivel de dedicación y devoción que un empleado experimenta hacia su trabajo y su organización. Se refleja en la disposición del empleado para esforzarse en el cumplimiento de sus responsabilidades, adherirse a los valores organizacionales y contribuir al éxito general de la organización <sup>(69)</sup>.

El compromiso laboral es crucial para el éxito organizacional. Un alto nivel de compromiso no solo mejora la productividad, sino que también fomenta un ambiente de trabajo saludable y colaborativo. Las

organizaciones que invierten en estrategias para aumentar el compromiso de sus empleados tienden a experimentar una mayor lealtad y un mejor desempeño general. el compromiso laboral es un constructo multidimensional que refleja la vinculación entre el trabajador y la entidad, con implicancias en la motivación, la satisfacción y el rendimiento laboral <sup>(70)</sup>.

La dedicación laboral es clave para el éxito empresarial, ya que impacta directamente en la productividad, la conservación del talento y la cultura de la organización. Sus dimensiones son clave para comprender la relación de los empleados con su trabajo y organización <sup>(71)</sup>.

## **DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE SERVICIO**

### **a) VIGOR**

El vigor se refiere a la energía y la resiliencia que un empleado muestra en su trabajo. Un empleado con alto vigor está motivado, se siente fuerte y activo, y es capaz de enfrentar desafíos con entusiasmo. Esta dimensión implica que el trabajador se siente lleno de energía y está dispuesto a invertir esfuerzo en sus tareas, lo que se traduce en un rendimiento más alto y en una actitud positiva hacia el trabajo <sup>(72)</sup>.

El vigor se define por la presencia de elevados niveles de energía, así como por una notable resiliencia mental que se manifiesta mientras se realizan diversas tareas y actividades. Este concepto también implica una fuerte disposición y voluntad para dedicar esfuerzo al trabajo, además de una capacidad de perseverar incluso en medio de situaciones desafiantes y complicadas que puedan surgir. Los empleados que muestran alto vigor están motivados, son enérgicos y tienen una actitud positiva hacia sus tareas laborales. Son proactivos y se enfrentan a las demandas del trabajo con optimismo y dinamismo <sup>(73)</sup>.

### **b) DEDICACIÓN**

La dedicación significa no solo un compromiso firme, sino también un profundo sentido de participación y relevancia en las tareas que se realizan en el ámbito laboral. Los trabajadores que muestran un alto nivel de dedicación y compromiso hacia sus tareas perciben que las

responsabilidades que desempeñan son significativas y tienen un valor considerable, lo que a su vez los motiva a involucrarse activamente en la obtención de los objetivos y metas establecidos por la entidad. Esta particular dimensión se pone de manifiesto a través de una intensa pasión por las actividades laborales, una profunda identificación con la misión y los objetivos de la entidad, así como una genuina disposición para contribuir y esforzarse más allá de lo que inicialmente se espera de uno. La dedicación que muestra un empleado hacia su trabajo está estrechamente vinculada con su satisfacción, así como con el sentido de orgullo que siente al formar parte de la organización a la que pertenece <sup>(74)</sup>.

Los empleados dedicados se involucran activamente en sus tareas, muestran entusiasmo y pasión por su trabajo, y sienten que su trabajo tiene un propósito y valor. Tienden a buscar maneras de mejorar y crecer en sus roles <sup>(75)</sup>.

### **c) ABSORCIÓN**

La absorción se refiere al estado de estar completamente inmerso en las tareas laborales. Un empleado absorbido se siente concentrado y completamente involucrado en su trabajo, hasta el punto de perder la noción del tiempo. Esta dimensión es crucial para el compromiso laboral, ya que un alto nivel de absorción no solo mejora la productividad, sino que también aumenta la satisfacción y el bienestar del empleado en su entorno laboral <sup>(76)</sup>.

Los empleados que muestran alta absorción están completamente enfocados en sus tareas, lo que les permite trabajar de manera eficiente y efectiva. Su nivel de inmersión les permite superar distracciones y mantenerse concentrados en sus objetivos laborales <sup>(77)</sup>.

### **1.5.5. TEORÍA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN (1991)**

John Meyer y Natalie Allen desarrollaron un modelo multidimensional del compromiso organizacional que se ha utilizado ampliamente en la investigación y la práctica. Este modelo señala que el compromiso consta de tres partes: afectivo, de continuidad y normativo. Estos tres elementos definen la relación del empleado con la

organización y afectan la decisión de permanecer o abandonar la misma. Asimismo, afirman que los tres tipos de compromiso pueden existir en una persona en diversas intensidades <sup>(78)</sup>.

Este modelo ha sido ampliamente estudiado y validado en diversos contextos culturales. Sin embargo, algunos estudios han encontrado evidencia de una estructura factorial diferente a la propuesta originalmente, con variaciones en el número de factores y en la composición de los mismos, lo que sugiere que las dimensiones del compromiso organizacional pueden variar según el contexto cultural <sup>(79)</sup>.

Para el análisis que se llevará a cabo en el presente estudio, el modelo desarrollado por Meyer y Allen ofrece un marco exhaustivo y detallado que nos ayuda a comprender de manera más profunda el concepto de compromiso organizacional. Este compromiso se presenta como un estado emocional que define y caracteriza la vinculación entre el trabajador y la organización en la que trabaja. Además, este modelo tiene implicaciones significativas y relevantes para la retención de personal dentro de las empresas, lo que subraya su importancia en el contexto laboral actual.

### 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Absorción:** Se define como el Estado de inmersión plena en el trabajo, con alta concentración y dificultad para desconectarse; es una de los tres componentes del compromiso <sup>(80)</sup>.
- **Ambiente de trabajo:** Conjunto de condiciones físicas, sociales, organizativas y psicológicas en que se realiza el trabajo; incluye el espacio, la ergonomía, la dinámica social y la estructura organizativa, con efectos sobre el bienestar y el desempeño <sup>(81)</sup>.
- **Capacitación:** Proceso planificado y sistemático orientado a desarrollar, actualizar y profundizar conocimientos y habilidades de los trabajadores para mejorar su desempeño y responder a demandas del contexto laboral <sup>(82)</sup>.
- **Clima organizacional:** Significados compartidos que las personas atribuyen a paquetes interrelacionados de experiencias en el trabajo; describe cómo se vive la organización y se vincula con actitudes y conductas <sup>(83)</sup>.

- **Compromiso laboral:** El estado psicológico que define la relación que un empleado establece con la organización a la que pertenece, el cual puede ser clasificado en tres dimensiones: afectiva, de continuidad y normativa, tiene un impacto importante en la decisión del empleado de permanecer en su puesto de trabajo y en la forma en que se comporta en un entorno laboral <sup>(84)</sup>.
- **Comunicación:** Proceso mediante el cual una fuente produce y transmite un mensaje a través de un canal hacia un receptor, en un contexto determinado, sujeto a interferencias ruido y con posibilidad de realimentación; desde el enfoque constitutivo, es también una práctica social que crea y mantiene significados compartidos <sup>(85)</sup>.
- **Condición de trabajo:** Elementos que determinan cómo se realiza el trabajo (tiempo de trabajo, salarios, seguridad y salud, protección social, etc.), enmarcados por normas laborales e institucionales <sup>(86)</sup>.
- **Dedicación:** Dimensión del engagement caracterizada por significado, entusiasmo, orgullo e inspiración frente al trabajo <sup>(80)</sup>.
- **Exigencias del mercado:** Presiones del entorno competitivo (turbulencia del mercado, intensidad competitiva, cambios tecnológicos) que demandan adaptación estratégica y respuesta a clientes y competidores <sup>(87)</sup>.
- **Identificación:** Grado en que los empleados se definen a sí mismos como miembros de la organización y experimentan unidad con sus valores y objetivos que son enfoque de identidad social <sup>(88)</sup>.
- **Relaciones interpersonales:** Vínculos y apoyo social entre compañeros y supervisores que amortiguan el estrés y se asocian a mejores actitudes y rendimiento <sup>(89)</sup>.
- **Reconocimiento:** Se define como al conjunto de prácticas formales e informales de apreciación del esfuerzo y los logros que refuerzan motivación, compromiso y sentido de valor del trabajador <sup>(90)</sup>.
- **Remuneraciones:** Es un conjunto complejo de compensaciones monetarias y no monetarias que incluyen salario, incentivos, beneficios, pagos informales que conforman la retribución total del personal <sup>(91)</sup>.

- **Vigor:** Se refiere al alto nivel de energía y persistencia en el campo laboral, con resiliencia y disposición a invertir esfuerzo sostenido; dimensión central del engagement <sup>(80)</sup>.

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **1.5.6. HIPÓTESIS GENERAL**

**Ha:** Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**H0:** No existe relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

### **1.5.7. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

**Hi1:** Existe relación entre el clima organizacional en la dimensión identificación con la institución y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**H01:** No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión identificación con la institución y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**Hi2:** Existe relación entre el clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**H02:** No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**Hi3:** Existe relación entre el clima organizacional en la dimensión comunicaciones y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**H03:** No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión comunicaciones y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**Hi4:** Existe relación entre el clima organizacional en la dimensión posición actual y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024

**H04:** No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión posición actual y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**Hi5:** Existe relación entre el clima organizacional en la dimensión reconocimiento y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**H05:** No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión reconocimiento y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**Hi6:** Existe relación entre el clima organizacional en la dimensión ambiente y condiciones de trabajo y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**H06:** No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión ambiente y condiciones de trabajo y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**Hi7:** Existe relación entre el clima organizacional en la dimensión dirección y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**H07:** No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión dirección y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**Hi8:** Existe relación entre el clima organizacional en la dimensión capacitación y desarrollo y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**H08:** No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión capacitación y desarrollo y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**Hi9:** Existe relación entre el clima organizacional en la dimensión remuneraciones y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**H09:** No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión remuneraciones y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**Hi10:** Existe relación entre el clima organizacional en la dimensión exigencias en el mercado y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**H010:** No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión exigencias en el mercado y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**Hi11:** Existe relación entre el clima organizacional en la dimensión situaciones de cambio y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**H011:** No existe relación entre el clima organizacional en la dimensión situaciones de cambio y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE DE OBSERVACIÓN 1**

- Clima organizacional

### **2.5.2. VARIABLE OBSERVACIÓN 2**

- Compromiso laboral

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLE             | DEFINICIÓN CONCEPTUAL                                                                                                                                                                                                                                                            | DIMENSIÓN                         | INDICADOR                                                                | ESCALA VALORATIVA                                    | VALOR FINAL                | ESCALA DE MEDICIÓN    |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------|
| VARIABLE 1           |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                   |                                                                          |                                                      |                            |                       |
| Compromiso laboral   | El compromiso laboral es un estado psicológico que vincula al trabajador con su organización y se expresa en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo, este vínculo orienta la voluntad de permanecer y esforzarse por las metas institucionales <sup>(84)</sup> . | Vigor                             | Energía en el trabajo                                                    | Nunca                                                | Alto<br>Medio<br>Bajo      | Ordinal<br>Politómica |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                   | Fuerza en el trabajo                                                     | Casi Nunca                                           |                            |                       |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                   | Motivación del trabajo                                                   | A veces                                              |                            |                       |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                   | Continuidad de trabajo                                                   | Casi siempre                                         |                            |                       |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                   | Persistencia en el trabajo                                               | Siempre                                              |                            |                       |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Dedicación                        | Propósito del trabajo                                                    | Nunca                                                | Alto<br>Medio<br>Bajo      | Ordinal<br>Politómica |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                   | Entusiasmo en el trabajo                                                 | Casi Nunca                                           |                            |                       |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                   | Inspiración del trabajo                                                  | A veces                                              |                            |                       |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                   | Orgullo del trabajo                                                      | Casi siempre                                         |                            |                       |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                   |                                                                          | Siempre                                              |                            |                       |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Absorción                         | Tiempo en el trabajo                                                     | Nunca                                                | Alto<br>Medio<br>Bajo      | Ordinal<br>Politómica |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                   | Concentración en el trabajo                                              | Casi Nunca                                           |                            |                       |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                   | Bienestar en el trabajo                                                  | A veces                                              |                            |                       |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                   | Inmersión del trabajo                                                    | Casi siempre                                         |                            |                       |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                   |                                                                          | Siempre                                              |                            |                       |
| VARIABLE 2           |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                   |                                                                          |                                                      |                            |                       |
| Clima organizacional | Refiere a la impresión común que tienen los miembros sobre                                                                                                                                                                                                                       | Identificación con la institución | Lealtad<br>Compromiso y respeto a la institución<br>Vinculación afectiva | Nunca<br>Casi nunca<br>Algunas veces<br>Regularmente | Muy favorable<br>Favorable | Ordinal<br>Politómica |

|                                                                                                                                                                                                            |                            |                                                                                   |                                                                                                                                                |                                                                            |                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| las normativas, acciones y procesos que la empresa fomenta en su actividad diaria; estas impresiones moldean la experiencia laboral e impactan en actitudes y comportamientos relevantes <sup>(92)</sup> . | Relaciones interpersonales | Cooperación<br>Asertividad<br>Habilidad para el manejo de situaciones difíciles   | Bastante veces<br>Casi siempre<br>Siempre<br>Nunca<br>Casi nunca<br>Algunas veces<br>Regularmente<br>Bastante veces<br>Casi siempre<br>Siempre | Desfavorable<br><br><br><br><br>Muy favorable<br>Favorable<br>Desfavorable | Ordinal<br>Política |
|                                                                                                                                                                                                            | Comunicaciones             | Coordinación<br>Respeto a las opiniones<br>Sugerencias<br>Información clara       | Nunca<br>Casi nunca<br>Algunas veces<br>Regularmente<br>Bastante veces<br>Casi siempre<br>Siempre                                              | Muy favorable<br>Favorable<br>Desfavorable                                 | Ordinal<br>Política |
|                                                                                                                                                                                                            | Posición actual            | Satisfacción con el puesto<br>Contribución institucional<br>Participación laboral | Nunca<br>Casi nunca<br>Algunas veces<br>Regularmente<br>Bastante veces<br>Casi siempre<br>Siempre                                              | Muy favorable<br>Favorable<br>Desfavorable                                 | Ordinal<br>Política |
|                                                                                                                                                                                                            | Reconocimiento             | Gratificación laboral<br>Ascensos<br>Manejo de la meritocracia                    | Nunca<br>Casi nunca<br>Algunas veces<br>Regularmente<br>Bastante veces                                                                         | Muy favorable<br>Favorable<br>Desfavorable                                 | Ordinal<br>Política |

|                                   |                                                                                 |  |                                                                                                   |                                            |                       |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------|
|                                   |                                                                                 |  | Casi siempre<br>Siempre<br>Nunca                                                                  |                                            |                       |
| Ambiente y condiciones de trabajo | Ambiente físico<br>Higiene<br>Materiales y equipos<br>Actividades culturales    |  | Casi nunca<br>Algunas veces<br>Regularmente<br>Bastante veces<br>Casi siempre<br>Siempre          | Muy favorable<br>Favorable<br>Desfavorable | Ordinal<br>Politómica |
| Capacitación y desarrollo         | Desarrollo laboral<br>Cursos<br>Capacitación<br>Promoción                       |  | Nunca<br>Casi nunca<br>Algunas veces<br>Regularmente<br>Bastante veces<br>Casi siempre<br>Siempre | Muy favorable<br>Favorable<br>Desfavorable | Ordinal<br>Politómica |
| Remuneraciones                    | Sueldo acorde a la responsabilidad<br>Equidad salarial<br>Beneficios económicos |  | Nunca<br>Casi nunca<br>Algunas veces<br>Regularmente<br>Bastante veces<br>Casi siempre<br>Siempre | Muy favorable<br>Favorable<br>Desfavorable | Ordinal<br>Politómica |
| Exigencia en el mercado           | Carga de trabajo<br>Horarios y turnos laborales<br>Valores agregados            |  | Nunca<br>Casi nunca<br>Algunas veces<br>Regularmente<br>Bastante veces<br>Casi siempre            | Muy favorable<br>Favorable<br>Desfavorable | Ordinal<br>Politómica |

|                                    |                                                                                                                                |                                   |                                                                                  |                                                                                                              |                                            |                     |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------|
|                                    |                                                                                                                                | Situaciones de cambio             | Capacidad y tolerancia al cambio<br>Permanencia en el puesto<br>Cambio de puesto | Siempre<br>Nunca<br>Casi nunca<br>Algunas veces<br>Regularmente<br>Bastante veces<br>Casi siempre<br>Siempre | Muy favorable<br>Favorable<br>Desfavorable | Ordinal<br>Política |
| <b>VARIABLE DE CARACTERIZACIÓN</b> |                                                                                                                                |                                   |                                                                                  |                                                                                                              |                                            |                     |
| <b>Características generales</b>   | Son el conjunto de características biológicas, socioeconómico, culturales que están presentes en la población sujeta a estudio | Características sociodemográficas | Edad                                                                             | Años cumplidos                                                                                               |                                            |                     |
|                                    |                                                                                                                                |                                   | Sexo                                                                             | Masculino<br>Femenino                                                                                        |                                            |                     |
|                                    |                                                                                                                                |                                   | Estado civil                                                                     | Casado<br>Conviviente<br>Soltero<br>Viudo<br>Separado                                                        |                                            |                     |
|                                    |                                                                                                                                | Características laborales         | - Nivel de estudio                                                               | Especialización<br>Maestría<br>Doctorado<br>Educación continuada                                             |                                            |                     |
|                                    |                                                                                                                                |                                   | - Situación laboral                                                              | Nombrado<br>Contratado                                                                                       |                                            |                     |
|                                    |                                                                                                                                |                                   | - Experiencia laboral                                                            | Años cumplidos                                                                                               |                                            |                     |

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Según Supo J. <sup>(93)</sup> la investigación se clasificó en los siguientes tipos:

De acuerdo con el objetivo de la investigación, esta se clasifica como básica, dado que se planteó generar nuevos conocimientos a partir del estudio de ambas variables, aportando hallazgos que pueden orientar futuras investigaciones <sup>(93)</sup>.

Según el grado de intervención del investigador, se trata de un estudio observacional, ya que el investigador no intervino directamente y los datos recolectados reflejan sucesos naturales ajenos a la voluntad de quienes realizan la investigación <sup>(93)</sup>.

El estudio fue prospectivo según plan de recojo de datos, puesto que la información fue recogida en octubre de 2024, basándose en fuentes primarias como encuestas <sup>(93)</sup>.

En cuanto a la frecuencia de medición de las variables, se clasifica como transversal, puesto que todas las variables fueron evaluadas en un solo momento mediante instrumentos aplicados una única vez a la muestra <sup>(93)</sup>.

En función del número de variables analizadas, el estudio es analítico, ya que emplea análisis estadísticos bivariados para probar hipótesis y determinar la relación entre las variables <sup>(93)</sup>.

##### **3.1.1. ENFOQUE**

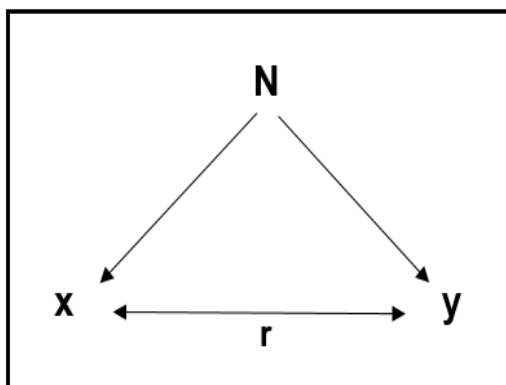
Ha sido cuantitativo, dado a que el instrumento de recolección de datos se midió de manera numérica mediante, mediante una escala de Likert para evaluar las variables y las dimensiones en estudio, que luego estos datos se describieron y presentaron mediante tablas y gráficos de frecuencia y porcentaje <sup>(94)</sup>.

##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

De acuerdo con Hernández (2014) el estudio se clasificó en nivel relacional, puesto a que se pretendió describir la cultura organizacional y la gestión de la calidad de servicio, donde se relacionó o asociaron entre sí <sup>(94)</sup>.

### 3.1.3. DISEÑO

De acuerdo con Fonseca en el 2018, el diseño ajustado para este trabajo fue el correlacional, como se expresa de la siguiente manera. <sup>(95)</sup>.



**Dónde:**

**N:** Servidores

**X:** Clima organizacional

**Y:** Compromiso laboral

**r:** correlación entre variables

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

La población lo conformaron 60 individuos que desempeñan funciones como servidores en la Unidad Ejecutora 406, que forma parte de la Red de Salud Dos de Mayo, que laboraron durante el año 2024, quienes desempeñaron su labor administrativa en las diversas áreas de acuerdo al siguiente recuadro.

**Tabla 1.** Oficinas de la Unidad Ejecutora 406

| OFICINAS                    | CANTIDAD  |
|-----------------------------|-----------|
| Dirección Ejecutiva         | 2         |
| Asesoría Legal              | 2         |
| Dirección de ODI            | 8         |
| Dirección de OGESA          | 25        |
| Dirección Administrativa    | 15        |
| Oficina de Recursos Humanos | 8         |
| <b>Total</b>                | <b>60</b> |

### **3.2.2. MUESTRA**

En cuanto a la muestra está constituida por 60 servidores que corresponde a la población total de investigación, donde se consideraron los siguientes aspectos:

#### **a) UNIDAD DE ANÁLISIS**

Cada servidor de la Unidad Ejecutora 406 Red de Salud Dos de Mayo.

#### **b) UNIDAD DE MUESTREO**

La unidad de muestreo en esta investigación fue igual que la unidad de análisis.

#### **c) UNIDAD DE INFORMACIÓN**

Lo conformó el rol de turnos.

#### **CRITERIOS DE INCLUSIÓN**

- Servidor con contrato temporal o definitivo.
- Servidor con firma de consentimiento informado.

#### **CRITERIOS DE ELIMINACIÓN**

- Servidor con cargo de confianza que son rotados constantemente.
- Servidor con licencia de permiso.

### **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Lo constituyó la encuesta, la misma que estuvo dirigida a los servidores de la Unidad Ejecutora 406 Red de Salud Dos de Mayo con la intención de conocer el clima organizacional. De acuerdo a Fonseca (2021) describe como una técnica de masa que permite la recolección de datos de una muestra de estudio o varias personas simultáneamente un instrumento donde se plasma preguntas escritas, los cuales están estructurados por uno o un conjunto de variables para su posterior procesamiento y análisis estadístico <sup>(95)</sup>.

#### **3.3.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

##### **CUESTIONARIO SOBRE CARACTERÍSTICAS GENERALES**

Este instrumento, que constaba de un total de seis preguntas cuidadosamente diseñadas, facilitó la recolección de información relevante acerca del perfil demográfico y social. En este sentido, se tomó

en consideración una variedad de factores, incluyendo la edad, el sexo, el estado civil y el nivel educativo alcanzado por cada individuo. Además, también se exploraron diversas características relacionadas con el ámbito laboral, en el cual se tuvo en cuenta tanto la situación laboral actual de los participantes como la experiencia que han acumulado a lo largo de su trayectoria profesional.

**CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL.** Desarrollada originalmente por Cáceres en el año 2006 y posteriormente adaptada por Alvarado en 2020, esta herramienta se empleó para una evaluación exhaustiva del clima en el trabajo de los empleados que conforman el equipo de servidores. El instrumento en cuestión comprende un total de 78 ítems que se encuentran organizados en 11 dimensiones diferentes. Estas dimensiones abarcan aspectos tales como la identificación que los empleados sienten hacia la institución, la calidad de las interacciones entre colegas, la eficacia de las comunicaciones internas, la percepción de su posición actual dentro de la organización, el reconocimiento que reciben por su trabajo, las condiciones y el ambiente laboral en los que se desempeñan, la dirección ofrecida por los superiores, las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, las remuneraciones que reciben, las exigencias que impone el mercado, así como las situaciones de cambio que podrían afectar su entorno laboral. Los diferentes ítems fueron objeto de evaluación utilizando una escala de tipo Likert que se compone de varias opciones de respuesta, donde 0 representa "Nunca", 1 corresponde a "Casi nunca", 2 significa "A veces", 3 se refiere a "Casi siempre" y 4 designa "Siempre". A través de la suma de los puntajes obtenidos, se realizó una clasificación que permite categorizar la actitud de los participantes como muy favorable, favorable o desfavorable. En cuanto a la confiabilidad de los resultados, esta fue determinada por Alvarado en el año 2020 utilizando el método de Alfa de Cronbach, el cual arrojó un valor de 0.94, lo que sugiere un nivel muy alto de confiabilidad en las mediciones realizadas.

**Tabla 2.** Baremación del cuestionario de clima organizacional

| Variable | Ítems | Desfavorable | Favorable | Muy favorable |
|----------|-------|--------------|-----------|---------------|
|----------|-------|--------------|-----------|---------------|

| Clima organizacional              | 1 al 78                        | 0 a 104 pts  | 105 a 208 pts | 209 a 312 pts |
|-----------------------------------|--------------------------------|--------------|---------------|---------------|
| Dimensiones                       | Ítems                          | Desfavorable | Favorable     | Muy favorable |
| Identificación con la institución | 1,12,23,34, 45,54,62,70        | 0 a 10 pts   | 11 a 21 pts   | 22 a 32 pts   |
| Relaciones interpersonales        | 2,13,24,35, 46,55,63           | 0 a 9 pts    | 10 a 19 pts   | 20 a 28 pts   |
| Comunicaciones                    | 3,14,25,36, 47,56,64,71, 74,77 | 0 a 13 pts   | 14 a 26 pts   | 27 a 40 pts   |
| Posición actual                   | 4,15,26,37,48,5 7,65           | 0 a 9 pts    | 10 a 19 pts   | 20 a 28 pts   |
| Reconocimiento                    | 5,16,27,38,49,5 8,66           | 0 a 13 pts   | 14 a 26 pts   | 27 a 40 pts   |
| Ambiente y condiciones de trabajo | 6,17,28,39,50,5 9,67,72,75,78  | 0 a 18 pts   | 19 a 36 pts   | 37 a 54 pts   |
| Dirección                         | 7,18,29,40,51,6 0,68,73,76     | 0 a 11 pts   | 12 a 24 pts   | 25 a 36 pts   |
| Capacitación y desarrollo         | 8,19,30,41, 52                 | 0 a 6 pts    | 7 a 13 pts    | 14 a 20 pts   |
| Remuneraciones                    | 9,20,31,42                     | 0 a 5 pts    | 6 a 10 pts    | 11 a 16 pts   |
| Exigencia en el mercado           | 10,21,32,43                    | 0 a 5 pts    | 6 a 10 pts    | 11 a 16 pts   |
| Situaciones de cambio             | 11,22,33,44, 53,61,69          | 0 a 9 pts    | 10 a 19 pts   | 20 a 28 pts   |

**CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL.** El instrumento en mención creado por Ríos en el 2018 y fue empleado para medir, el instrumento en mención estuvo conformado por 21 ítems y distribuidas en 3 dimensiones (vigor, dedicación y absorción), dichos ítems fueron evaluado mediante una escala de Likert mediante puntajes (0: Nunca, 1: Casi nunca, 2: A veces, 3: Regularmente, 4: bastantes veces, 5: Casi siempre y 6: Siempre), donde al sumar los puntajes se evaluó en una escala clasificándolo como alto, medio y bajo; donde la confiabilidad fue determinado por Ríos en el 2018 mediante Alfa de Cronbach obteniendo

una cifra de 0.85 que asegura que el instrumento presentó confiabilidad alta.

**Tabla 3.** Baremación del cuestionario de compromiso laboral

| Variable             | Ítems    | Bajo       | Medio       | Alto        |
|----------------------|----------|------------|-------------|-------------|
| Clima organizacional | 1 al 16  | 0 a 32 pts | 33 a 64 pts | 65 a 96 pts |
| Dimensiones          | Ítems    | Bajo       | Medio       | Alto        |
| Vigor                | 1 al 6   | 0 a 12 pts | 13 a 24 pts | 25 a 36 pts |
| Dedicación           | 7 al 11  | 0 a 10 pts | 11 a 20 pts | 21 a 30 pts |
| Absorción            | 12 al 16 | 0 a 10 pts | 11 a 20 pts | 21 a 30 pts |

### 3.4. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

En esta etapa se consideró la realización de las siguientes etapas:

- a) **AUTORIZACIÓN.** Se emitió un oficio institucional dirigido al director de la Red Dos de Mayo, solicitando la autorización respectiva para ejecutar el presente estudio.
- b) **APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.** En esta etapa se consideraron las siguientes actividades:
  - Se recogió la autorización emitida el director de la Red Dos de Mayo brindando el permiso respectivo para realizar el proceso de recolección de datos en la muestra en estudio.
  - Se realizó una reunión de coordinación con el jefe de personal de la Red Dos de Mayo donde se dará a conocer en forma clara y precisa la justificación, el propósito y los objetivos del estudio de investigación; solicitando su colaboración activa durante el proceso de planificación y recolección de datos del presente estudio.
  - Se solicitó al jefe de recursos humanos el listado de personal por áreas y turno, para poder identificar la cantidad que se va considerar en la muestra y quienes participaran.
  - Se recolectó todo el material logístico necesario para la ejecución del trabajo de campo, como lapiceros, carpetas encuestadoras, instrumentos, consentimientos informados, refrigerios y demás materiales que se consideren necesarias dentro de la investigación.
  - Antes de aplicar los instrumentos de investigación se solicitó

a cada estudiante, que lean en forma detenida las hojas de consentimiento informado, analizando convenientemente los puntos establecidos en ellos, y si se muestran de acuerdo deberán proceder a firmarlo dejando constancia de su autorización voluntaria para participar en la investigación.

- Se realizó la aplicación de los dos instrumentos in situ.
- Se agradeció a cada uno por su participación en el estudio y se les brindará un pequeño refrigerio en señal de agradecimiento por la colaboración brindada durante la investigación.

**c) REVISIÓN DE LOS DATOS.** Que consistió en el control de calidad de los instrumentos de investigación, examinando en forma crítica cada uno de ellos, buscando garantizar que todas las preguntas planteadas sean respondidas en su totalidad.

**d) CODIFICACIÓN DE LOS DATOS.** Los datos que se recolectaron durante el proceso fueron convertidos en códigos numéricos, siguiendo las respuestas específicas que se encuentran en los diferentes instrumentos utilizados para la recolección de información.

**e) CLASIFICACIÓN DE DATOS.** Los datos fueron clasificados, según se considere pertinente y en base a lo evidenciado en el estudio, en forma categórica, numérica y ordinal.

**f) PROCESAMIENTO DE LOS DATOS.** Los resultados que se deriven de la investigación fueron procesados en primer lugar en forma manual mediante el uso del programa de cálculo excel 2016, previa elaboración de la tabla matriz de base de datos física y de un sistema de código numéricos estandarizado; los cuales posteriormente serán procesados estadísticamente a través del uso del paquete estadístico SSPS versión 27.0. para Windows.

**g) PLAN DE TABULACIÓN DE DATOS.** En base a los resultados que se evidencien y buscando dar respuesta a los problemas y objetivos de investigación inicialmente establecidos, los datos recolectados fueron tabulados en cuadros de frecuencias y porcentajes para el análisis descriptivo de la investigación.

**h) PRESENTACIÓN DE DATOS.** Se mostró en tablas académicas.

### **3.5. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS**

**a) ANÁLISIS DESCRIPTIVO.** Se especificaron las características y particularidades de cada una de las variables y dimensiones identificadas en el estudio (categórica o numérica) para las variables de tipo cuantitativas y de las medidas de frecuencia, para las variables de tipo cualitativas.

**b) ANÁLISIS INFERENCIAL.** Fue a través de la prueba de correlación de Spearman, previa prueba de normalidad; considerándose para la significancia estadística de las pruebas un valor de significancia  $p \leq 0,05$ .

### **3.6. ASPECTOS ÉTICOS**

Se respetaron los principios fundamentales. Conforme a la autonomía, cada servidor participó voluntariamente tras firmar el consentimiento informado después de comprender los objetivos del estudio. En relación con el principio de no maleficencia, la recolección de datos no ocasionó perjuicio físico, psicológico ni social, más bien preservó la integridad de todos ellos. Bajo el principio de beneficencia, los hallazgos generaron aportes positivos para mejorar el clima organizacional y fortalecer el compromiso laboral. Finalmente, siguiendo el principio de justicia, la selección de los participantes se realizó equitativamente y sin discriminación, bajo estricta privacidad y trato respetuoso.

## CAPÍTULO IV

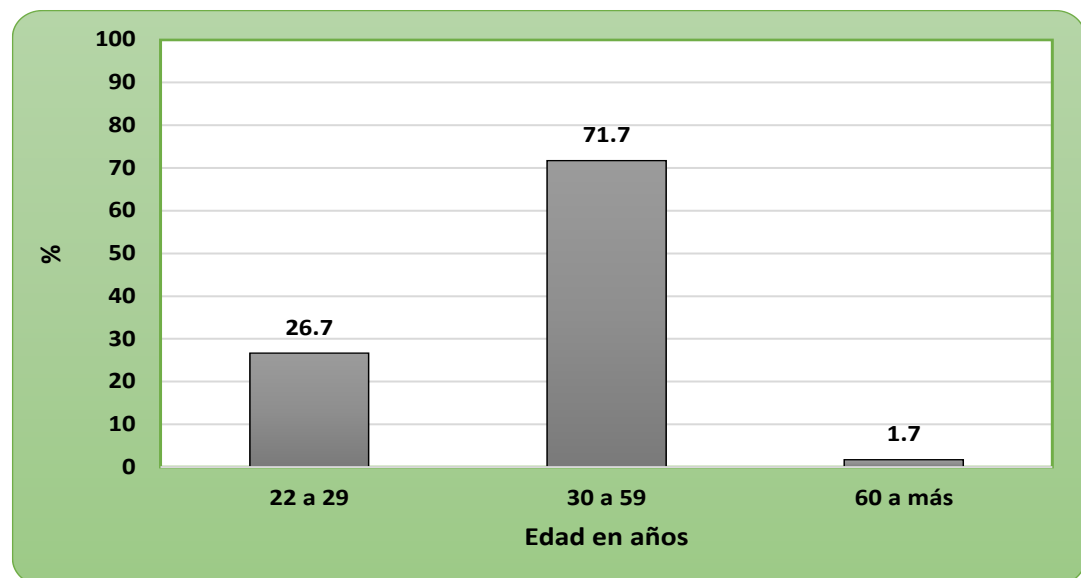
### RESULTADOS

#### 4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

**Tabla 4.** Edad en años de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| Edad en años | Frecuencia | %            |
|--------------|------------|--------------|
| 22 a 29      | 16         | 26,7         |
| 30 a 59      | 43         | 71,7         |
| 60 a más     | 1          | 1,7          |
| <b>Total</b> | <b>60</b>  | <b>100,0</b> |

**Fuente:** Cuestionario de características generales



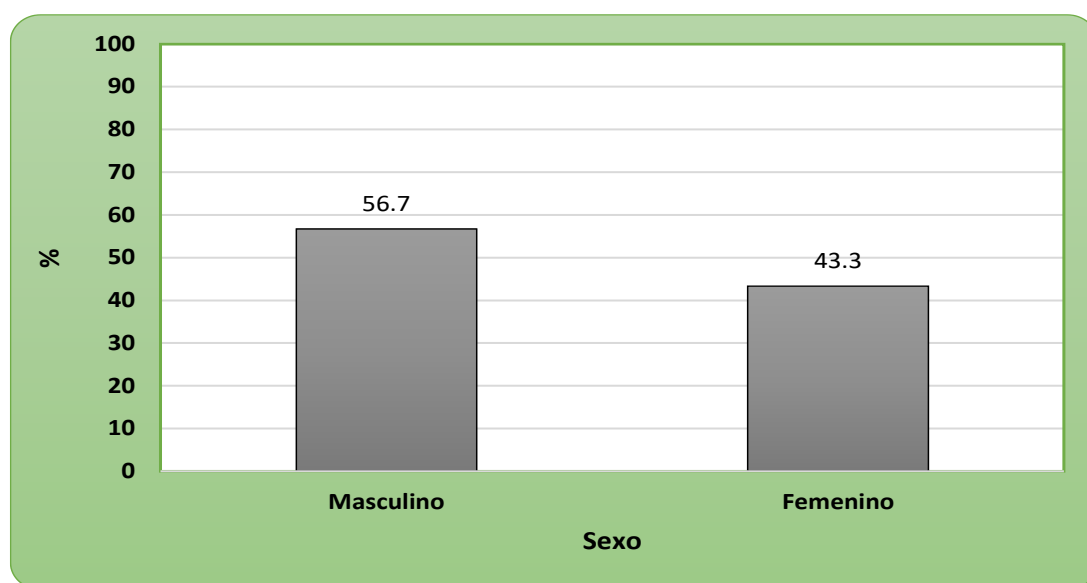
**Gráfico 1** Edad en años de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

Respecto a esta variable, se encontró que un alto porcentaje tuvieron la edad entre 30 a 59 años, seguido del grupo entre 22 a 29 años y uno de ellos se ubicó de 60 a más años.

**Tabla 5.** Sexo de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| Sexo         | Frecuencia | %            |
|--------------|------------|--------------|
| Masculino    | 34         | 56,7         |
| Femenino     | 26         | 43,3         |
| <b>Total</b> | <b>60</b>  | <b>100,0</b> |

**Fuente:** Cuestionario de características generales



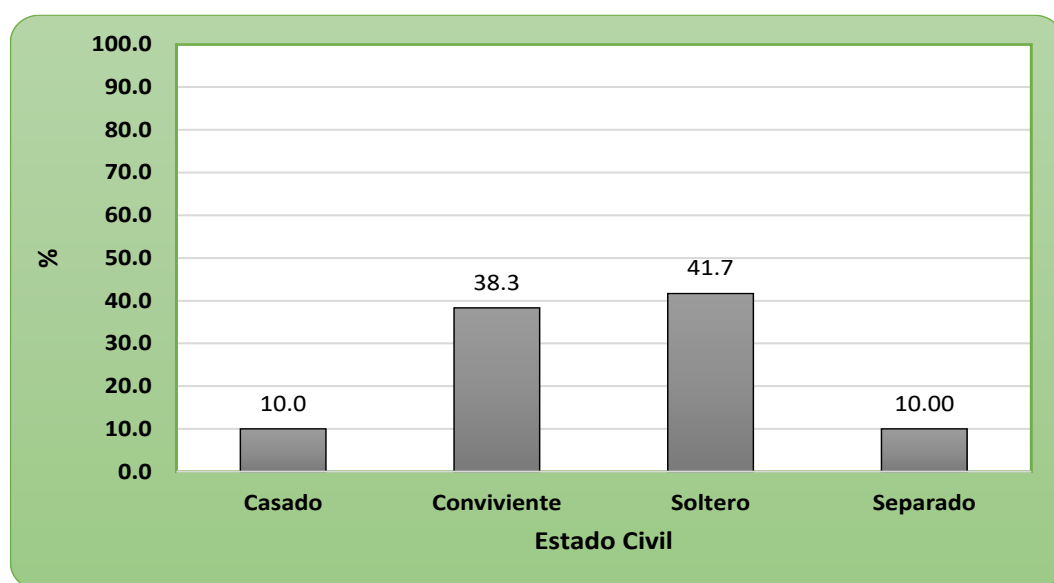
**Gráfico 2** Sexo de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

En relación al sexo de los servidores en estudio, se encontró una diferencia en favor al sexo masculino y el otro grupo importante fueron de sexo femenino.

**Tabla 6.** Estado civil de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| Estado civil | Frecuencia | %            |
|--------------|------------|--------------|
| Casado       | 6          | 10,0         |
| Conviviente  | 23         | 38,3         |
| Soltero      | 25         | 41,7         |
| Separado     | 6          | 10,0         |
| <b>Total</b> | <b>60</b>  | <b>100,0</b> |

**Fuente:** Cuestionario de características generales.



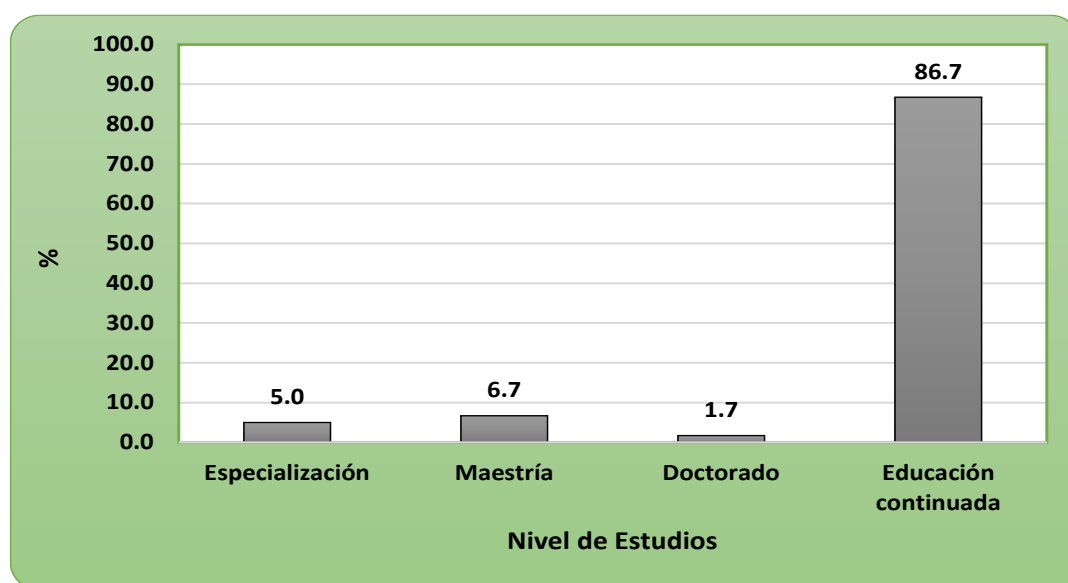
**Gráfico 3** Estado civil de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

En razón al estado civil de los servidores en estudio, se encontró que la mayoría mantuvieron la condición de soltero, seguido de conviviente y algunos de casado y separado, cada una.

**Tabla 7.** Nivel de estudios de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| Nivel de estudios    | Frecuencia | %            |
|----------------------|------------|--------------|
| Especialización      | 3          | 5,0          |
| Maestría             | 4          | 6,7          |
| Doctorado            | 1          | 1,7          |
| Educación continuada | 52         | 86,7         |
| <b>Total</b>         | <b>60</b>  | <b>100,0</b> |

**Fuente:** Cuestionario de características generales.



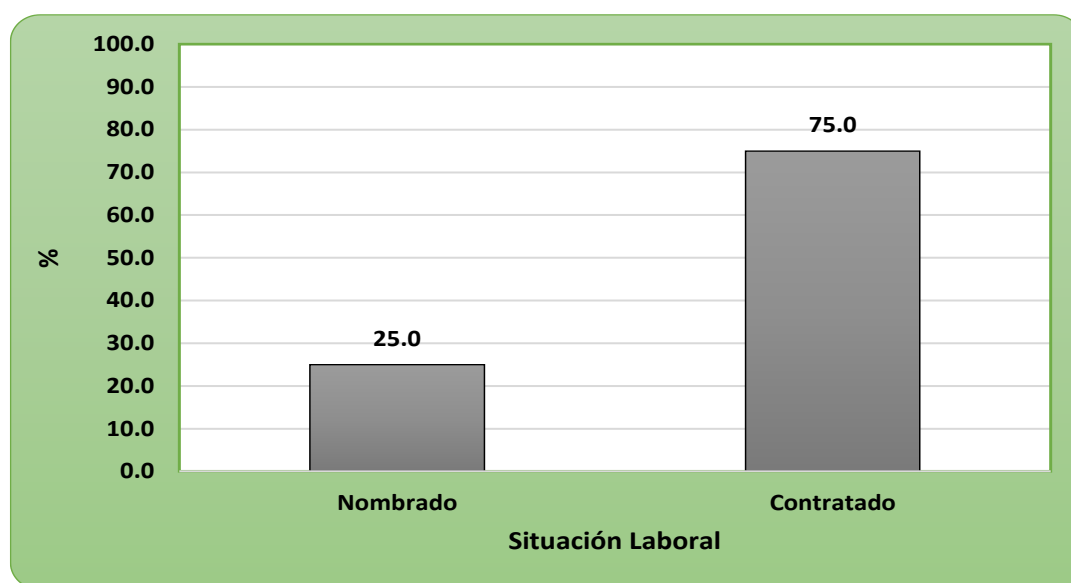
**Gráfico 4** Nivel de estudios de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

Con respecto al nivel de estudios de los servidores en estudio, se encontró que la mayoría mostraron educación continuada y menor porcentaje lograron estudios de maestría, especialización y doctorado.

**Tabla 8.** Situación laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| Situación laboral | Frecuencia | %            |
|-------------------|------------|--------------|
| Nombrado          | 15         | 25,0         |
| Contratado        | 45         | 75,0         |
| <b>Total</b>      | <b>60</b>  | <b>100,0</b> |

**Fuente:** Cuestionario de características generales.



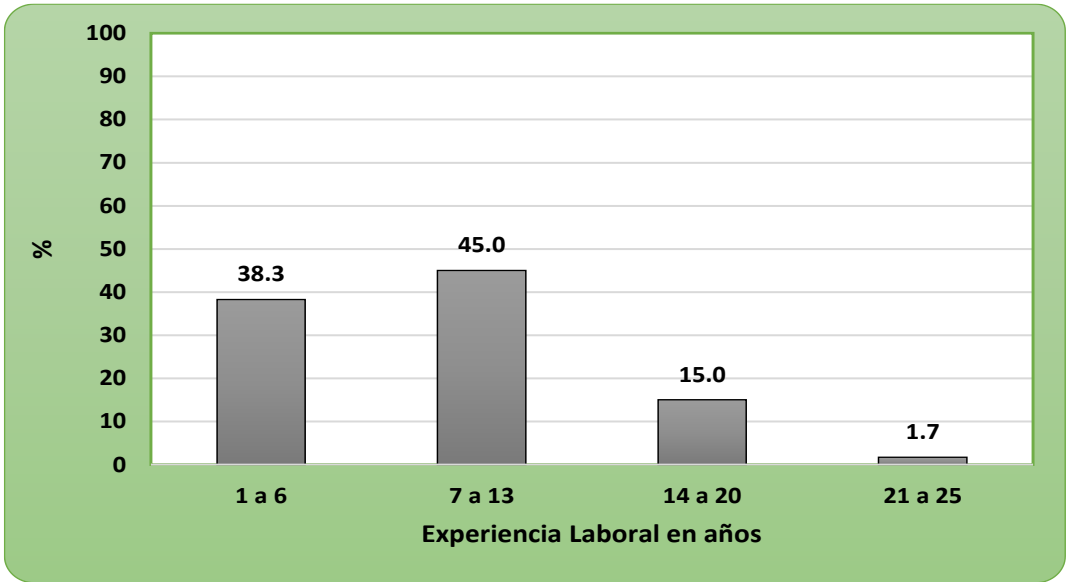
**Gráfico 5** Situación laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

Concerniente a esta variable, se encontró un alto porcentaje en la condición de contratado y en cambio otros la condición de nombrado.

**Tabla 9.** Experiencia laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| Experiencia laboral | Frecuencia | %     |
|---------------------|------------|-------|
| 1 a 6               | 23         | 38,3  |
| 7 a 13              | 27         | 45,0  |
| 14 a 20             | 9          | 15,0  |
| 21 a 25             | 1          | 1,7   |
| Total               | 60         | 100,0 |

**Fuente:** Cuestionario de características generales



**Gráfico 6** Experiencia laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

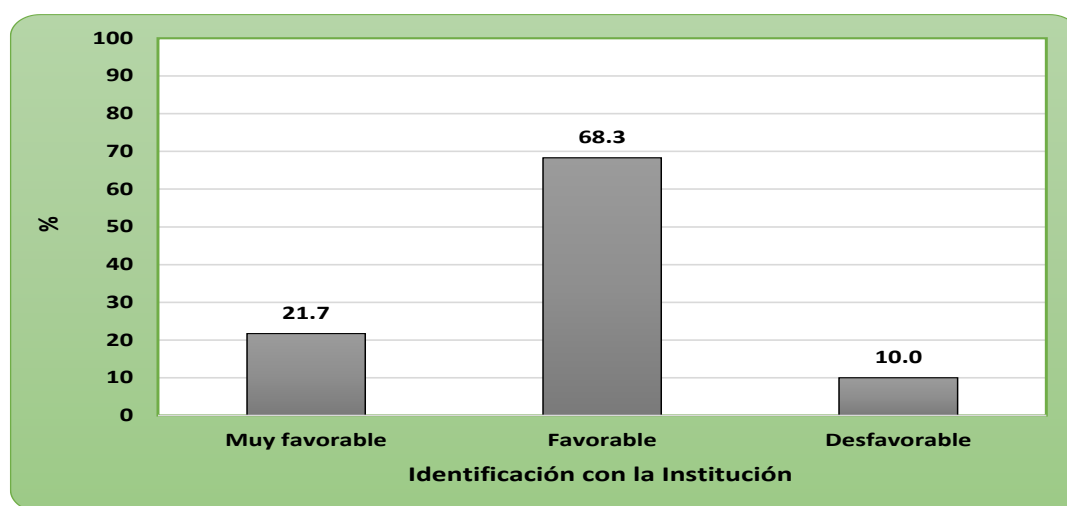
Respecto a la experiencia laboral, muchos mantuvieron una experiencia entre 7 a 13 años, sigue entre 1 a 6 años y uno de ellos entre 21 a 25.

## CARACTERÍSTICAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

**Tabla 10.** Percepción del clima organizacional en la dimensión identificación con la institución de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| Identificación con la institución | Frecuencia | %            |
|-----------------------------------|------------|--------------|
| Muy favorable                     | 13         | 21,7         |
| Favorable                         | 41         | 68,3         |
| Desfavorable                      | 6          | 10,0         |
| <b>Total</b>                      | <b>60</b>  | <b>100,0</b> |

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional.



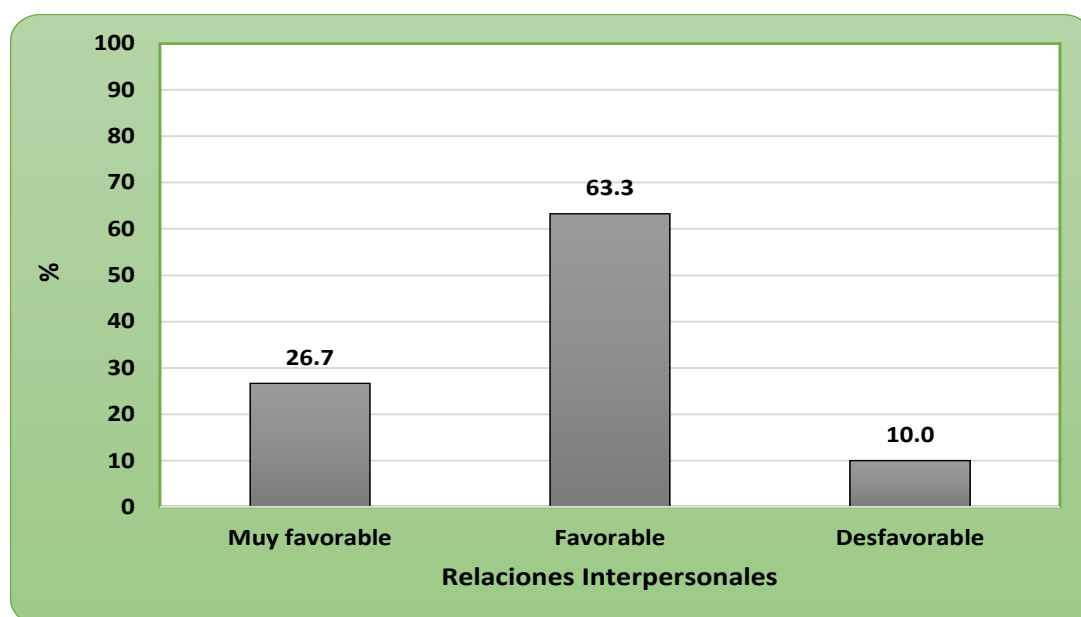
**Gráfico 7** Percepción del clima organizacional en la dimensión identificación con la institución de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

En lo que respecta a la dimensión de identificación con la institución por parte de los servidores, se pudo observar que la gran mayoría de ellos manifestó tener una percepción favorable. A esta percepción favorable le siguió la categoría de muy favorable, mientras que, en una proporción significativamente menor, se encontró un porcentaje que expresó una percepción desfavorable.

**Tabla 11.** Percepción del clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| Relaciones interpersonales | Frecuencia | %            |
|----------------------------|------------|--------------|
| Muy favorable              | 16         | 26,7         |
| Favorable                  | 38         | 63,3         |
| Desfavorable               | 6          | 10,0         |
| <b>Total</b>               | <b>60</b>  | <b>100,0</b> |

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional



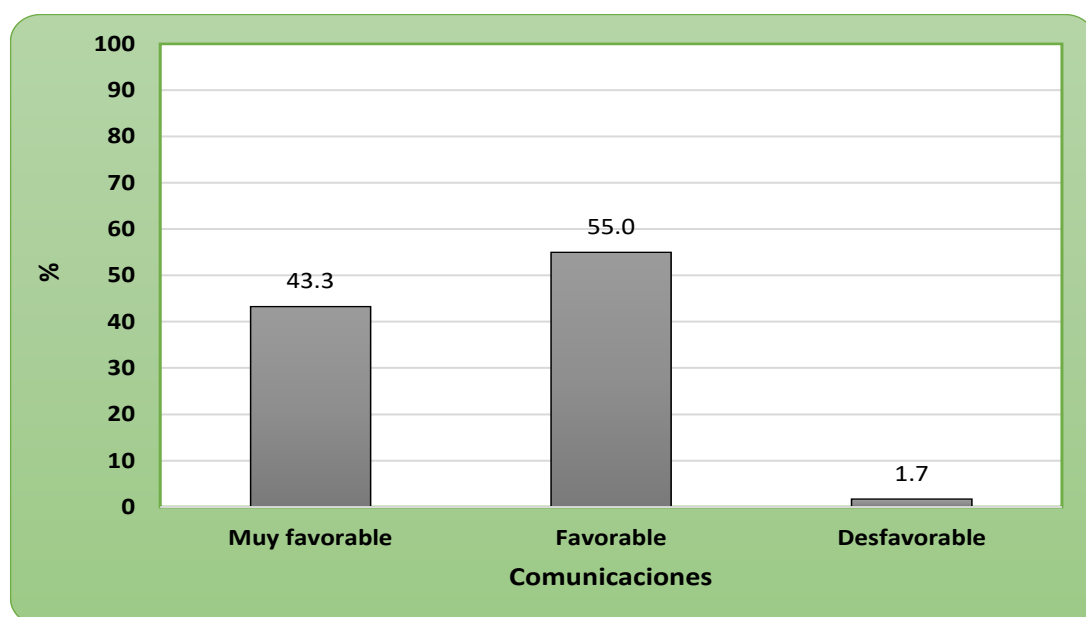
**Gráfico 8** Percepción del clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

En lo que se refiere a la dimensión de las relaciones interpersonales, se halló que un porcentaje considerable de ellos manifestó una percepción positiva o favorable. Además, un número menor de participantes indicó que tenían una percepción muy favorable. Por otro lado, una pequeña fracción de los encuestados reportó una percepción desfavorable en este aspecto.

**Tabla 12.** Percepción del clima organizacional en la dimensión comunicaciones de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| Comunicaciones | Frecuencia | %            |
|----------------|------------|--------------|
| Muy favorable  | 26         | 43,3         |
| Favorable      | 33         | 55,0         |
| Desfavorable   | 1          | 1,7          |
| <b>Total</b>   | <b>60</b>  | <b>100,0</b> |

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional



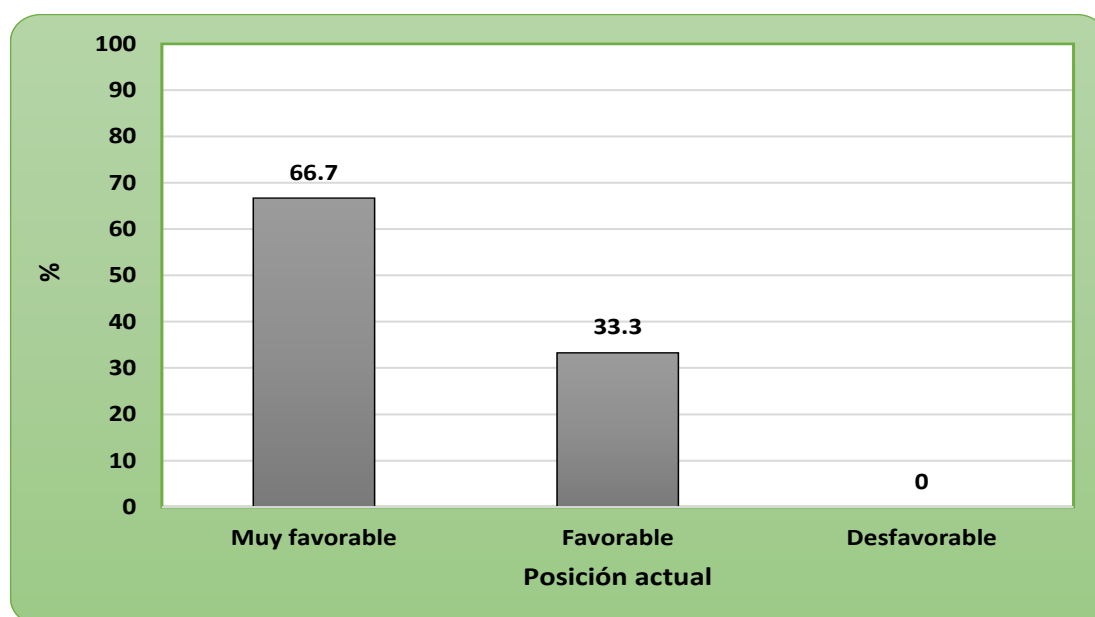
**Gráfico 9** Percepción del clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

En relación a la dimensión de las comunicaciones entre los servidores que fueron objeto de este estudio, se observó que la gran mayoría de los participantes manifestó una percepción positiva, la cual fue seguida por un grupo que expresó una percepción muy positiva. Sin embargo, hay que destacar que uno de los servidores presentó una percepción desfavorable en este aspecto.

**Tabla 13.** Percepción del clima organizacional en la dimensión posición actual de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| Posición actual | Frecuencia | %            |
|-----------------|------------|--------------|
| Muy favorable   | 40         | 66,7         |
| Favorable       | 20         | 33,3         |
| Desfavorable    | 0          | 0,0          |
| <b>Total</b>    | <b>60</b>  | <b>100,0</b> |

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional



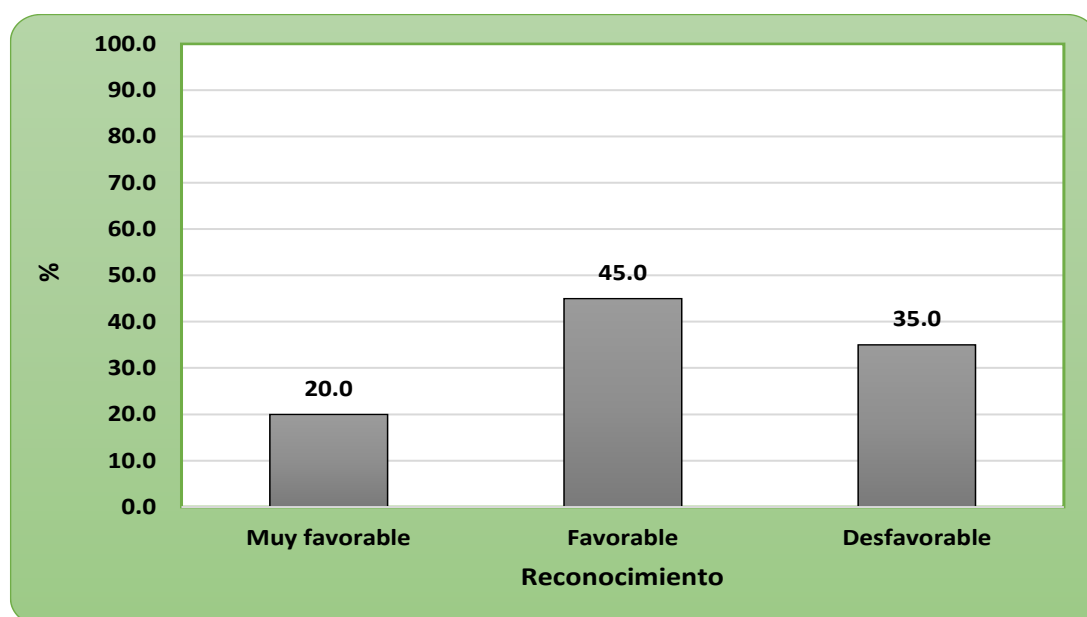
**Gráfico 10** Percepción del clima organizacional en la dimensión posición actual de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

En lo que se refiere a la manera en que los participantes del estudio perciben el clima organizacional, especialmente en lo que respecta a su situación actual como empleados, se observó que una gran parte de ellos manifestó una opinión extremadamente positiva, mientras que otros también expresaron una percepción que se considera favorable.

**Tabla 14.** Percepción del clima organizacional en la dimensión reconocimiento de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| Reconocimiento | Frecuencia | %            |
|----------------|------------|--------------|
| Muy favorable  | 12         | 20,0         |
| Favorable      | 27         | 45,0         |
| Desfavorable   | 21         | 35,0         |
| <b>Total</b>   | <b>60</b>  | <b>100,0</b> |

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional



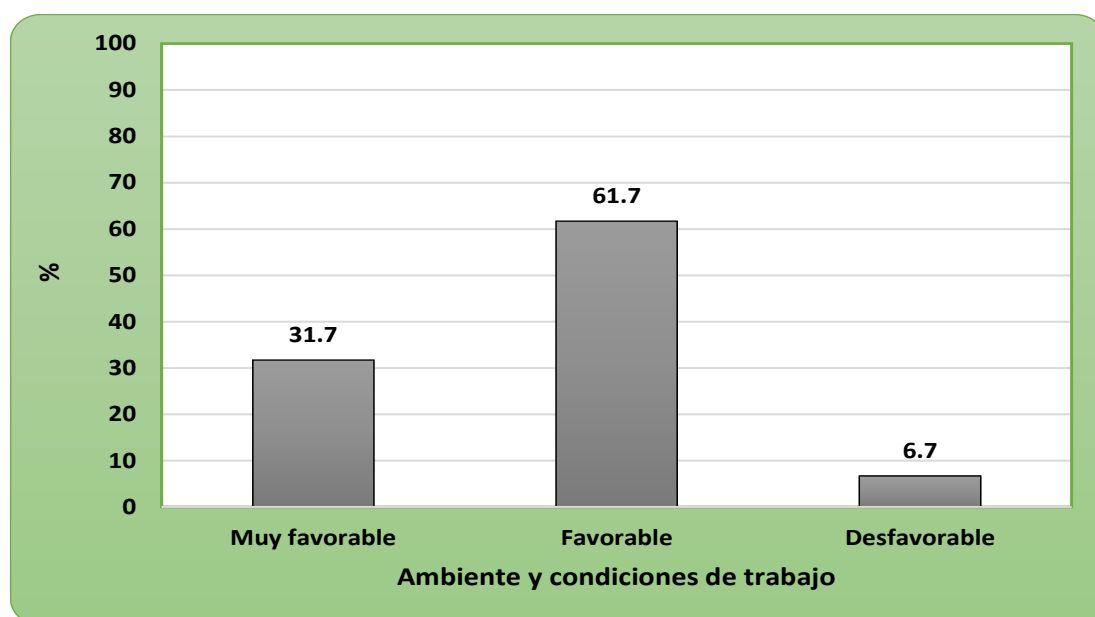
**Gráfico 11** Percepción del clima organizacional en la dimensión reconocimiento de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

En virtud de la evaluación del ambiente laboral, específicamente en lo que respecta a la dimensión del reconocimiento dirigido a los empleados que fueron objeto de estudio, se determinó que la gran mayoría de ellos manifestaron una percepción positiva. Esto fue seguido por un grupo que tuvo una percepción negativa, y por otro pequeño grupo que expresó una opinión de muy alta satisfacción.

**Tabla 15.** Percepción del clima organizacional en la dimensión ambiente y condiciones de trabajo de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| Ambiente y condiciones de trabajo | Frecuencia | %            |
|-----------------------------------|------------|--------------|
| Muy favorable                     | 19         | 31,7         |
| Favorable                         | 37         | 61,7         |
| Desfavorable                      | 4          | 6,7          |
| <b>Total</b>                      | <b>60</b>  | <b>100,0</b> |

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional



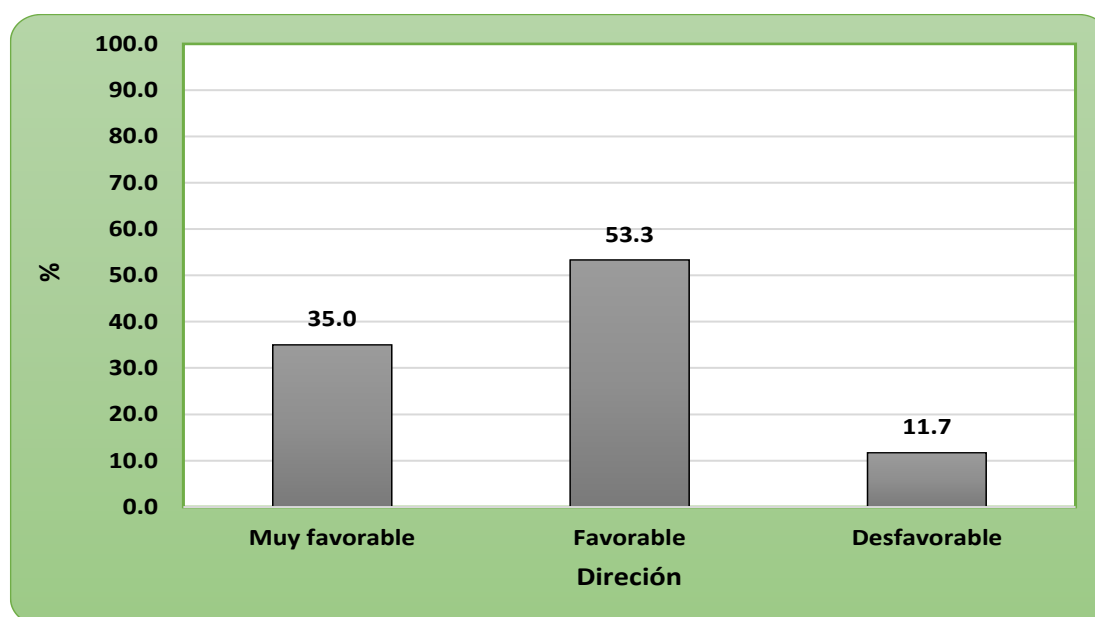
**Gráfico 12** Percepción del clima organizacional en la dimensión ambiente y condiciones de trabajo de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

Referente a la dimensión ambiente y condiciones de trabajo de los servidores en estudio, se encontró que la mayoría mostraron percepción favorable, seguidos de muy favorable y en menor porcentaje de desfavorable.

**Tabla 16.** Percepción del clima organizacional en la dimensión dirección de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| Dirección     | Frecuencia | %            |
|---------------|------------|--------------|
| Muy favorable | 21         | 35,0         |
| Favorable     | 32         | 53,3         |
| Desfavorable  | 7          | 11,7         |
| <b>Total</b>  | <b>60</b>  | <b>100,0</b> |

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional



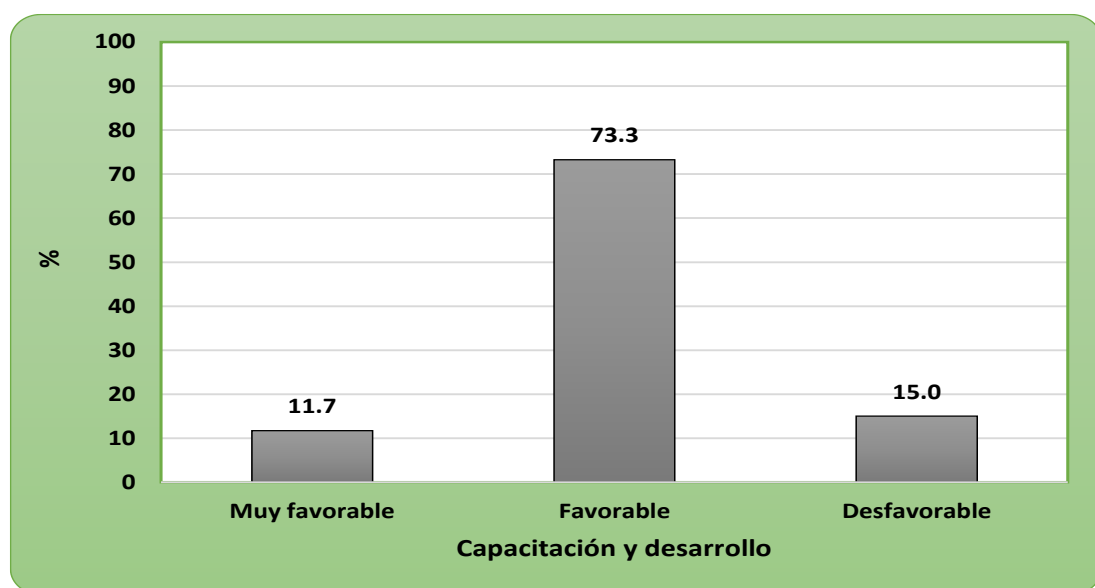
**Gráfico 13** Percepción del clima organizacional en la dimensión dirección de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

En referencia a la dimensión que aborda el aspecto de la dirección, se ha identificado que la gran mayoría de ellos manifestó una percepción positiva o favorable. Además, un número considerable mostró una percepción muy favorable, mientras que solo un pequeño porcentaje expresó una percepción desfavorable.

**Tabla 17.** Percepción del clima organizacional en la dimensión capacitación y desarrollo de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| Capacitación y desarrollo | Frecuencia | %            |
|---------------------------|------------|--------------|
| Muy favorable             | 7          | 11,7         |
| Favorable                 | 44         | 73,3         |
| Desfavorable              | 9          | 15,0         |
| <b>Total</b>              | <b>60</b>  | <b>100,0</b> |

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional



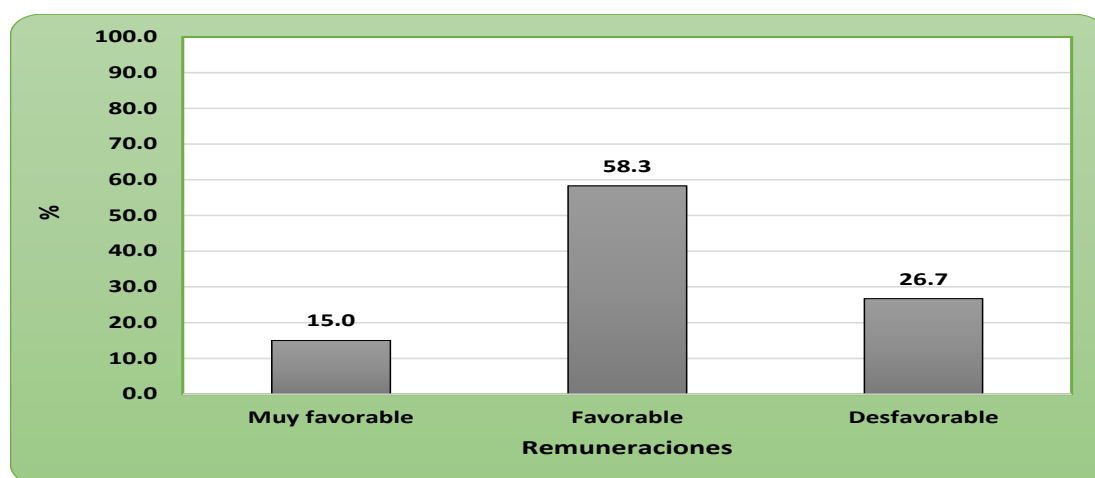
**Gráfico 14** Percepción del clima organizacional en la dimensión capacitación y desarrollo de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco

En relación con la manera en que se percibe el clima organizacional específicamente en lo que concierne a la dimensión que abarca la capacitación y el desarrollo de los servidores públicos que se están analizando en el estudio, se descubrió que una gran parte de ellos tiene una percepción positiva. Esta percepción favorable es seguida por un grupo más pequeño que presenta una opinión desfavorable, y, por último, se observa un porcentaje aún menor de servidores que manifiestan una percepción que podría clasificarse como muy favorable.

**Tabla 18.** Percepción del clima organizacional en la dimensión remuneraciones de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| Remuneraciones | Frecuencia | %            |
|----------------|------------|--------------|
| Muy favorable  | 9          | 15,0         |
| Favorable      | 35         | 58,3         |
| Desfavorable   | 16         | 26,7         |
| <b>Total</b>   | <b>60</b>  | <b>100,0</b> |

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional



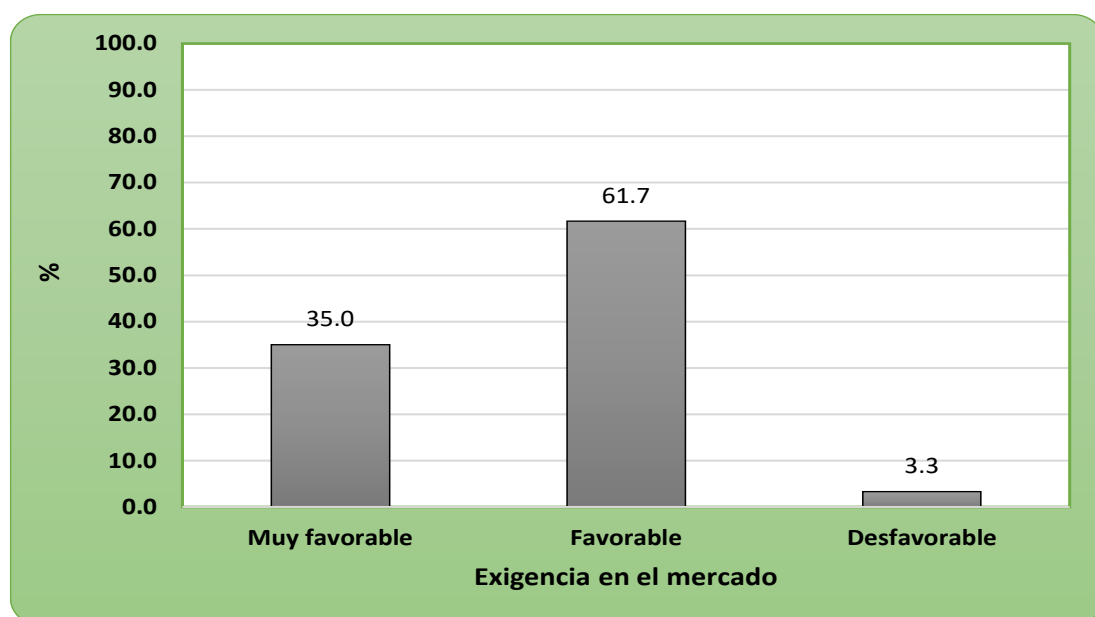
**Gráfico 15** Percepción del clima organizacional en la dimensión remuneraciones de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

En relación con la manera en que los empleados perciben el clima organizacional específicamente en lo que respecta a la dimensión de las remuneraciones, se descubrió a través del análisis que una gran parte de los servidores que participaron en el estudio manifestaron una percepción positiva. Esta percepción favorable fue seguida por un grupo que presentó opiniones desfavorables y, en una proporción significativamente menor, se identificó un reducido porcentaje de individuos que exhibieron una percepción de muy favorable.

**Tabla 19.** Percepción del clima organizacional en la dimensión exigencia en el mercado de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| Exigencia en el mercado | Frecuencia | %            |
|-------------------------|------------|--------------|
| Muy favorable           | 21         | 35,0         |
| Favorable               | 37         | 61,7         |
| Desfavorable            | 2          | 3,3          |
| <b>Total</b>            | <b>60</b>  | <b>100,0</b> |

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional



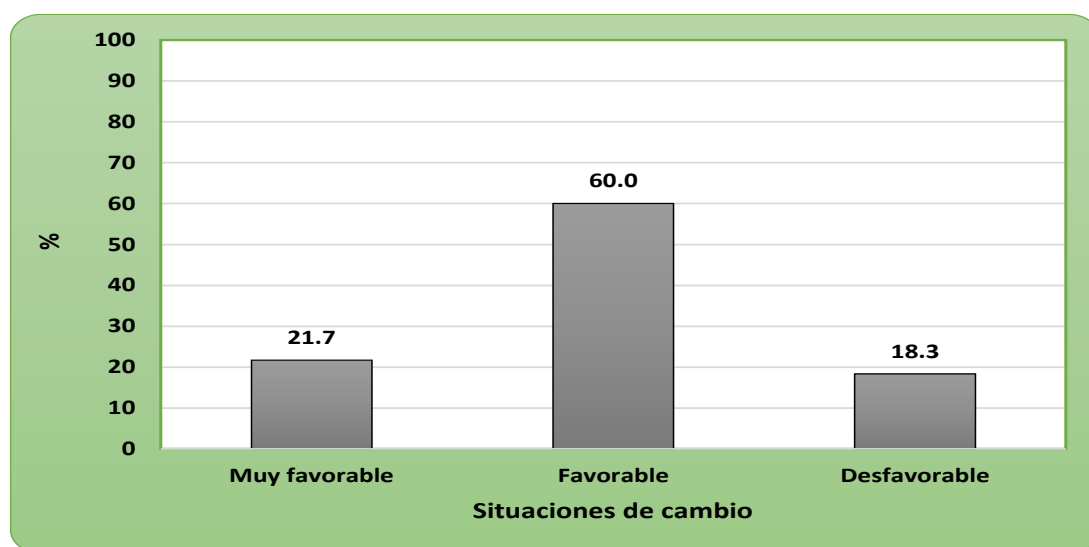
**Gráfico 16** Percepción del clima organizacional en la dimensión exigencia en el mercado de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco

Debido a la dimensión exigencia en el mercado, se descubrió que una gran parte de ellos presentó una percepción positiva. Esta evaluación positiva fue acompañada por un número considerable de percepciones que se consideraron muy favorables, mientras que solo un pequeño porcentaje mostró una opinión desfavorable.

**Tabla 20.** Percepción del clima organizacional en la dimensión situaciones de cambio de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| Situaciones de cambio | Frecuencia | %            |
|-----------------------|------------|--------------|
| Muy favorable         | 13         | 21,7         |
| Favorable             | 36         | 60,0         |
| Desfavorable          | 11         | 18,3         |
| <b>Total</b>          | <b>60</b>  | <b>100,0</b> |

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional



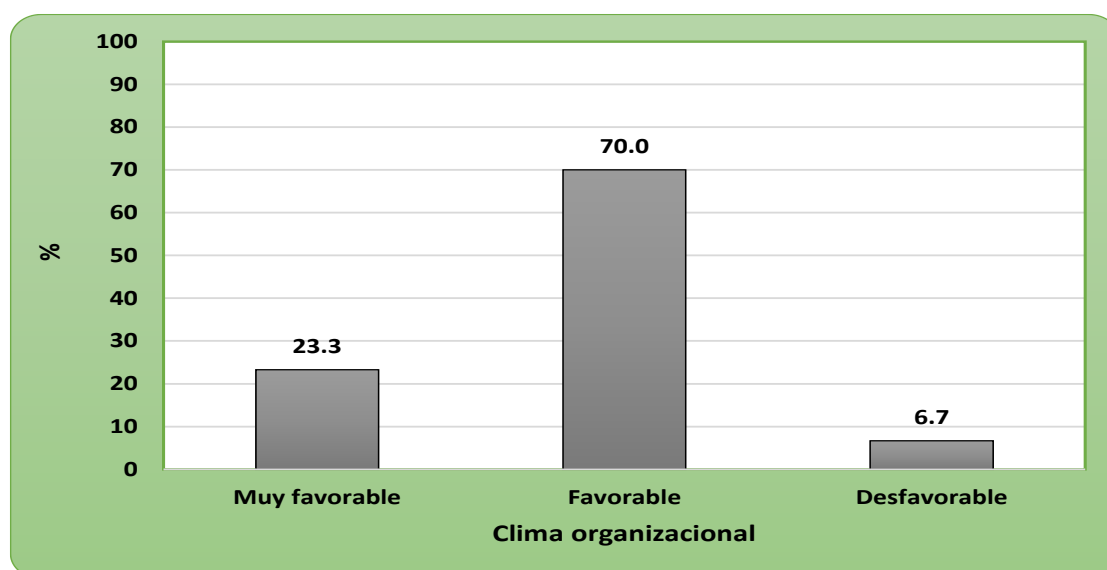
**Gráfico 17** Percepción del clima organizacional en la dimensión situaciones de cambio de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

En relación a la dimensión situaciones de cambio, se descubrió que la gran mayoría de los encuestados expresó una percepción positiva. Además, un número significativo de ellos calificó su percepción como muy favorable, mientras que solo un porcentaje menor de los participantes indicó tener una percepción desfavorable sobre el mismo aspecto.

**Tabla 21.** Percepción del clima organizacional de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| Clima organizacional | Frecuencia | %            |
|----------------------|------------|--------------|
| Muy favorable        | 14         | 23,3         |
| Favorable            | 42         | 70,0         |
| Desfavorable         | 4          | 6,7          |
| <b>Total</b>         | <b>60</b>  | <b>100,0</b> |

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional



**Gráfico 18** Percepción del clima organizacional de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

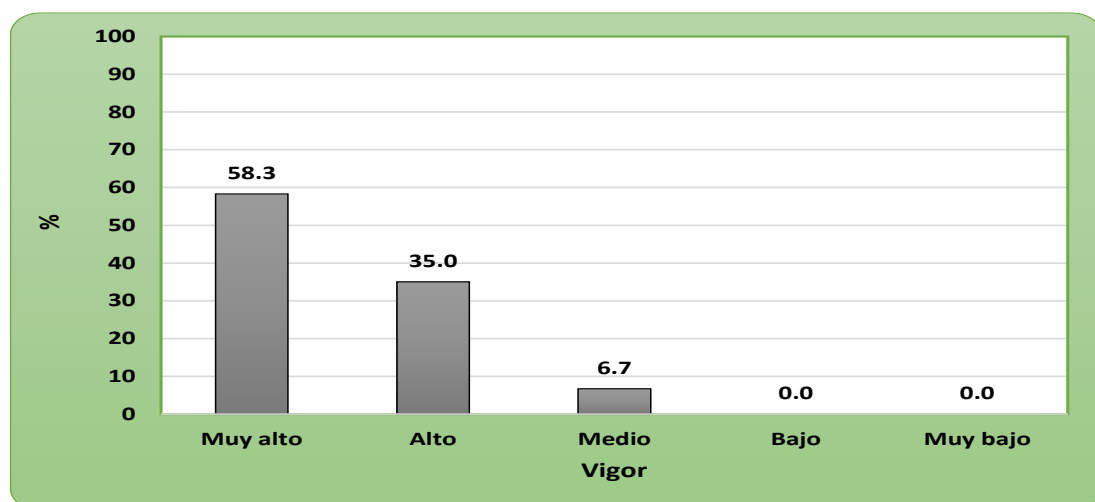
De manera general, del clima organizacional entre los servidores que fueron objeto de análisis en este estudio, se descubrió que una gran parte de ellos manifestó una percepción positiva. Esta percepción favorable fue seguida por un grupo más reducido que mostró una opinión muy positiva, mientras que, en menor medida, hubo un porcentaje de servidores que expresaron una visión desfavorable sobre el ambiente laboral.

## CARACTERÍSTICAS DE COMPROMISO LABORAL

**Tabla 22.** Compromiso laboral en la dimensión vigor de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| Vigor        | Frecuencia | %            |
|--------------|------------|--------------|
| Muy alto     | 35         | 58,3         |
| Alto         | 21         | 35,0         |
| Medio        | 4          | 6,7          |
| Bajo         | 0          | 0,0          |
| Muy bajo     | 0          | 0,0          |
| <b>Total</b> | <b>60</b>  | <b>100,0</b> |

**Fuente:** Escala de compromiso laboral



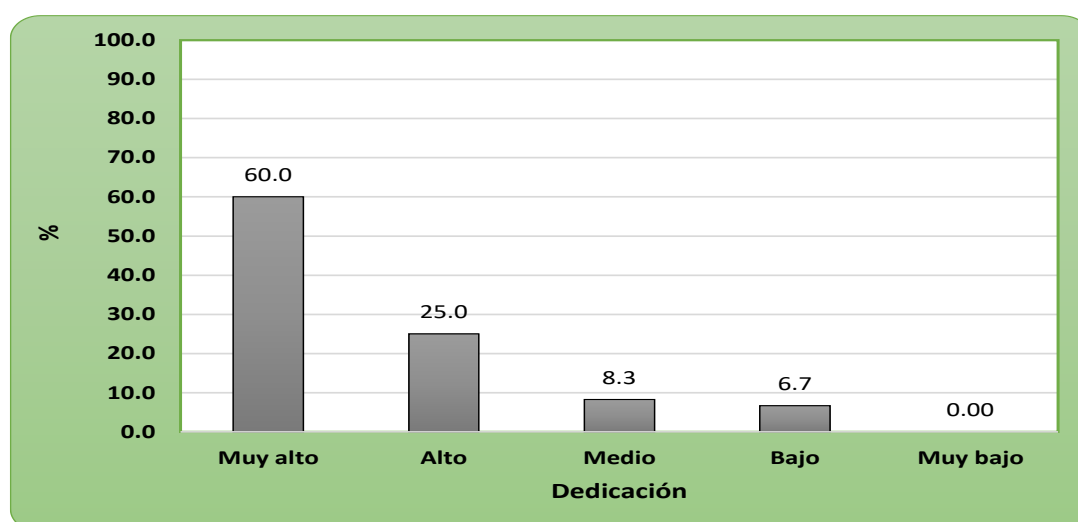
**Gráfico 19** Compromiso laboral en la dimensión vigor de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

En relación al componente vigor, se observó que la gran parte de ellos mostró un compromiso extremadamente alto. Además, un número considerable de ellos exhibió un alto grado de compromiso, mientras que solo una pequeña cantidad presentó un nivel de compromiso considerado como medio.

**Tabla 23.** Compromiso laboral en la dimensión dedicación de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| Dedicación   | Frecuencia | %            |
|--------------|------------|--------------|
| Muy alto     | 36         | 60,0         |
| Alto         | 15         | 25,0         |
| Medio        | 5          | 8,3          |
| Bajo         | 4          | 6,7          |
| Muy bajo     | 0          | 0,0          |
| <b>Total</b> | <b>60</b>  | <b>100,0</b> |

**Fuente:** Escala de compromiso laboral



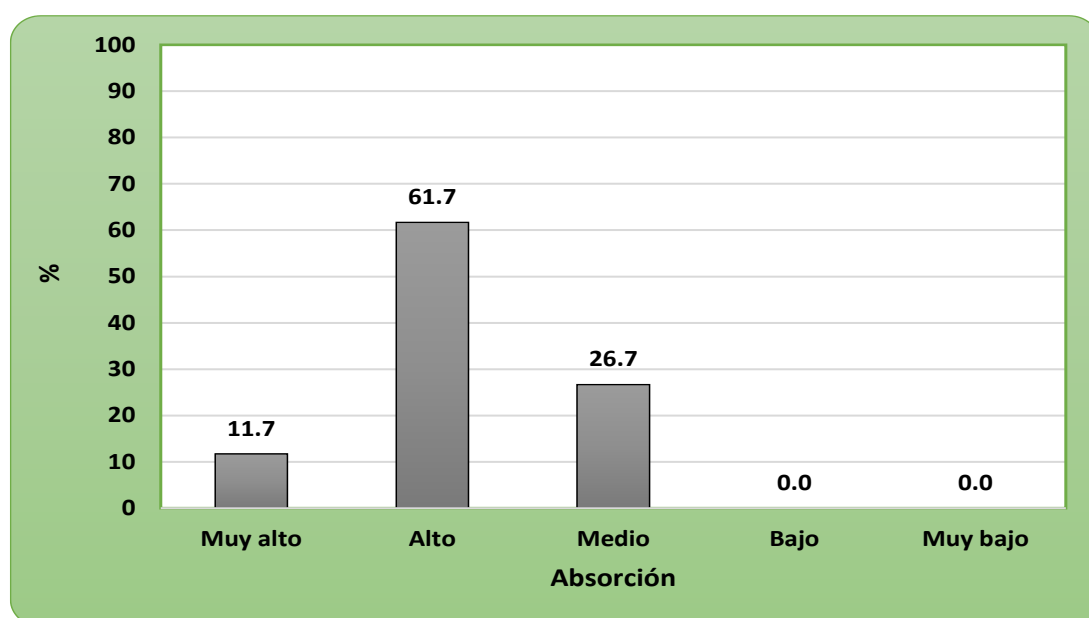
**Gráfico 20** Compromiso laboral en la dimensión dedicación de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

En relación a la dimensión de dedicación de los trabajadores que han sido objeto de análisis en este estudio, se observó que una gran parte de ellos mostró un nivel de compromiso muy alto. Este grupo fue seguido por aquellos que presentaron un compromiso alto, mientras que un número más reducido de servidores reflejó un compromiso de nivel medio y bajo.

**Tabla 24.** Compromiso laboral en la dimensión absorción de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| Absorción    | Frecuencia | %            |
|--------------|------------|--------------|
| Muy alto     | 7          | 11,7         |
| Alto         | 37         | 61,7         |
| Medio        | 16         | 26,7         |
| Bajo         | 0          | 0,0          |
| Muy bajo     | 0          | 0,0          |
| <b>Total</b> | <b>60</b>  | <b>100,0</b> |

**Fuente:** Escala de compromiso laboral



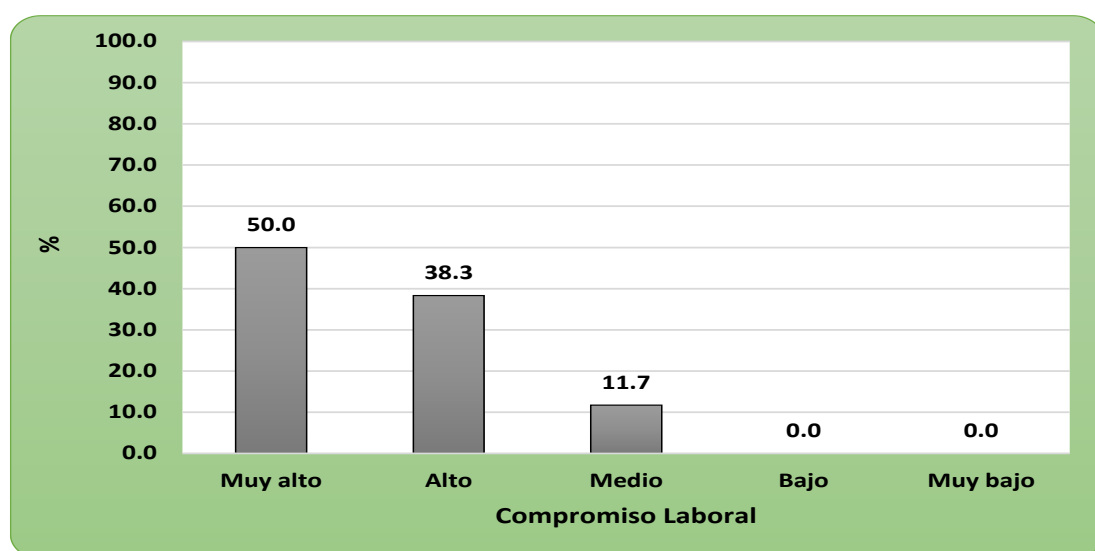
**Gráfico 21** Compromiso laboral en la dimensión absorción de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

En la dimensión absorción, fue notorio un alto porcentaje del compromiso alto, seguidos de medio otros de compromiso muy alto.

**Tabla 25.** Compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| Compromiso laboral | Frecuencia | %            |
|--------------------|------------|--------------|
| Muy alto           | 30         | 50,0         |
| Alto               | 23         | 38,3         |
| Medio              | 7          | 11,7         |
| Bajo               | 0          | 0,0          |
| Muy bajo           | 0          | 0,0          |
| <b>Total</b>       | <b>60</b>  | <b>100,0</b> |

**Fuente:** Escala de compromiso laboral.



**Gráfico 22** Compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

En términos generales, en relación con el nivel de compromiso laboral mostrado por los servidores analizados en este estudio, se llegó a la conclusión de que una gran parte de ellos exhibió un compromiso excepcionalmente alto, mientras que otro segmento mostró un nivel alto de compromiso, y un grupo más reducido presentó un compromiso de grado medio.

## 4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

**Tabla 26.** Distribución normal de compromiso laboral y clima organizacional y sus dimensiones los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| Variables / dimensiones           | Estadístico | gl | Significancia |
|-----------------------------------|-------------|----|---------------|
| Compromiso laboral                | 0,14        | 60 | 0,005         |
| Clima organizacional              | 0,08        | 60 | 0,200         |
| Identificación con la institución | 0,09        | 60 | 0,200         |
| Relaciones interpersonales        | 0,07        | 60 | 0,200         |
| Comunicaciones                    | 0,08        | 60 | 0,200         |
| Posición actual                   | 0,15        | 60 | 0,003         |
| Reconocimiento                    | 0,14        | 60 | 0,006         |
| Ambiente y condiciones de trabajo | 0,09        | 60 | 0,200         |
| Dirección                         | 0,18        | 60 | 0,000         |
| Capacitación y desarrollo         | 0,12        | 60 | 0,037         |
| Remuneraciones                    | 0,10        | 60 | 0,200         |
| Exigencia en el mercado           | 0,11        | 60 | 0,061         |
| Situaciones de cambio             | 0,08        | 60 | 0,200         |

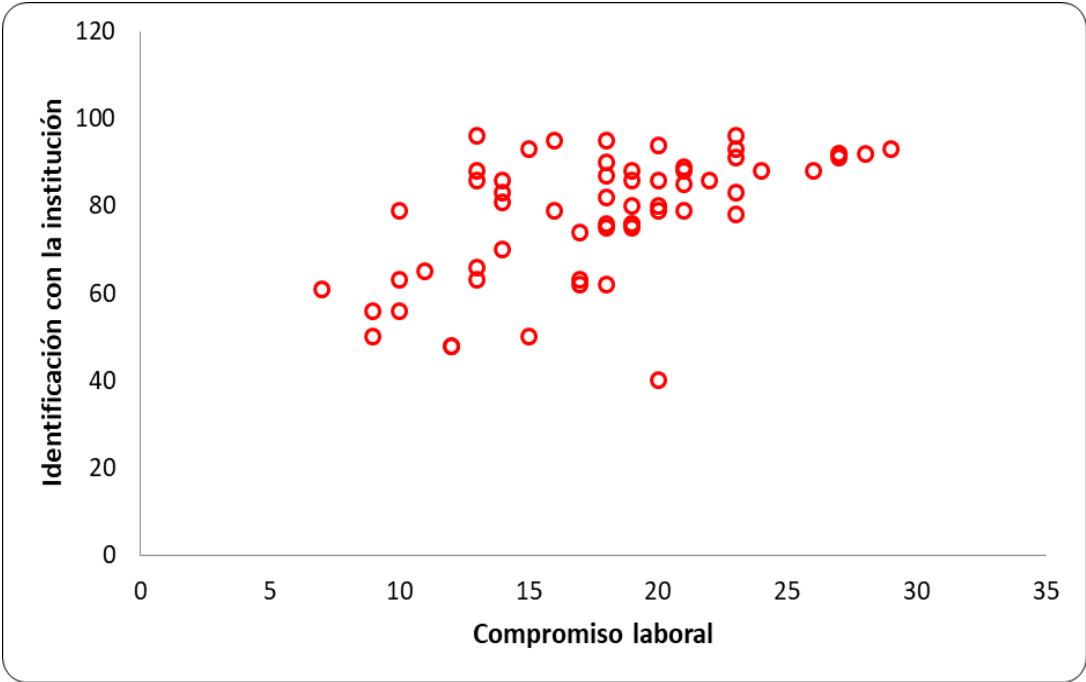
**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional y Escala de compromiso laboral

En cuanto a la prueba de normalidad se decidió por Kolmogorov Smirnov. Se encontró significancia estadística en relación a la variable compromiso laboral, mientras que en la variable clima organizacional y algunas de sus dimensiones no hubo significancia estadística. Por lo tanto, tanto las variables y sus dimensiones no siguen una distribución normal.

**Tabla 27.** Relación entre el clima organizacional en la dimensión identificación con la institución y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| VARIABLES                         | Compromiso laboral |               |
|-----------------------------------|--------------------|---------------|
|                                   | Rho de Spearman    | Significancia |
| Identificación con la institución | 0,56               | 0,000         |

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional y Escala de compromiso laboral



**Gráfico 23** Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión identificación con la institución y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

En lo que se refiere a la relación existente entre el clima organizacional específicamente en el ámbito de la identificación de los empleados con la institución y el grado de compromiso laboral mostrado por los servidores que se han sido objeto de estudio, se logró obtener un coeficiente de correlación de Rho de Spearman que fue de 0,56. Además, se obtuvo un valor de p de 0,000, lo que indica la presencia de una significancia estadística relevante. Por lo tanto, se llega a la conclusión de que estas dos variables están considerablemente relacionadas desde el punto de vista estadístico.

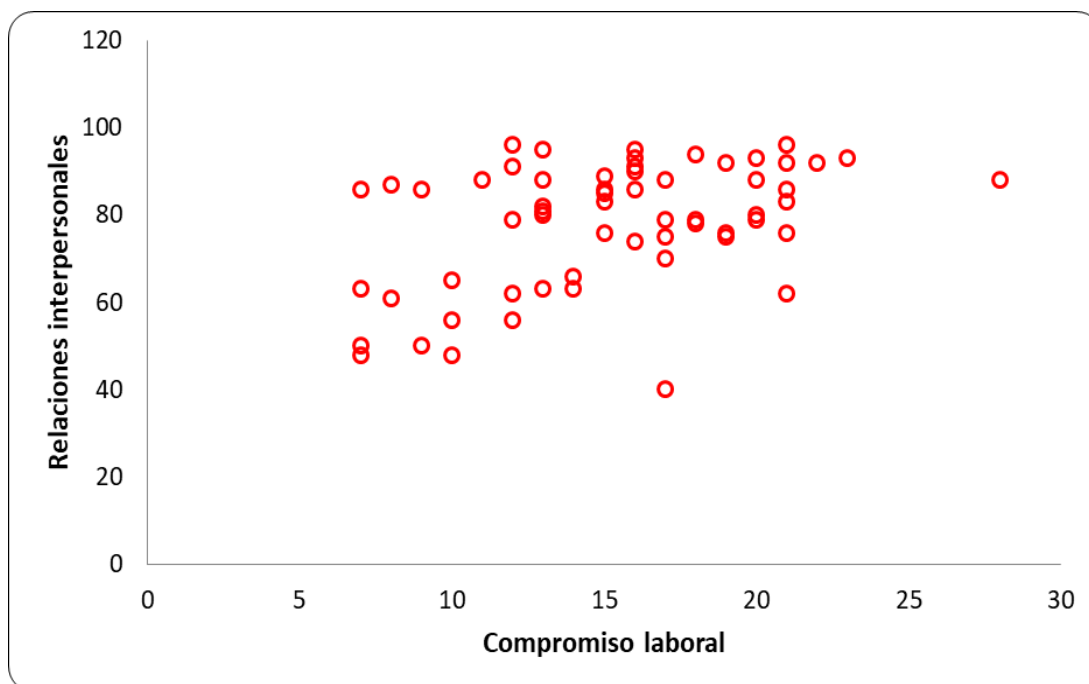
De manera similar, en relación con la dispersión de los puntos analizados, se descubrió una correlación positiva que indica que los puntos

están interconectados de una manera beneficiosa. Esto permite sostener que a medida que mejora el clima organizacional en el aspecto de la identificación con la institución, también se observa un aumento en el compromiso laboral de los empleados que forman parte de la Red de Salud Dos de Mayo, ubicada en la región de Huánuco.

**Tabla 28.** Relación entre el clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| VARIABLES                  | Compromiso laboral |               |
|----------------------------|--------------------|---------------|
|                            | Rho de Spearman    | Significancia |
| Relaciones interpersonales | 0,37               | 0,004         |

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional y Escala de compromiso laboral



**Gráfico 24** Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

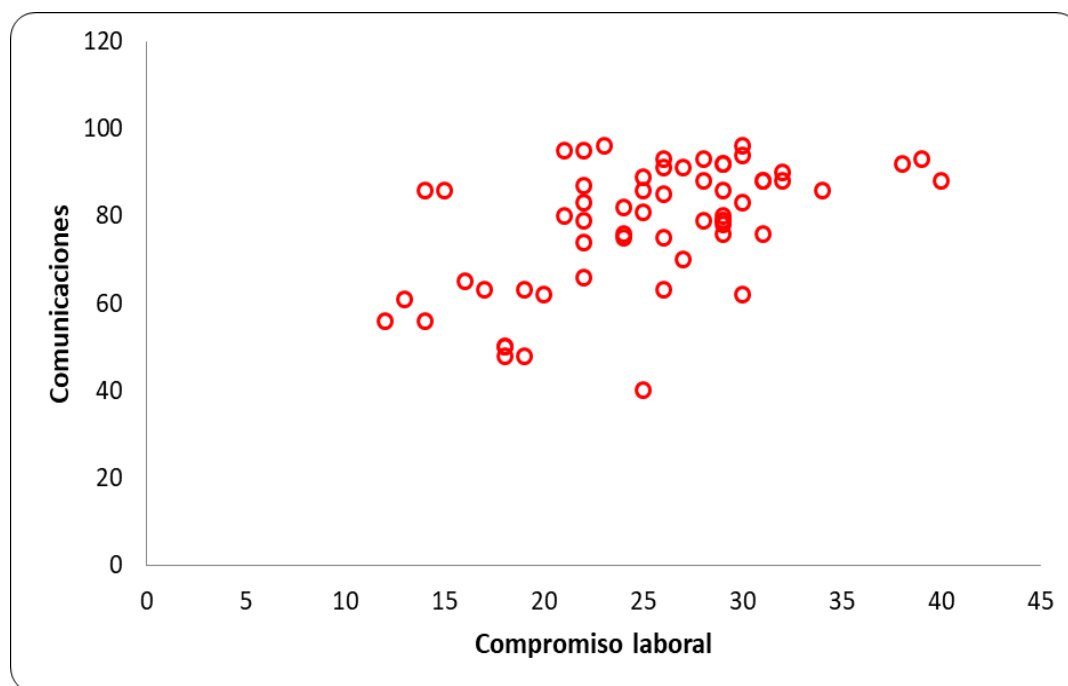
En relación a la relación que existe entre el clima organizacional, específicamente en lo que respecta a la dimensión de las relaciones interpersonales, y el nivel de compromiso laboral mostrado por los servidores que fueron objeto de este estudio, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman que fue de 0,37. Además, se registró un valor de p igual a 0,004. Esto indica que se ha encontrado una significancia estadística, lo que permite llegar a la conclusión de que estas dos variables, es decir, el clima organizacional en términos de relaciones interpersonales y el compromiso laboral, están estadísticamente relacionadas de manera significativa.

De manera similar, en lo que se refiere a la dispersión de los distintos puntos analizados, se observó una correlación positiva, lo que indica que los puntos están vinculados favorablemente. Esto nos permite sostener que, a medida que mejora el clima organizacional específicamente en la dimensión de las relaciones interpersonales, también se incrementa el compromiso laboral de los trabajadores que forman parte de la Red de Salud Dos de Mayo, ubicada en Huánuco.

**Tabla 29.** Relación entre el clima organizacional en la dimensión comunicaciones y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| VARIABLES      | Compromiso laboral |               |
|----------------|--------------------|---------------|
|                | Rho de Spearman    | Significancia |
| Comunicaciones | 0,50               | 0,000         |

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional y Escala de compromiso laboral



**Gráfico 25** Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión comunicaciones y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

En relación con la relación existente entre el clima organizacional específicamente en la dimensión de comunicaciones y el nivel de compromiso laboral de los servidores analizados en este estudio, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman que alcanzó un valor de 0,50, junto con un valor de p igual a 0,000. Esto sugiere la presencia de una significancia estadística clara, lo que nos lleva a concluir que estas dos variables están de manera significativa y estadística interrelacionadas entre sí.

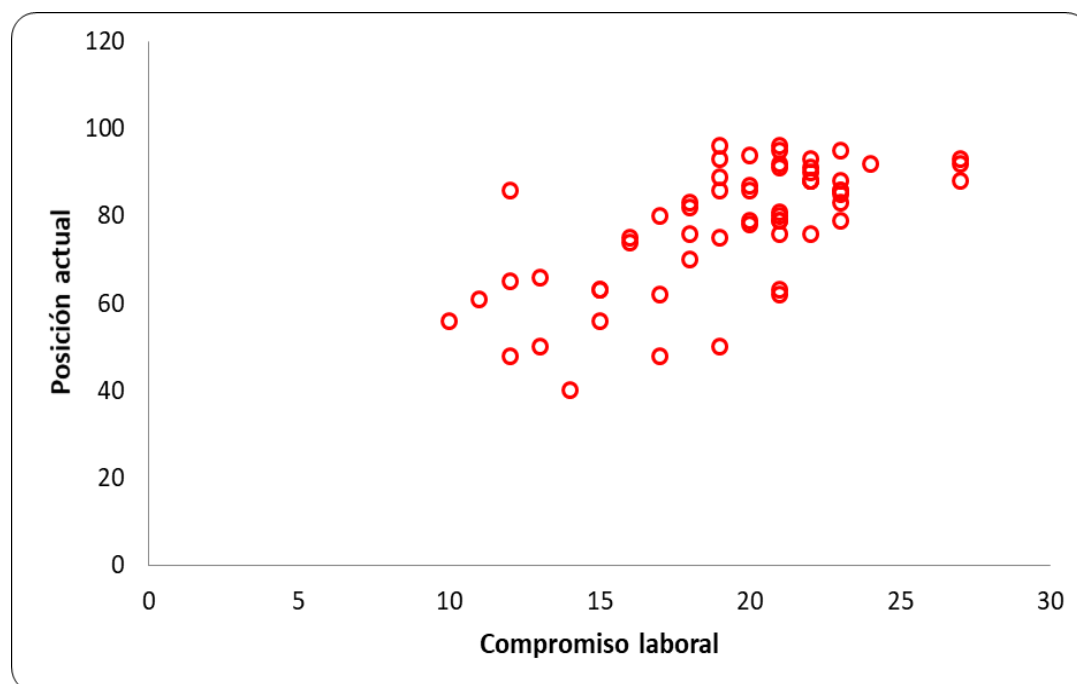
De manera similar, en lo que se refiere a la dispersión observada en los distintos puntos analizados, se identificó una correlación positiva que indica que los puntos están interrelacionados de forma beneficiosa. Esto permite concluir que, a medida que la calidad del clima organizacional en la dimensión

de comunicaciones mejora, también se incrementa el compromiso laboral mostrado por los empleados que forman parte de la Red de Salud Dos de Mayo, ubicada en Huánuco.

**Tabla 30.** Relación entre el clima organizacional en la dimensión posición actual y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| VARIABLES       | Compromiso laboral |               |
|-----------------|--------------------|---------------|
|                 | Rho de Spearman    | Significancia |
| Posición actual | 0,64               | 0,000         |

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional y Escala de compromiso laboral



**Gráfico 26** Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión posición actual y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

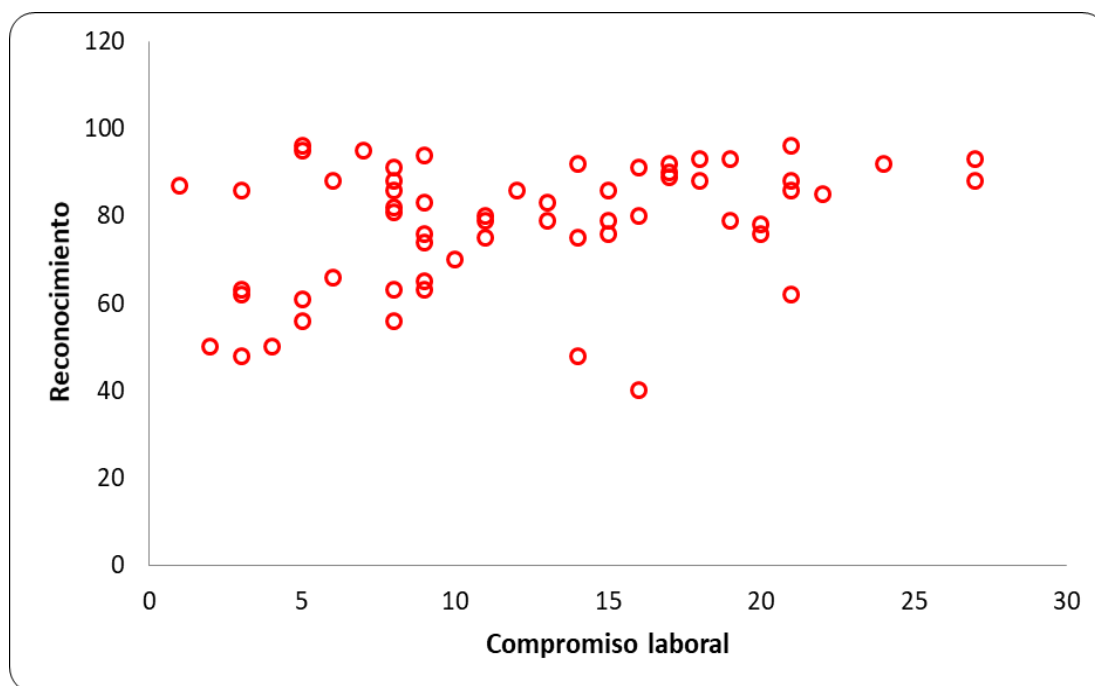
En relación con la relación que existe entre el clima organizacional en lo que respecta a la dimensión de la posición actual y el compromiso laboral de los servidores que se están estudiando, se determinó un coeficiente de correlación Rho de Spearman que resulta ser de 0,64, acompañado de un valor p de 0,000. Esto sugiere que se encontró una significancia estadística en el análisis, y, por lo tanto, se puede concluir que estas dos variables están significativamente relacionadas desde el punto de vista estadístico.

De manera similar, en lo que se refiere a la dispersión de los puntos analizados, se identificó una relación positiva que sugiere que existe una relación ventajosa entre ellos. Se puede afirmar que a medida que se incrementa el clima organizacional en la dimensión de la posición actual, también se eleva el compromiso laboral de los trabajadores que forman parte de la Red de Salud Dos de Mayo, ubicada en la región de Huánuco.

**Tabla 31.** Relación entre el clima organizacional en la dimensión reconocimiento y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| VARIABLES      | Compromiso laboral |               |
|----------------|--------------------|---------------|
|                | Rho de Spearman    | Significancia |
| Reconocimiento | 0,32               | 0,013         |

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional y Escala de compromiso laboral



**Gráfico 27** Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión reconocimiento y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

En lo que respecta a la relación que se observa entre el clima organizacional, específicamente en lo que se refiere a la dimensión del reconocimiento, y el nivel de compromiso laboral de los servidores públicos que fueron objeto de este estudio, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman que equivale a 0,32. Además, se presentó un valor p de 0,013, lo que indica la presencia de una significancia estadística. A partir de estos resultados, se puede concluir que existe una relación significativa y estadísticamente comprobada entre estas dos variables analizadas.

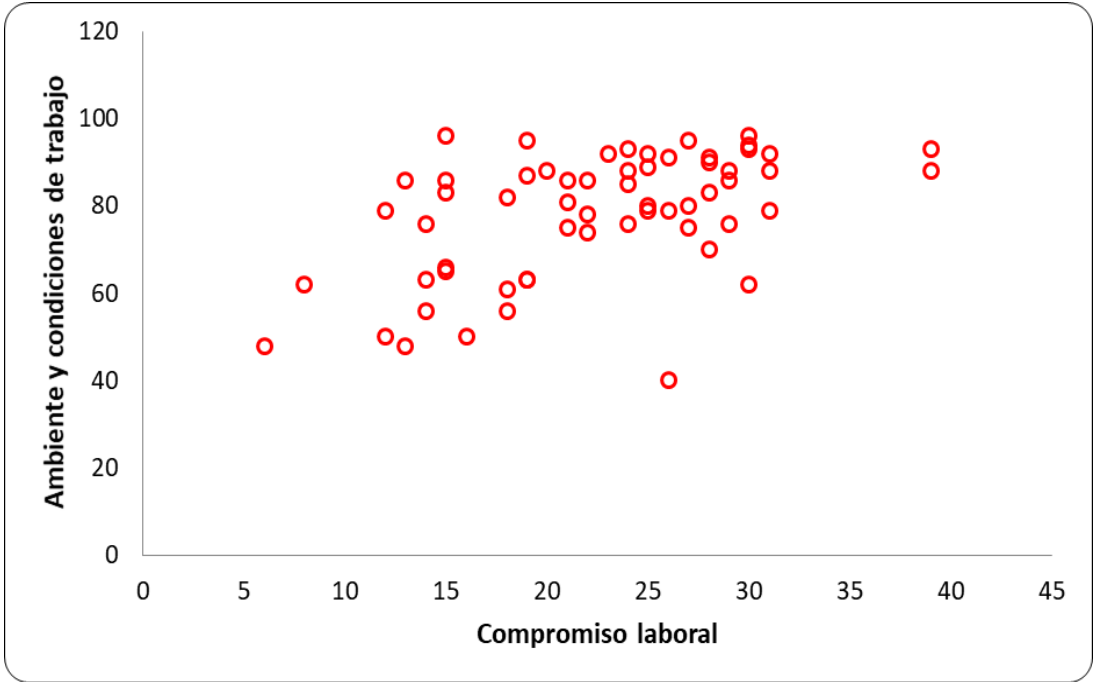
De manera similar, en lo que concierne a la distribución de los puntos observados, se identificó una correlación positiva, lo que implica que estos puntos se conectan de una manera beneficiosa. Esto nos permite afirmar con certeza que, a medida que el clima organizacional en la dimensión del

reconocimiento mejora y se eleva, también se incrementa el nivel de compromiso laboral de los trabajadores que forman parte de la Red de Salud Dos de Mayo, ubicada en Huánuco.

**Tabla 32.** Relación entre el clima organizacional en la dimensión ambiente y condiciones de trabajo y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| VARIABLES                         | Compromiso laboral |               |
|-----------------------------------|--------------------|---------------|
|                                   | Rho de Spearman    | Significancia |
| Ambiente y condiciones de trabajo | 0,49               | 0,000         |

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional y Escala de compromiso laboral



**Gráfico 28** Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión ambiente y condiciones de trabajo y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

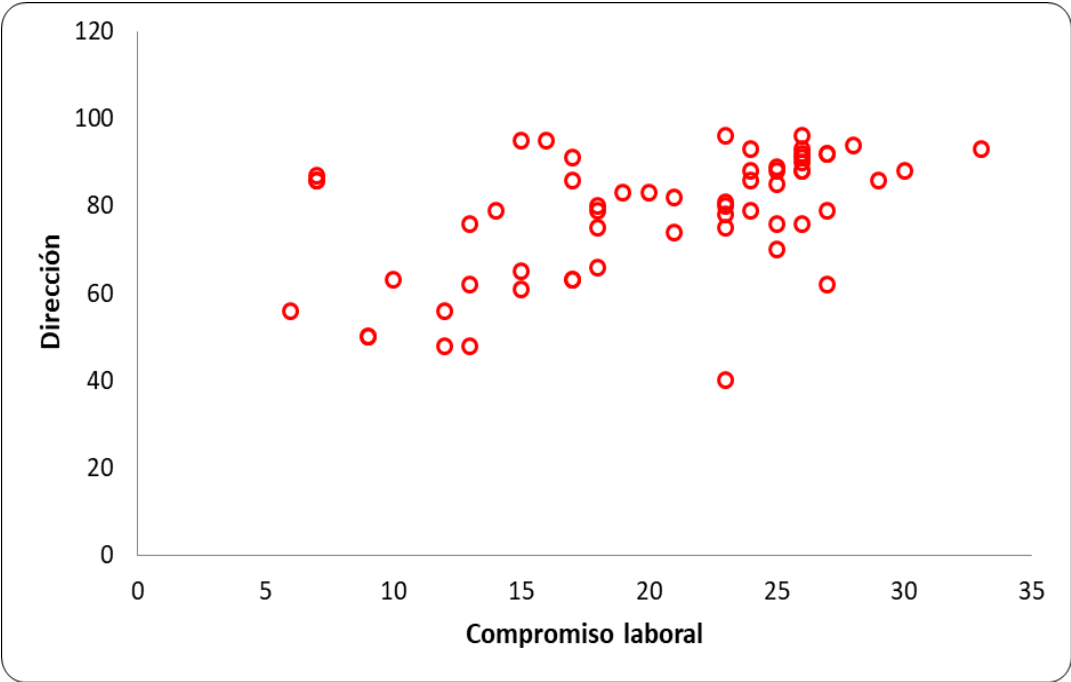
En concordancia con el análisis realizado sobre la interrelación que existe entre el clima organizacional en lo que respecta a la dimensión del ambiente y las condiciones laborales, y el compromiso que muestran los servidores que han sido objeto de estudio, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman que alcanzó un valor de 0,49. Además, se registró un valor de p igual a 0,000, lo cual indica la presencia de una significancia estadística clara. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación que es estadísticamente significativa entre estas dos variables, lo que sugiere que el ambiente y las condiciones de trabajo influyen de manera relevante en el compromiso laboral de los empleados analizados.

De manera similar, en relación con la dispersión observada en los diferentes puntos analizados, se descubrió una relación positiva que indica que los puntos están interrelacionados de forma favorable. Esto nos permite afirmar que, a medida que se incrementa la calidad del clima organizacional en lo que respecta a las dimensiones del ambiente y las condiciones laborales, también se eleva el nivel de compromiso laboral de los trabajadores que forman parte de la Red de Salud Dos de Mayo en Huánuco.

**Tabla 33.** Relación entre el clima organizacional en la dimensión dirección y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| VARIABLES | Compromiso laboral |               |
|-----------|--------------------|---------------|
|           | Rho de Spearman    | Significancia |
| Dirección | 0,51               | 0,000         |

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional y Escala de compromiso laboral



**Gráfico 29** Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión dirección y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

Debido a la relación observada entre el clima organizacional en la dimensión de dirección y el compromiso laboral manifestado por los servidores que fueron objeto de estudio, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman que asciende a 0,51, acompañado de un valor de p igual a 0,000. Estos resultados indican la presencia de una significancia estadística, lo que lleva a la conclusión de que existe una relación significativa entre estas dos variables analizadas desde un enfoque estadístico.

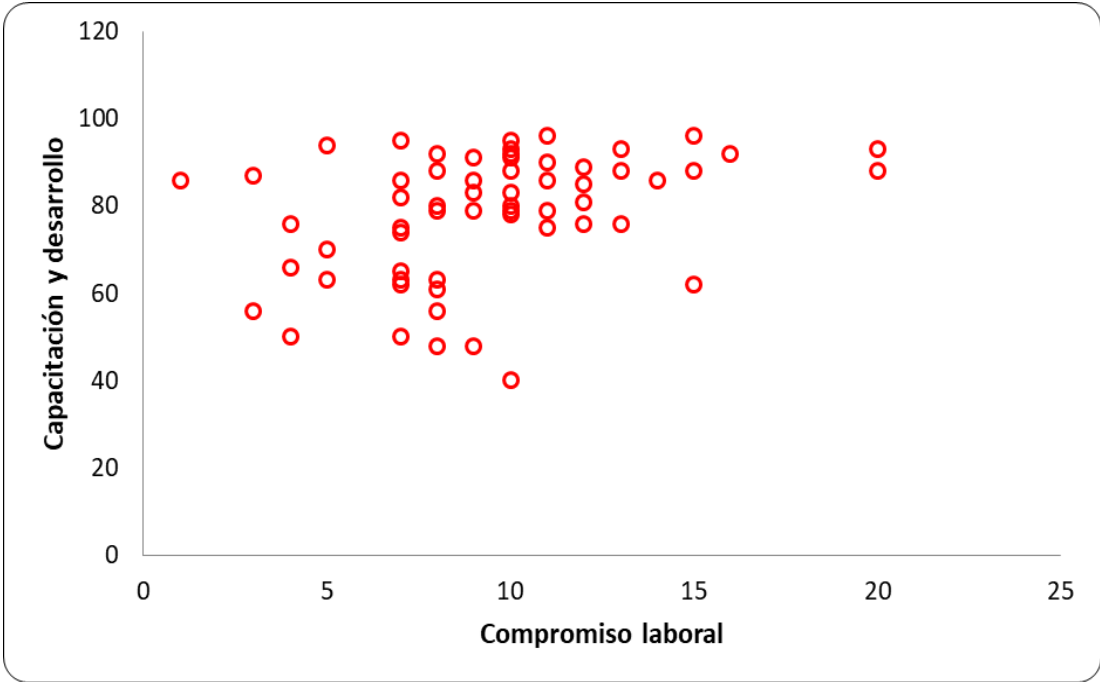
De manera similar, en lo que respecta a la dispersión de los puntos analizados, se identificó una relación positiva. Esto indica que los diferentes puntos están interrelacionados de manera favorable. Se puede afirmar, por lo tanto, que a medida que mejora el clima organizacional en lo que se refiere a

la dimensión de dirección, también se incrementa el nivel de compromiso laboral de los trabajadores que forman parte de la Red de Salud Dos de Mayo, ubicada en Huánuco.

**Tabla 34.** Relación entre el clima organizacional en la dimensión capacitación y desarrollo y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| VARIABLES                 | Compromiso laboral |               |
|---------------------------|--------------------|---------------|
|                           | Rho de Spearman    | Significancia |
| Capacitación y desarrollo | 0,41               | 0,001         |

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional y Escala de compromiso laboral



**Gráfico 30** Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión capacitación y desarrollo y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

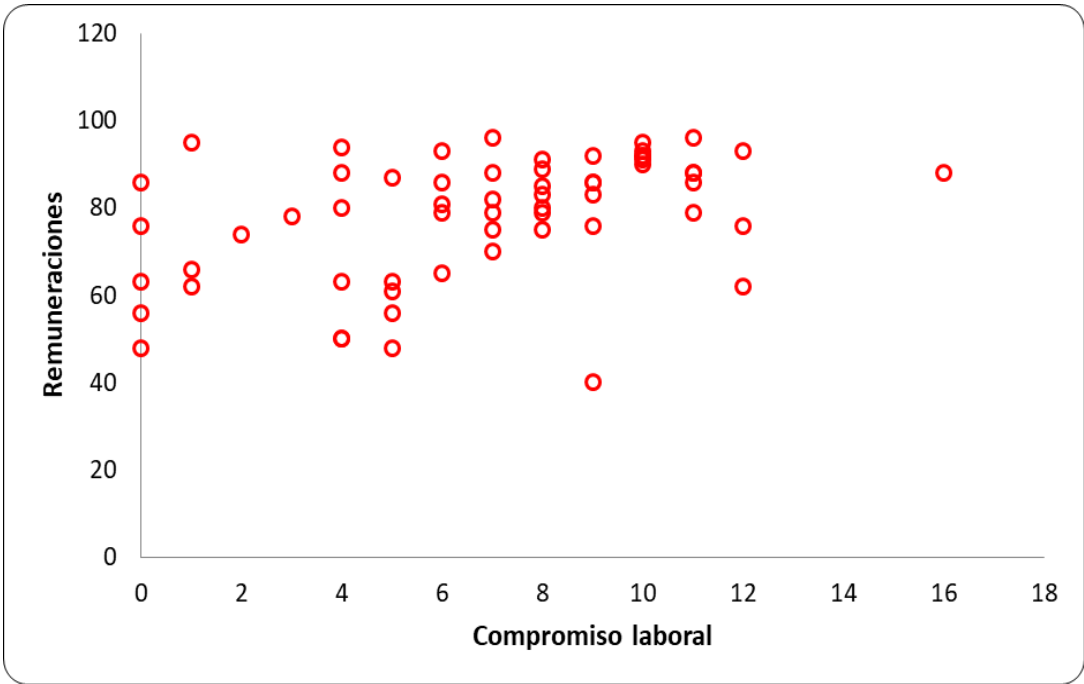
Haciendo referencia a la relación existente entre el clima organizacional, específicamente en lo que respecta a la dimensión de capacitación y desarrollo, y el nivel de compromiso laboral de los servidores que se encontraron en el estudio realizado, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman que alcanzó un valor de 0,41, acompañado de un valor p de 0,001. Esto indica que se ha hallado una significancia estadística en los resultados obtenidos. Por lo tanto, se puede concluir, con un grado considerable de confianza, que estas dos variables se encuentran estadísticamente relacionadas de manera significativa.

De manera similar, en lo que concierne a la dispersión observada en los puntos analizados, se identificó una relación positiva que sugiere que los diferentes puntos están conectados de forma favorable entre sí. Esto nos permite afirmar que existe una correlación directa: a medida que se mejora el clima organizacional específicamente en lo que respecta a la dimensión de capacitación y desarrollo, también se incrementa el nivel de compromiso laboral de los servidores que forman parte de la Red de Salud Dos de Mayo, ubicada en Huánuco.

**Tabla 35.** Relación entre el clima organizacional en la dimensión remuneraciones y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| VARIABLES      | Compromiso laboral |               |
|----------------|--------------------|---------------|
|                | Rho de Spearman    | Significancia |
| Remuneraciones | 0,45               | 0,000         |

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional y Escala de compromiso laboral



**Gráfico 31** Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión remuneraciones y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

En lo que se refiere a la relación existente entre el clima organizacional, específicamente en lo que concierne a la dimensión de las remuneraciones, y el nivel de compromiso laboral de los servidores públicos que han sido objeto de estudio, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman que asciende a 0,45, acompañado de un valor p de 0,000. Esto sugiere la presencia de una significativa relación estadística. Por lo tanto, se puede concluir que existe una asociación estadísticamente significativa entre estas dos variables en cuestión.

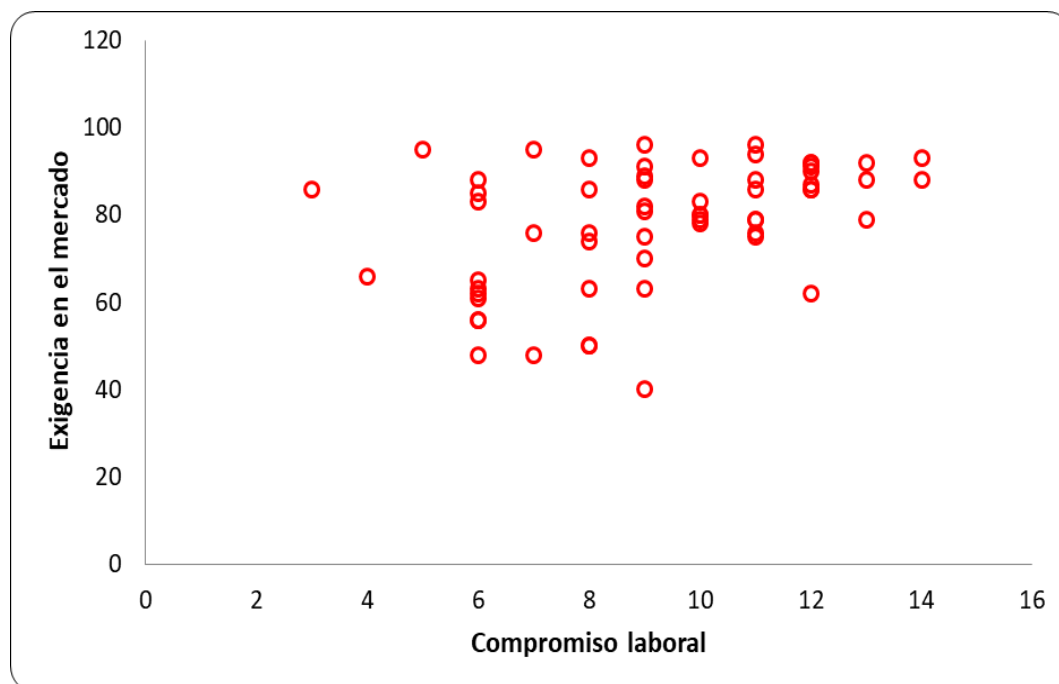
De manera similar, en lo que concierne a la distribución de los puntos, se identificó una correlación positiva, lo cual indica que los puntos están

interrelacionados de manera favorable. Se puede afirmar que, a medida que mejora el clima organizacional en la dimensión relacionada con las remuneraciones, también se eleva el nivel de compromiso laboral de los trabajadores que forman parte de la Red de Salud Dos de Mayo, ubicada en Huánuco.

**Tabla 36.** Relación entre el clima organizacional en la dimensión exigencia en el mercado y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| VARIABLES               | Compromiso laboral |               |
|-------------------------|--------------------|---------------|
|                         | Rho de Spearman    | Significancia |
| Exigencia en el mercado | 0,41               | 0,001         |

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional y Escala de compromiso laboral



**Gráfico 32** Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión exigencia en el mercado y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

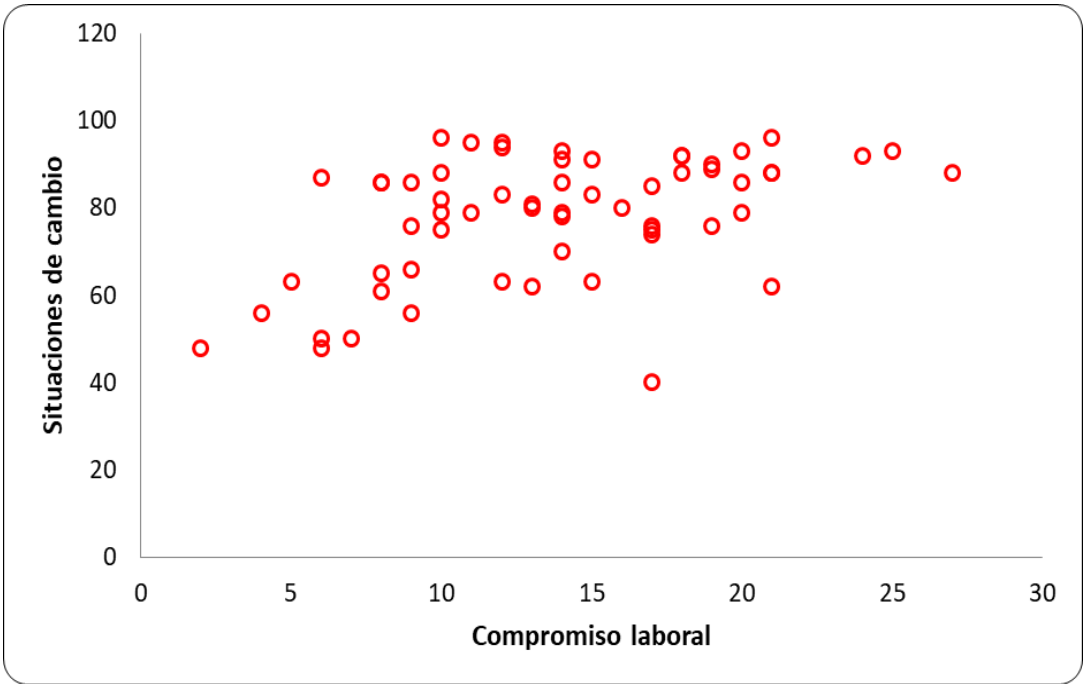
En relación a la relación existente entre el clima organizacional, específicamente en el ámbito de la dimensión que se refiere a la exigencia en el mercado, y el nivel de compromiso laboral que muestran los servidores que están siendo estudiados, se logró obtener un coeficiente de correlación conocido como Rho de Spearman, que tuvo un valor de 0,41. Además, se identificó un valor p de 0,001, lo que indica la existencia de una significancia estadística. A partir de estos resultados, se puede concluir que hay una relación significativa desde un punto de vista estadístico entre estas dos variables analizadas.

De manera similar, en relación con la dispersión de los diferentes puntos analizados, se descubrió una correlación positiva que indica que los elementos se conectan de manera beneficiosa entre sí. Esto nos lleva a la conclusión de que, a medida que mejora el clima organizacional en la dimensión de exigencia del mercado, también se incrementa el compromiso laboral de los trabajadores que forman parte de la Red de Salud Dos de Mayo, ubicada en Huánuco.

**Tabla 37.** Relación entre el clima organizacional en la dimensión situaciones de cambio y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| VARIABLES             | Compromiso laboral |               |
|-----------------------|--------------------|---------------|
|                       | Rho de Spearman    | Significancia |
| Situaciones de cambio | 0,44               | 0,000         |

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional y Escala de compromiso laboral



**Gráfico 33** Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión situaciones de cambio y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

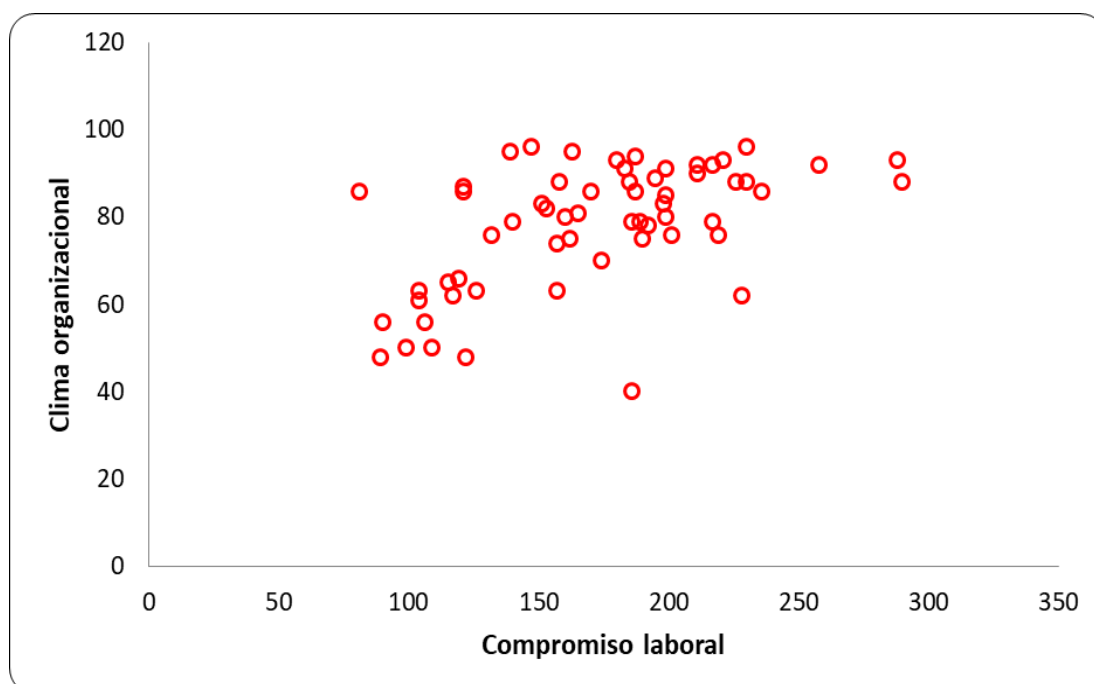
De acuerdo con el análisis que se llevó a cabo en torno a la relación existente entre el clima organizacional, específicamente en lo que respecta a la dimensión que abarca las situaciones de cambio, y el nivel de compromiso laboral demostrado por los servidores que forman parte del estudio, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman, conocido como Rho, que alcanzó un valor de 0,44. Además, se registró un valor p de 0,000, lo que indica la presencia de significancia estadística en los resultados. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación de tipo significativo entre estas dos variables analizadas desde una perspectiva estadística.

De manera similar, en lo que concierne a la dispersión de los diferentes puntos analizados, se descubrió una correlación positiva que indica que estos puntos se conectan de forma beneficiosa entre sí. Esto permite concluir que, a medida que mejora el clima organizacional en la dimensión que abarca las situaciones de cambio, también se incrementa el nivel de compromiso laboral de los trabajadores que forman parte de la Red de Salud Dos de Mayo, ubicada en Huánuco.

**Tabla 38.** Relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

| VARIABLES            | Compromiso laboral |               |
|----------------------|--------------------|---------------|
|                      | Rho de Spearman    | Significancia |
| Clima organizacional | 0,52               | 0,000         |

**Fuente:** Cuestionario de clima organizacional y Escala de compromiso laboral



**Gráfico 34** Dispersión de puntos entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, Huánuco 2024

En relación con la relación que existe entre el clima organizacional y el nivel de compromiso laboral de los servidores que se han estudiado, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman que alcanzó un valor de 0,52. Además, se registró un valor de p de 0,000, lo que indica que hay una significancia estadística notable. Por lo tanto, se puede concluir que estas dos variables presentan una relación que es estadísticamente significativa.

De manera similar, en lo que concierne a la distribución y dispersión de los diferentes puntos analizados, se descubrió una relación positiva que sugiere que los puntos están asociados de manera favorable. Esto permite afirmar que, a medida que se mejora el clima organizacional, también se incrementa el nivel de compromiso laboral de los trabajadores que forman parte de la Red de Salud Dos de Mayo, ubicada en Huánuco.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Los hallazgos obtenidos a partir del estudio sugieren que hay una correlación que puede considerarse estadísticamente significativa entre el ambiente laboral o clima organizacional y el nivel de compromiso que manifiestan los trabajadores en la Red de Salud Dos de Mayo. Este resultado se fundamenta en un valor de  $p$  que es igual a 0,000, lo cual refuerza la importancia de esta relación. De igual manera, se ha encontrado que el compromiso laboral está profundamente vinculado con el clima organizacional, manifestándose de manera significativa en diversas dimensiones. Estas incluyen la identificación con la institución, donde el valor  $p$  es 0,000, así como en las relaciones interpersonales, que presentan un  $p = 0,004$ . Además, la comunicación dentro de la organización también muestra una conexión notable con un  $p = 0,000$ . Igualmente, la posición actual que ocupa un empleado se relaciona estrechamente, con un  $p = 0,000$ , al igual que el reconocimiento que recibe, que se asocia a un  $p = 0,013$ . Por otro lado, el ambiente y las condiciones de trabajo reflejan una importancia similar al tener un  $p = 0,000$ . La dirección y el liderazgo también desempeñan un papel crucial, evidenciado por un  $p = 0,000$ , al igual que la capacitación y el desarrollo profesional, que cuentan con un  $p = 0,001$ . Las remuneraciones obtenidas están igualmente relacionadas, con un  $p = 0,000$ , así como la exigencia que impone el mercado laboral, con un  $p = 0,001$ , y las situaciones de cambio que se presentan en el entorno organizacional, que muestran un  $p = 0,000$ .

Estos hallazgos se avalan en los estudios similares como los de Loayza <sup>(97)</sup> que reporta que sus resultados evidencian una correlación positiva entre clima organizacional y compromiso laboral, con un Rho de Spearman de 0.756, un nivel significancia del 99% (\*\*) y un  $p$ : valor (sig. Asn. b.) de 0.000 inferior al 0.05 previsto, además muestra pruebas de que la mayoría de los encuestados son mujeres, representando el 57% de la población.

Asimismo, Rengifo y Maldonado <sup>(98)</sup> concluyen que existe una conexión significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral, así como con las diversas dimensiones que este último abarca. Como consecuencia de ello, cuando se alcanzan niveles más elevados de clima organizacional, los integrantes del equipo en el área administrativa tienden a sentir un mayor sentido de compromiso y dedicación hacia sus labores profesionales.

Por su parte Mendoza <sup>(99)</sup> informa que se ha encontrado una correlación positiva, que puede considerarse de moderada a alta, y que resulta ser bastante significativa, entre el clima organizacional y el nivel de compromiso laboral entre el equipo de profesionales de salud que forman parte de la Red San Juan de Miraflores, ubicada en la zona de Villa María del Triunfo.

En el mismo sentido, Vela <sup>(100)</sup> señala que se ha hallado una conexión positiva significativa, con un coeficiente de correlación de rho igual a 0,390 y un valor de p menor que 0,01, entre el ambiente laboral en la organización y el nivel de compromiso que presentan las enfermeras que trabajan en los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, situado en Lima.

Flores <sup>(101)</sup> resalta de manera clara que, al establecer una relación entre el clima organizacional tal como lo perciben los trabajadores que laboran en el sector de la salud y su nivel de compromiso con las tareas laborales, se descubrió una correlación que es, en términos generales, bastante débil.

Delgado <sup>(102)</sup>, concluye que la percepción de los colaboradores influye en el clima organizacional y en el compromiso que asumen con la institución, lo cual significa que, al percibir un buen clima al interior de la institución, el compromiso de los colaboradores hacia la institución se incrementa y viceversa, ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

De este modo, se hace evidente que existe una conexión significativa entre las dos variables mencionadas, ya que un entorno laboral excepcional en una institución promueve mayor lealtad, dedicación y mejora sustancial en la productividad de los trabajadores. Esto se logra al implementar elementos clave como condiciones laborales óptimas, vínculos interpersonales positivos y valoración del esfuerzo realizado, lo que fortalece el apego de los empleados hacia su organización <sup>(102)</sup>.

Sin embargo, es preciso indicar que el estudio no está exento de limitaciones como el tipo de diseño empleado, pues su transversalidad deja de lado una evaluación de temporalidad y causalidad entre las variables estudiadas. Otro indicador limitante puede atribuirse al uso de encuestas que contienen información referida por el participante, no siendo posible verificar la veracidad de la información brindada por los trabajadores.

Finalmente, es importante señalar que estos datos proporcionan evidencia que respalda la hipótesis de que existe una relación positiva entre la relevancia relativa que los servidores de la Red Dos de Mayo otorgan al clima organizacional. Esta relación se manifiesta en varias dimensiones clave, como la identificación con la institución, las relaciones interpersonales, la calidad de las comunicaciones, la percepción de la posición actual dentro de la organización, el reconocimiento que reciben, el ambiente y las condiciones de trabajo, así como la dirección que se les brinda, las oportunidades de capacitación y desarrollo, la estructura de remuneraciones, la exigencia que enfrentan en el mercado laboral y las situaciones de cambio que experimentan. Todo esto se encuentra profundamente conectado con sus niveles de compromiso, que se pueden observar en dimensiones como el vigor, la dedicación y la absorción en sus labores.

## **CONCLUSIONES**

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, con  $p: 0,000$ .

Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión identificación con la institución y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, con  $p: 0,000$ .

Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, con  $p: 0,004$ .

Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión comunicaciones y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, con  $p: 0,000$ .

Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión posición actual y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, con  $p: 0,000$ .

Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión reconocimiento y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, con  $p: 0,013$ .

Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión ambiente y condiciones de trabajo y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, con  $p: 0,000$ .

Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión dirección y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, con  $p: 0,000$ .

Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión capacitación y desarrollo y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, con  $p: 0,001$ .

Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión remuneraciones y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, con  $p: 0,000$ .

Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión exigencias en el mercado y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, con  $p: 0,001$ .

Existe relación significativa entre el clima organizacional en la dimensión situaciones de cambio y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, con  $p: 0,000$ .

## **RECOMENDACIONES**

### **A LA RED DE SALUD DOS DE MAYO**

Diseñar programas, proyectos, planes e intervenciones que tengan el propósito de mejorar no solo el compromiso hacia el trabajo sino también del clima organizacional.

Realizar talleres vivenciales de cambio de actitud, motivación personal y grupal y desarrollo personal, lo cual permitirá incrementar el rendimiento y desempeño garantizando un sistema de calidad a usuarios internos y externos.

Fomentar hacia las Instituciones Prestadores de Salud que pertenecen a la Red de Salud Dos de Mayo capacitaciones, talleres para la formación de líderes.

### **A LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS**

Planificar un monitoreo continuo sobre el compromiso en el trabajo y clima organizacional bajo el enfoque de los sistemas organizativos.

Vincular metas de desempeño en lo concerniente al clima organizacional con evaluaciones de desempeño de jefaturas.

Implementar de manera progresiva los siete subsistemas de gestión orientados a fortalecer la planificación estratégica, organización, dirección, control, gestión, comunicación y evaluación del desempeño.

La aplicación de estos subsistemas permitirá consolidar un clima organización favorable, garantizar el reconocimiento y desarrollo profesional, optimizar la distribución de roles y cargas laborales.

### **A LOS FUTUROS INVESTIGADORES**

Se recomienda llevar a cabo más investigaciones con la finalidad de tener un mayor conocimiento respecto al compromiso en el trabajo y el clima de las organizaciones en el trabajador del personal de salud.

Tener en cuenta en futuros estudios correlacionar estas variables con otras poblaciones de la institución e incluso correlacionar con otras variables como: motivación laboral, desempeño laboral, estrés laboral, y otras que pueden ayudar al mejor desempeño de los colaboradores de la institución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Curi R, Ferro P. Habilidades directivas y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 004- Pro Desarrollo Apurímac 2022 [Internet]. Perú: Universidad César Vallejo; 2022 [Consultado el 1 de agosto de 2024] Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.126>
2. Cernas D, Mercado P, León F. Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. Contaduría y Administración. 2018 [Consultado el 1 de agosto de 2024];63(2):e18. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
3. Ruiz M. ¿Se puede mejorar el engagement laboral de tus trabajadores? [internet]. 2024 [Consultado el 2 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.ui1.es/blog-ui1/se-puede-mejorar-el-engagement-laboral-de-tus-trabajadores>.
4. Fonseca J, Cruz C. Relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores con su Compromiso hacia la organización. Rev. CES Psicología [internet].;2022 [Consultado el 3 de agosto de 2024];31(2). Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2011-30802019000200126#:~:text=El%20compromiso%20organizacional%20\(CO\)%20de,misma%20por%20los%20beneficios%20recibidos](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-30802019000200126#:~:text=El%20compromiso%20organizacional%20(CO)%20de,misma%20por%20los%20beneficios%20recibidos).
5. Llapa E, Trevizan M, Shinyashiki T, Mendes I. Compromiso organizacional y profesional del equipo de salud. Rev. Enfermería Global [internet]. 2009 [Consultado el 3 de agosto de 2024];1 (17). Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412009000300013](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412009000300013).
6. Coronado G, Valdivia M, Aguilera AA. Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. Rev. Redalyc [internet]. 2020 [Consultado el de agosto de 2024];1 (60). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>.

7. Babbitt E. La solución de conflictos y los derechos humanos en la consolidación de la paz: examen de las tensiones. [internet]. 2024 [Acceso 6 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.un.org/es/chronicle/article/la-solucion-de-conflictos-y-los-derechos-humanos-en-la-consolidacion-de-la-paz-examen-de-las>.
8. Gutiérrez I. La deserción laboral y sus repercusiones [internet]. 2015 [Consultado el 6 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://blog.udlap.mx/blog/2015/01/26/ladesercionlaboralsusrepercusiones/>.
9. Peya M. Aportaciones científicas de Margarita Peya Gascóns [internet].; 2012 [Consultado el 6 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.researchgate.net/scientific-contributions/Margarita-Peya-Gascons-2065055690>.
10. Info Capital Humano. El 78% de los peruanos ha renunciado alguna vez a un trabajo. [internet]. 2024 [Consultado el 7 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/el-78-de-los-peruanos-ha-renunciado-alguna-vez-a-un-trabajo/>.
11. Chavarri E. Clima organizacional y su relación con el compromiso laboral en el personal del Puesto de Salud Alto Perú 2020 [internet].; Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2021 [Consultado el 7 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/7620>.
12. Guerrero F, Neira L, Vásconez H, Vásconez V. Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. [internet]. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo; 2020 [Consultado el 7 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/214/184>.
13. Gómez D. Clima laboral: definición, importancia, factores y tipos [internet].; 2023 [Consultado el 8 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/service/que-es-clima-laboral>.

14. Vázquez Y, Hernández Y, Méndez E, Quiñones J, Yuneikis M. El clima organizacional y su relación con la calidad en el servicio en los Centros de Diagnóstico Integral en Distrito Capital, Venezuela. *Revista Uruguaya de Enfermería (En línea)* [internet]. 2022 [Consultado el 8 de agosto de 2024];17 (2). Disponible en: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2301-03712022000101502](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-03712022000101502).
15. Giménez V. El diagnóstico y la planificación de la intervención individual y familiar en los Servicios Sociales de Atención Primaria [internet].; España: Universidad de Alicante; 2021 [Consultado el 8 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/120120/3/El-diagn-y-la-planif-interv-SSAP.pdf>.
16. Pilligua C, Arteaga F. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Rev. Redalyc.* [internet]. 2019 [Consultado el 8 de agosto de 2024];15(28). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>.
17. Climent J, Navarro Y, García J, Vaca R, Ortega M, Gómez J. Violencia en el trabajo y compromiso laboral en los profesionales de enfermería en España: un estudio transversal. *Rev Esp Salud Publica.* [internet].; 2023 [Consultado el 9 de agosto de 2024];1 (97). Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10541725/>.
18. Spruill E. Un análisis correlacional que relaciona el clima organizacional con el desempeño de los empleados: un estudio de caso. *Rev. Pubmed* [internet]. 2020 [Consultado el 9 de agosto de 2024];23(56). Disponible en: <https://www.proquest.com/openview/6b29315ba4d4dd93ffa1bce8f62588de/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>.
19. Sherer J. El compromiso organizacional como mediador entre el clima organizacional y el silencio de los empleados. *Rev. Pumed* [internet].; Estados Unidos: Universidad Walden; 2022 [Consultado el 10 de agosto

- de 2024]. Disponible en:  
<https://www.proquest.com/openview/86ad9b013f1e81b9f95a6ef827a80e19/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>.
20. Paulin M, Ferguson E, Bergeron J. Clima de servicio y compromiso organizacional: la importancia de los vínculos con los clientes. *Rev. El Sevier* [internet].; 2020 [Consultado el 10 de agosto de 2024];2(63). Disponible en:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296306000695>.
  21. Miranda J. Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores dela Sede de la Red de Salud Huaylas Norte. [internet].; Huaraz: Universidad César Vallejo; 2024 [Consultado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/146883>.
  22. Fanzo Z. Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud, Lambayeque [internet].; Lambayeque: Universidad César Vallejo; 2021 [Consultado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53259>.
  23. Aire K, Carhuaz K. El clima organizacional en el desempeño laboral de los Recursos Humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín. [internet].; Junín: Universidad Peruana Los Andes; 2020. [Consultado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/289>.
  24. Zelada G. Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores administrativos de la DIRESA Amazonas – Chachapoyas. [internet]. Amazonas: Universidad César Vallejo; 2020 [Consultado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45932>.
  25. Hurtado J. Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco [internet].; Huánuco: Universidad Nacional Hermilio

- Valdizán; 2021 [Consultado el 11 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6970>.
26. Iglesias M. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de Chaulan – Huánuco 2021. [internet].; Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2022 [Consultado el 11 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8185>.
  27. Rivera J. El clima organizacional y la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca. [internet].; Huánuco: Uniiversidad De Huánuco; 2023 [Consultado el 11 de agosto de 2024] Disponible en: <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/20.500.14257/4471>.
  28. Morales C. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco – 2022 [internet].; Huánuco: Universidad Nacional "Hermilio Valdizan"; 2022 [Consultado el 11 de agosto de 2024]]. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/10251>.
  29. Concur. Clima organizacional: ¿Qué es y cómo medirlo? [internet].; 2021 [Consultado el 11 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.concur.com.mx/blog/article/clima-organizacional-como-medirlo-mx>.
  30. Naveros B. ¿Qué es el clima organizacional? [internet]. 2023 [Consultado el 11 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://tickelia.com/co/blog/glosario/clima-organizacional/#1-definicion-de-clima-organizacional>.
  31. First workplaces. ¿Qué es el clima organizacional y por qué es importante? [internet]. 2020 [Consultado el 12 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.firstworkplaces.com/blog-de-first/que-es-el-clima-organizacional-y-por-que-es-importante/>.
  32. Ramos D. El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. [internet]. Colombia: Universidad Nacional Abierta y a Distancia; 2012 [Consultado el 12 de agosto de 2024]

- Disponible en:  
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/21111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf?sequence=1>.
33. Ortega C. Qué es el clima organizacional. Características e importancia. [internet]. 2020 [Consultado el 12 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>.
  34. Cortez S. ¿Qué es la identidad institucional? [internet]. 2024 [Consultado el 12 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://difusionconcausa.com/que-es-la-identidad-institucional/>.
  35. Quaresma M. Identidad institucional [internet]. 2022 [Consultado el 13 de agosto de 2024]. Disponible en: [https://maestrias.clavijero.edu.mx/cursos/MPPGEET4ICE2/modulo2/contenidos/22\\_identidad\\_institucional.html](https://maestrias.clavijero.edu.mx/cursos/MPPGEET4ICE2/modulo2/contenidos/22_identidad_institucional.html).
  36. Ochoa F, N M, Tejada A, Panduro J. Identificación institucional y calidad docente en una universidad privada del Perú. Revista de Ciencias Sociales. [internet]. 2022 [Consultado el 13 de agosto de 2024];28(5) Disponible en: [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5878/J.Panduro\\_Articulo\\_RCS\\_spa\\_2022.pdf?isAllowed=y&sequence=1](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5878/J.Panduro_Articulo_RCS_spa_2022.pdf?isAllowed=y&sequence=1).
  37. Raffino E. Relaciones interpersonales [internet]. 2024 [Consultado el 14 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://concepto.de/relaciones-interpersonales/>.
  38. Pérez J, Gardey A. Relaciones interpersonales - Qué son, definición, importancia y objetivos. [internet]. 2021 [Consultado el 13 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://definicion.de/relaciones-interpersonales/>.
  39. Santana H. Las relaciones interpersonales [internet]. 2023 [Consultado el 14 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://psicomerida.com/blog/relaciones-interpersonales/>.
  40. Narvaez M. Comunicación organizacional: Definición, tipos y características [internet]. 2022 [Consultado el 14 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/comunicacion-organizacional/>.

41. Farías G. Comunicación. [internet].; 2024. Acceso 31] de agosto de 2024. Disponible en: <https://concepto.de/comunicacion/>.
42. Zendesk. Comunicación organizacional: tipos y 7 barreras para superar. [internet]. 2024 [Consultado el 15 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.zendesk.com.mx/blog/comunicacion-organizacional/>.
43. Sayma J. ¿A qué nos referimos con Puesto de Trabajo? [internet]. 2021 [Consultado el 15 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.sayma.es/gestion-avanzada/descripcion-de-los-puestos-de-trabajo-y-ajuste-de-la-estructura-organizativa/>.
44. Gamarra G. Descripción de puesto de trabajo, cómo redactarla. [internet]. 2024 [Consultado el 16 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://factorialhr.es/blog/descripcion-de-puesto-de-trabajo/>.
45. Escobar A, Urrea M, Carrillo T. Reflexividad y posicionamiento laboral, un proceso de los sujetos sociales en el mercado laboral. [internet]. 2018 [Consultado el 16 de agosto de 2024]. Disponible en: [https://www.clacso.org.ar/conferencia2018/presentacion\\_ponencia.php?ponencia=201841222736-4111-pg](https://www.clacso.org.ar/conferencia2018/presentacion_ponencia.php?ponencia=201841222736-4111-pg).
46. Ortega C. Reconocimiento a empleados: Qué es, importancia y ejemplos [internet]. 2022 [Consultado el 16 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/reconocimiento-a-empleados/>.
47. Buk K. ¿Qué es el reconocimiento laboral y cuál es su importancia? [internet]. 2022 [Consultado el 17 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.buk.mx/blog/el-reconocimiento-laboral-y-su-importancia>.
48. Pursell S. Reconocimiento laboral: tipos, ejemplos y cómo aplicarlo en tu empresa. [internet]. 2023 [Consultado el 17 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/service/reconocimiento-laboral>.
49. Pérez J, Merino M. Ambiente de trabajo - Qué es, definición y concepto. [internet]. 2022 [Consultado el 17 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://definicion.de/ambiente-de-trabajo/>.

50. Sesame. Ambiente laboral [internet]. 2021 [Consultado el 18 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/ambiente-laboral/>.
51. Vargas M. ¿Qué es Ambiente Laboral? [internet]. 2024 [Consultado el 18 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>.
52. Koiwe. Capacitación y desarrollo [internet]. 2023 [Consultado el 19 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.koiwerrhh.com.ar/capacitacion.html>.
53. Özkıvanç S. El concepto de capacitación: una herramienta clave para el éxito empresarial [internet]. 2023 [Consultado el 19 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.easygenerator.com/es/blog/enfoque-del-aprendizaje/concepto-de-capacitacion/>.
54. Robles S. ¿Qué es capacitación y desarrollo? [internet]. 2021 [Consultado el 19 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.ibm.com/mx-es/topics/training-development>.
55. Brasil L. Remuneración: ¿cómo funciona, tipos y qué dice la ley? [internet]. 2023 [Consultado el 20 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://jobconvo.com/blog/es/remuneracion-como-funciona-tipos-y-que-dice-la-ley/>.
56. Instituto de Ciencias Hegel. Las remuneraciones en el derecho laboral peruano [internet]. 2021 [Consultado el 20 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://hegel.edu.pe/blog/las-remuneraciones-en-el-derecho-laboral-peruano/>.
57. Da Silva D. ¿Qué es el mercado objetivo? 5 pasos para definir el tuyo [internet]. 2022 [Consultado el 20 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.zendesk.com.mx/blog/mercado-objetivo/>.
58. Quintana A. Análisis del mercado [internet]. 2021 [Consultado el 21 de agosto de 2024]. Disponible en: [http://accioneduca.org/admin/archivos/clases/material/analisis-de-mercado\\_1563825598.pdf](http://accioneduca.org/admin/archivos/clases/material/analisis-de-mercado_1563825598.pdf).

59. Navarro A. Gestión del Cambio Organizacional: Tipos, Ejemplos y Recomendaciones. [internet]. 2022 [Consultado el 21 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://blog.innevo.com/gestion-del-cambio-organizacional>.
60. Iberdrola. La gestión del cambio: una habilidad básica para las empresas y las personas en el siglo XXI [internet]. 2021 [Consultado el 22 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.iberdrola.com/talento/que-es-gestion-del-cambio>.
61. Gómez P. El cambio y su impacto en las organizaciones. Rev. Academo (Asunción) [internet]. 2021 [Consultado el 22 de agosto de 2024];8(2). Disponible en: [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2414-89382021000200109](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2414-89382021000200109).
62. Mayano M. Estudio de Clima Organizacional en la Cooperativa de ahorro y crédito CACPE Zamora Ltda. [internet].; Ecuador: Universidad de Azuay; 2017 [Consultado el 22 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6753/1/12749.pdf>.
63. Rodríguez E. El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Revista Educación en Valores [internet]. 2016 [Consultado el 23 de agosto de 2024]1(15). Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>.
64. Marulanda F, Montoya I. Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. Scielo [internet]. 2013 [Consultado el 23 de agosto de 2024];1(3)47-51. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n36/n36a08.pdf>.
65. Ruiz L. Teoría de la expectativa de Vroom: qué es y qué dice sobre el trabajo [internet]. 2019 [Consultado el 24 de agosto de 2024]. Disponible en: [https://psicologiyamente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom#google\\_vignette](https://psicologiyamente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom#google_vignette).

66. Paritripti. Compromiso laboral: qué es y cómo mejorarlo en la empresa [internet]. 2024 [Consultado el 24 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.vantagecircle.com/es/blog/compromiso-laboral/>.
67. Prieto F, Postigo Á, Cuesta M, Muñiz J. Compromiso laboral: nueva escala para su medición. Revista Latinoamericana de Psicología. [internet]. 2021 [Consultado el 24 de agosto de 2024];53(1). Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-05342021000100133&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-05342021000100133&script=sci_arttext).
68. Castilla G. Cómo se debe gestionar el compromiso laboral [internet]. 2020 [Consultado el 25 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.grupocastilla.es/compromiso-laboral/>.
69. Peralta M, Santofimio A, Segura V. El compromiso laboral discurso en las organizaciones. Rev. Psicología en el Caribe [internet]. 2007 [Consultado el 25 de agosto de 2024];1(19). Disponible en: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/pdc/n19/n19a05.pdf>.
70. Rodríguez H. Compromiso laboral: ¿cómo mantener un equipo motivado y productivo? [internet]. 2023 [Consultado el 25 de agosto de 2024] Disponible en: <https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/compromiso-laboral/>.
71. Pluxee. 10 ejemplos de compromiso laboral [internet]. 2024 [Consultado el 26 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.sodexo.com.mx/blog/compromiso-laboral/>.
72. Hirebook. La Guía Definitiva de Compromiso Laboral [internet]. 2020 [Consultado el 26 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.hirebook.com/es/employee-engagement>.
73. Contreras C. Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. Rev. Ciencia & trabajo [internet]. 2015 [Consultado el 26 de agosto de 2024];17(52). Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492015000100008#:~:text=El%20vigor%20se%20caracteriza%20por,persistencia%20en%20situaciones%20de%20dificultad](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100008#:~:text=El%20vigor%20se%20caracteriza%20por,persistencia%20en%20situaciones%20de%20dificultad).

74. Cobee Team. Compromiso laboral: por qué es tan importante y cómo fortalecerlo [internet]. 2022 [Consultado el 26 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://cobee.io/blog/compromiso-laboral/>.
75. Moreno L. El esfuerzo y la dedicación, elementos importantes del Trabajo. [internet]. 2014 [Consultado el 27 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://prezi.com/fjxjj3guez0d/dedicacion-al-trabajo/#:~:text=Se%20puede%20definir%20la%20dedicaci%C3%B3n,con%20atenci%C3%B3n%2C%20cortes%C3%ADa%20y%20servicio.>
76. Unir. ¿Qué es el compromiso laboral y cuál es su importancia? [internet]. 2024 [Consultado el 27 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.unir.net/empresa/revista/compromiso-laboral/>.
77. Díaz M. Qué es la absorción y compensación salarial [internet]. 2024 [Consultado el 27 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.sesamehr.es/blog/absorcion-compensacion-salarial/#:~:text=La%20absorci%C3%B3n%20salarial%20es%20un,y%20a%20mantener%20viva%20su%20empresa.>
78. Blanco M, Castro P. Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. Rev. Ajayu. [internet]. 2011 [Consultado el 28 de agosto de 2024];9(2):215-233. Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>.
79. Betanzos N, Andrade P, Paz F. Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones [internet]. 2006 [Consultado el 28 de agosto de 2024];22(1):25-43. Disponible en: <https://journals.copmadrid.org/jwop/archivos/100434.pdf>.
80. Khusanova R, Sun Y, Jaynes J. El compromiso laboral entre los empleados públicos: antecedentes y consecuencias. Rev Front Psychol. [Internet]. 2021 [Consultado el 29 de agosto de 2024];12:734309. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8569609/>.
81. Donley J, Baird P, Rigamonti K, Haskins S. El impacto del entorno laboral en la satisfacción laboral. Rev Int J Environ Res Public Health.

- [Internet]. 2021 [Consultado el 29 de agosto de 2024];18(16):8430. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8416300/>.
82. Pérez K, Torres R. El proceso de capacitación: retos para lograr resultados sostenibles. *Revista Cubana de Administración Pública y Empresarial*. [Internet]. 2023 [Consultado el 30 de agosto de 2024];7(2): e165. Disponible en: [https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-340X2023000200006](https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2023000200006).
  83. Ehrhart M, Schneider B, Macey W. Organizational climate and culture. *Rev Annu Rev Psychol*. [Internet]. 2014 [Consultado el 10 de setiembre de 2024];65:361-88. Disponible en: [https://www.benschneiderphd.com/Schneider\\_et\\_al\\_Annual\\_Reivew\\_2013\\_361-388.pdf](https://www.benschneiderphd.com/Schneider_et_al_Annual_Reivew_2013_361-388.pdf).
  84. Meyer J, Allen N. Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. *Hum Resour Manag Rev*. [Internet]. 1991 [Consultado el 10 de setiembre de 2024];1(1):61-89. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/105348229190011Z>.
  85. Shannon C, Weaver W. The mathematical theory of communication. [Internet].; Urbana: University of Illinois Press; 1949 [Consultado el 12 de setiembre de 2024]. Disponible en: [https://cs.uns.edu.ar/~ldm/mypage/data/ss/info/teoria\\_de\\_la\\_informacion2.pdf](https://cs.uns.edu.ar/~ldm/mypage/data/ss/info/teoria_de_la_informacion2.pdf).
  86. International Labour Office. Conditions of work and employment series No. 5. [Internet].; Ginebra: ILO; 2003 [Consultado el 13 de setiembre de 2024]. Disponible en: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms\\_travail\\_pub\\_5.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_travail_pub_5.pdf).
  87. Jaworski B, Kohli A. Market orientation: antecedents and consequences. *Rev J Mark*. [Internet]. 1993 [Consultado el 13 de setiembre de 2024];57(3):53-70. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/002224299305700304>.

88. Ashforth B, Mael F. Social identity theory and the organization. *Acad Manage Rev* [Internet]. 1989 [Consultado el 14 de setiembre de 2024];14(1):20-39. Disponible en: [https://ils.unc.edu/courses/2013\\_spring/inls285\\_001/materials/Ashforth.Mael.1989.Social\\_identity\\_theory.pdf](https://ils.unc.edu/courses/2013_spring/inls285_001/materials/Ashforth.Mael.1989.Social_identity_theory.pdf).
89. Kossek E, Pichler S, Bodner T, Hammer L. Apoyo social en el lugar de trabajo y conflicto trabajo - familia: un metaanálisis que aclara la influencia del apoyo general y específico del supervisor y de la organización en el lugar de trabajo - familia. *Rev Pers Psychol*. [Internet]. 2011 [Consultado el 15 de setiembre de 2024];64(2):289-313. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3116443/>.
90. Brun J, Dugas N. An analysis of employee recognition: perspectives on human resources practices. *Int J Hum Resour Manag* [Internet]. 2008 [Consultado el 15 de setiembre de 2024];19(4):716-730. Disponible en: <https://www.semanticscholar.org/paper/An-analysis-of-employee-recognition%3A-Perspectives-Brun-Dugas/50007b5bab92255a5722fc6520810adc92a5ab74>.
91. Bertone M, Lagarde M, Witter S. The complex remuneration of human resources for health in low-income settings. *Hum Resour Health*. [Internet]. 2015 [Consultado el 16 de setiembre de 2024];13:19. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4517656/>.
92. Schneider B, Ehrhart M, Macey W. Organizational climate and culture. *Annu Rev Psychol*. [Internet]. 2013 [Consultado el 18 de setiembre de 2024];64:361-88. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22856467/>.
93. Supo, J. Metodología de la investigación científica: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales. Tercera edición ed. Zacarías H, editor.: BIOESTADISTICO EIRL; 2020.
94. Hernández S. Metodología de la Investigación. Sexta ed. Mexico: McGRAW-HILL; 2014.
95. Fonceca A. Investigación Científica en Salud. Primera ed. Huanuco: Medinaliber Hispanica; 2021.

96. Loayza R. Clima organizacional y el compromiso laboral de la Gerencia de Servicios Prestacionales de nivel I y II de la Red Prestacional Sabogal del Seguro Social de Salud, Callao – 2023. [Internet]. Lima – Perú: Universidad Tecnológica del Perú; 2023 [Consultado el 19 de setiembre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.utp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/9be9bc70-9536-4693-a2ee-fbb9ac01de0e/content>
97. Rengifo J, Maldonado L. Clima laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Hospital Base II de la Red Asistencial ESSALUD – Tarapoto. [Internet]. Tarapoto-Perú: Universidad Peruana Unión; 2018 [Consultado el 20 de setiembre de 2024]. Disponible en: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1398>
98. Mendoza A. Clima y compromiso organizacional en el personal de salud de la Red San Juan de Miraflores - Villa María Del Triunfo-Octubre 2016. [Internet]. Lima – Perú: Universidad Nacional Federico Villarreal; 2018. [Consultado el 20 de setiembre de 2024]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13084/2264>
99. Vela M. Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017. [Internet]. PERÚ: Universidad César Vallejo; 2018 [Consultado el 21 de setiembre de 2024]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16878>
100. Flores R. Correlación entre el clima organizacional percibido por los trabajadores de salud y su compromiso organizacional en la micro red edificadores Mistiminsa, Arequipa 2008. [Internet]. Arequipa – Perú: Universidad Católica de Santa María; 2010 [Consultado el 22 de setiembre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/6789>
101. Delgado Y. Clima y compromiso organizacional. México: Instituto Universitario Anglo Español; 2017 [Consultado el 22 de setiembre de 2024]. Disponible en:

<https://anglodurango.edu.mx/web/content/4764?unique=f98b4a642aad9ed5bd194d8f8ab>

102. Lopez D. Clima Organizacional y Compromiso Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mazamari Satipo, 2021. [Internet]. Huancayo – Perú: Universidad Peruana Los Andes: 2023. [Consultado el 20 de setiembre de 2024]. Disponible en: [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/8311/T037\\_73059013\\_T.pdf?sequence=1](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/8311/T037_73059013_T.pdf?sequence=1).

### **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Borneo R. Clima organizacional y su relación con el compromiso laboral en servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024 [Internet]. Huánuco: Universidad de Huánuco; 2026 [Tesis de posgrado, Universidad de Huánuco] Repositorio Institucional UDH. <http://...>

## **ANEXOS**

## ANEXO 01

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO DE LA INVESTIGACION:** Clima organizacional y su relación con el compromiso laboral en servidores de la Red de Salud  
Dos de Mayo, 2024

| PROBLEMAS                                                                                                                                                                           | OBJETIVOS                                                                                                                                                                             | HIPÓTESIS                                                                                                                                                                       | VARIABLES                                                                                                                                            | METODOS                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Problema general:</b><br>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024?                      | <b>Objetivo general:</b><br>Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.                      | <b>Hipótesis general:</b><br>Existe relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.                      | Variable dependiente<br>Compromiso laboral.<br><br>Variable independiente<br>Clima organizacional.                                                   | Tipo de estudio:<br>Observacional, prospectivo, transversal y descriptivo.<br><br>Diseño:<br>correlacional.    |
| <b>Problema específico (1)</b><br>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la identificación con la institución de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024? | <b>Objetivo específico (1)</b><br>Establecer la relación entre el clima organizacional y la identificación con la institución de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024. | <b>Hipótesis específica (1)</b><br>Existe relación entre el clima organizacional y la identificación con la institución de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024. | Variable dependiente<br>Compromiso laboral.<br><br>Variable independiente<br>Clima organizacional en la dimensión identificación con la institución. | Población: 60 servidores.<br>Muestra: 60 servidores.<br><br>Instrumento:<br>Cuestionario sobre características |
| <b>Problema específico (2)</b><br>¿Cuál es la relación entre                                                                                                                        | <b>Objetivo específico (2)</b><br>Evaluar la relación entre                                                                                                                           | <b>Hipótesis específica (2)</b><br>Existe relación entre el                                                                                                                     | Variable dependiente<br>Compromiso laboral.                                                                                                          |                                                                                                                |

|                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                    |                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| el clima organizacional y relaciones<br>interpersonales de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024?                                                   | el clima organizacional y relaciones<br>interpersonales de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.                                                  | clima organizacional y relaciones<br>interpersonales de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.                                                  | Variable independiente<br>Clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales.                                         | generales.<br>Cuestionario de clima organizacional.<br>Cuestionario de compromiso laboral. |
| <b>Problema específico (3)</b><br>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y las comunicaciones de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024? | <b>Objetivo específico (3)</b><br>Medir la relación entre el clima organizacional y las comunicaciones de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.   | <b>Hipótesis específica (3)</b><br>Existe relación entre el clima organizacional y las comunicaciones de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024. | Variable dependiente<br>Compromiso laboral.<br><br>Variable independiente<br>Clima organizacional en la dimensión comunicaciones.  |                                                                                            |
| <b>Problema específico (4)</b><br>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la posición actual de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024? | <b>Objetivo específico (4)</b><br>Valorar la relación entre el clima organizacional y la posición actual de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024. | <b>Hipótesis específica (4)</b><br>Existe relación entre el clima organizacional y la posición actual de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024. | Variable dependiente<br>Compromiso laboral.<br><br>Variable independiente<br>Clima organizacional en la dimensión posición actual. |                                                                                            |
| <b>Problema específico (5)</b><br>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el reconocimiento de los servidores de la Red de                           | <b>Objetivo específico (5)</b><br>Conocer la relación entre el clima organizacional y el reconocimiento de los                                                   | <b>Hipótesis específica (5)</b><br>Existe relación entre el clima organizacional y el reconocimiento de los servidores de la Red de                           | Variable dependiente<br>Compromiso laboral.<br><br>Variable independiente<br>Clima organizacional en la                            |                                                                                            |

|                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Salud Dos de Mayo, 2024?                                                                                                                                                            | servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.                                                                                                                                       | Salud Dos de Mayo, 2024.                                                                                                                                                        | dimensión reconocimiento.                                                                                                                            |
| <b>Problema específico (6)</b><br>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el ambiente y condiciones de trabajo de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024? | <b>Objetivo específico (6)</b><br>Identificar la relación entre el clima organizacional y el ambiente y condiciones de trabajo de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024. | <b>Hipótesis específica (6)</b><br>Existe relación entre el clima organizacional y el ambiente y condiciones de trabajo de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024. | Variable dependiente<br>Compromiso laboral.<br><br>Variable independiente<br>Clima organizacional en la dimensión ambiente y condiciones de trabajo. |
| <b>Problema específico (7)</b><br>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la capacitación y desarrollo de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024?         | <b>Objetivo específico (7)</b><br>Conocer la relación entre el clima organizacional y la capacitación y desarrollo de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.             | <b>Hipótesis específica (7)</b><br>Existe relación entre el clima organizacional y la capacitación y desarrollo de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.         | Variable dependiente<br>Compromiso laboral.<br><br>Variable independiente<br>Clima organizacional en la dimensión capacitación y desarrollo.         |
| <b>Problema específico (8)</b><br>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y las remuneraciones de                                                                        | <b>Objetivo específico (8)</b><br>Identificar la relación entre el clima organizacional y las                                                                                          | <b>Hipótesis específica (8)</b><br>Existe relación entre el clima organizacional y las remuneraciones de los                                                                    | Variable dependiente<br>Compromiso laboral.<br><br>Variable independiente                                                                            |

|                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024?                                                                                                                        | remuneraciones de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.                                                                                                        | servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.                                                                                                                        | Clima organizacional en la dimensión remuneraciones.                                                                                       |
| <b>Problema específico (9)</b><br>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y las exigencias en el mercado de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024? | <b>Objetivo específico (9)</b><br>Identificar la relación entre el clima organizacional y las exigencias en el mercado de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024 | <b>Hipótesis específica (9)</b><br>Existe relación entre el clima organizacional y las exigencias en el mercado de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024. | Variable dependiente<br>Compromiso laboral.<br><br>Variable independiente<br>Clima organizacional en la dimensión exigencia en el mercado. |
| <b>Problema específico (10)</b><br>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y las situaciones de cambio de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024??  | <b>Objetivo específico (10)</b><br>Conocer la relación entre el clima organizacional y las situaciones de cambio de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.      | <b>Hipótesis específica (10)</b><br>Existe relación entre el clima organizacional y las situaciones de cambio de los servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.   | Variable dependiente<br>Compromiso laboral.<br><br>Variable independiente<br>Clima organizacional en la dimensión situaciones de cambio    |



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ANEXO 02**



**Código del paciente:** .....

**Fecha:** / /

**CUESTIONARIO PARA MEDIR CARACTERÍSTICAS GENERALES**

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Clima organizacional y su relación con el compromiso laboral en servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024

**INSTRUCCIONES.** Buen día estimado(a) servidor(a), a continuación, se le presenta un cuestionario el cual comprende de ítems que permitirán describir las características socio demográficas y laborales. Se precisa, que este instrumento es de utilidad exclusiva para la investigación y es de carácter anónimo y confidencial. Esperamos contar con sus respuestas con la veracidad del caso.

**Gracias**

**I. Características socio demográficas:**

1. Edad: \_\_\_\_\_ en años
2. Sexo:
  - a) Masculino ☐
  - b) Femenino ☐
3. Estado civil:
  - a) Casado ☐
  - b) Conviviente ☐
  - c) Soltero ☐
  - d) Viudo ☐
  - e) Separado ☐
4. Nivel de estudios (puede marcar más una respuesta):
  - a) Especialización ☐
  - b) Maestría ☐
  - c) Doctorado ☐
  - d) Educación continuada (Cursos, diplomados, otros) ☐

**II. Características laborales:**

6. Situación laboral:
  - a) Nombrado ☐
  - b) Contratado ☐
7. Experiencia laboral: \_\_\_\_\_ en años



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD



Código del paciente: .....

FECHA: / /

### CUESTIONARIO PARA MEDIR CLIMA ORGANIZACIONAL

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Clima organizacional y su relación con el compromiso laboral en servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**INSTRUCCIONES.** Buen día estimado(a) servidor(a), a continuación, se le presenta una serie de preguntas, lea detenidamente y con atención tómese el tiempo que sea necesario luego marque o complete según respuesta correspondiente.

Es necesario precisar que este cuestionario es de utilidad exclusiva para la investigación y es de carácter anónimo y confidencial. Esperando obtener sus respuestas con veracidad se le agradece anticipadamente su valiosa participación.

|   |              |
|---|--------------|
| 0 | Nunca        |
| 1 | Casi Nunca   |
| 2 | A veces      |
| 3 | Casi siempre |
| 4 | Siempre      |

**Muchas gracias.**

| N°  | Ítems                                                                                              | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 01. | Me gusta comentar en mi círculo social que trabajo en mi institución.                              |   |   |   |   |   |
| 02. | En la dirección existe un alto nivel de colaboración e interés por apoyar el trabajo de los demás. |   |   |   |   |   |
| 03. | Recibo información suficiente y adecuada para realizar bien mi trabajo.                            |   |   |   |   |   |
| 04. | Estoy satisfecho con las funciones que me han asignado.                                            |   |   |   |   |   |
| 05. | Me felicitan cuando realizo un buen trabajo.                                                       |   |   |   |   |   |
| 06. | Mi ambiente físico de trabajo es adecuado para el desarrollo de mis funciones.                     |   |   |   |   |   |
| 07. | Mi jefe inmediato emprende acciones eficaces que permiten desarrollar mi talento y capacidad.      |   |   |   |   |   |
| 08. | Mi institución satisface mis expectativas de desarrollo profesional y personal.                    |   |   |   |   |   |
| 09. | Mi remuneración está acorde con las responsabilidades de mi cargo.                                 |   |   |   |   |   |
| 10. | La carga de trabajo que tiene mi área está bien distribuida.                                       |   |   |   |   |   |

|     |                                                                                                           |  |  |  |  |  |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 11. | Considero que los cambios que se están realizando en mi institución son positivos.                        |  |  |  |  |  |
| 12. | Es un privilegio laborar aquí.                                                                            |  |  |  |  |  |
| 13. | Recibo la colaboración que necesito de otros sectores de mi institución.                                  |  |  |  |  |  |
| 14. | Mi jefe inmediato me escucha y toma en cuenta mis opiniones.                                              |  |  |  |  |  |
| 15. | Siento que mi situación laboral en mi institución mejorará dentro de un año.                              |  |  |  |  |  |
| 16. | En mi institución los trabajadores bien calificados son promovidos.                                       |  |  |  |  |  |
| 17. | Las condiciones de higiene en las instalaciones de la institución son adecuadas.                          |  |  |  |  |  |
| 18. | Mi jefe inmediato cumple con sus funciones de manera eficiente.                                           |  |  |  |  |  |
| 19. | Tengo oportunidad de desarrollo y promoción dentro de mi línea de carrera laboral.                        |  |  |  |  |  |
| 20. | Mi remuneración está al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado.                                |  |  |  |  |  |
| 21. | Durante mi jornada laboral me encuentro ocupado en ejecutar tareas que no tienen valor agregado.          |  |  |  |  |  |
| 22. | Los cambios que se están realizando en mi institución ayudan a mejorar mi situación dentro de la empresa. |  |  |  |  |  |
| 23. | Hay un sentido de "familia" o equipo.                                                                     |  |  |  |  |  |
| 24. | Mantengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.                                                |  |  |  |  |  |
| 25. | Existe una buena comunicación y coordinación entre los servicios.                                         |  |  |  |  |  |
| 26. | Estoy satisfecho con mi actual cargo en mi institución.                                                   |  |  |  |  |  |
| 27. | La institución considera a su personal como el más importante de sus recursos.                            |  |  |  |  |  |
| 28. | Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar bien mi trabajo.                             |  |  |  |  |  |
| 29. | Siento el apoyo de mi jefe inmediato cuando me encuentro en dificultades.                                 |  |  |  |  |  |
| 30. | Recibo los cursos de capacitación que realmente necesito para mejorar mi trabajo.                         |  |  |  |  |  |
| 31. | Mi institución otorga buenos y justos beneficios a sus trabajadores.                                      |  |  |  |  |  |
| 32. | Cuento con el tiempo suficiente para cumplir adecuada y oportunamente con las tareas que me asignan.      |  |  |  |  |  |
| 33. | Puedo obtener información sobre los cambios de puestos en mi institución.                                 |  |  |  |  |  |
| 34. | Las personas están dispuestas a dar extra para hacer el trabajo.                                          |  |  |  |  |  |
| 35. | Considero que mis compañeros de trabajo cumplen con las labores asignadas en forma eficiente.             |  |  |  |  |  |
| 36. | Mantengo una buena comunicación con mis compañeros de trabajo.                                            |  |  |  |  |  |
| 37. | Cuando veo lo que logramos, siento una sensación de orgullo.                                              |  |  |  |  |  |
| 38. | En mi institución los trabajadores son reconocidos cuando realizan una buena gestión.                     |  |  |  |  |  |
| 39. | Me siento protegido ante condiciones inseguras de trabajo.                                                |  |  |  |  |  |
| 40. | Mi jefe inmediato me permite participar de las decisiones que afectan mi trabajo.                         |  |  |  |  |  |
| 41. | La programación y los horarios de capacitación son adecuados.                                             |  |  |  |  |  |

|     |                                                                                                         |  |  |  |  |  |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 42. | A las personas aquí se les paga justamente por el trabajo que hacen.                                    |  |  |  |  |  |
| 43. | Los horarios o turnos de trabajo son adecuados para realizar bien mis funciones.                        |  |  |  |  |  |
| 44. | Recibo información sobre lo que está sucediendo en mi institución.                                      |  |  |  |  |  |
| 45. | Mi trabajo tiene un significado especial: este no es "sólo un trabajo".                                 |  |  |  |  |  |
| 46. | Uno puede contar con la cooperación de las demás personas.                                              |  |  |  |  |  |
| 47. | Tengo la confianza suficiente dentro de la institución para expresar mis ideas.                         |  |  |  |  |  |
| 48. | Me siento bien de la manera que contribuimos como institución a la comunidad.                           |  |  |  |  |  |
| 49. | Todos tienen oportunidad de recibir un reconocimiento especial.                                         |  |  |  |  |  |
| 50. | Participo de las actividades culturales y recreacionales que mi institución organiza.                   |  |  |  |  |  |
| 51. | Mi jefe inmediato respalda a sus subordinados frente a sus superiores.                                  |  |  |  |  |  |
| 52. | Se me ofrece entrenamiento para desarrollarme más profesionalmente                                      |  |  |  |  |  |
| 53. | Tengo la percepción de posibilidades claras de permanencia en la institución.                           |  |  |  |  |  |
| 54. | A la gente le gusta venir a trabajar.                                                                   |  |  |  |  |  |
| 55. | Las personas aquí se cuidan los unos a los otros.                                                       |  |  |  |  |  |
| 56. | Conozco los objetivos de mi área de trabajo.                                                            |  |  |  |  |  |
| 57. | Puedo ser yo mismo en mi lugar de trabajo.                                                              |  |  |  |  |  |
| 58. | Mi jefe muestra reconocimiento por el buen trabajo y por el trabajo extra.                              |  |  |  |  |  |
| 59. | Los materiales y equipos de trabajo están en buenas condiciones.                                        |  |  |  |  |  |
| 60. | Mi jefe fomenta un adecuado ambiente de trabajo.                                                        |  |  |  |  |  |
| 61. | Cuando las personas cambian de función o de área de trabajo, se les hace sentir como en casa.           |  |  |  |  |  |
| 62. | Pienso trabajar aquí hasta que me retire.                                                               |  |  |  |  |  |
| 63. | Las personas evitan hablar a espaldas de los demás al desempeñar su trabajo.                            |  |  |  |  |  |
| 64. | Las instrucciones que recibo son claras y precisas.                                                     |  |  |  |  |  |
| 65. | Siento que mi participación es importante.                                                              |  |  |  |  |  |
| 66. | Los ascensos se les da a quienes lo merecen.                                                            |  |  |  |  |  |
| 67. | En mi institución el ambiente es agradable.                                                             |  |  |  |  |  |
| 68. | Mi jefe tiene un panorama claro de los objetivos de la organización y que debemos hacer para lograrlos. |  |  |  |  |  |
| 69. | Mi jefe me mantiene informado acerca de cosas y cambios importantes.                                    |  |  |  |  |  |
| 70. | Tomando todo en consideración, yo diría que este es un gran lugar donde trabajar.                       |  |  |  |  |  |
| 71. | Se me brinda sugerencias y opiniones sobre el trabajo realizado para poder mejorarlo.                   |  |  |  |  |  |
| 72. | Este es un lugar entretenido donde trabajar.                                                            |  |  |  |  |  |
| 73. | Mi jefe involucra a la gente en las decisiones que afectan su trabajo y su ambiente de trabajo.         |  |  |  |  |  |
| 74. | Las comunicaciones en mi institución son adecuadas y oportunas.                                         |  |  |  |  |  |
| 75. | Este es un lugar amistoso para trabajar.                                                                |  |  |  |  |  |
| 76. | Mi jefe hace un buen trabajo asignando y coordinando el personal.                                       |  |  |  |  |  |

|     |                                                                               |  |  |  |  |  |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 77. | Puedo hacer a mi jefe una pregunta razonable y recibir una respuesta directa. |  |  |  |  |  |
| 78. | Este es un lugar saludable (psicológica y emocionalmente) donde trabajar.     |  |  |  |  |  |

### BAREMOS DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

| Variable                          | Ítems                        | Desfavorable | Favorable     | Muy favorable |
|-----------------------------------|------------------------------|--------------|---------------|---------------|
| Clima organizacional              | 1 al 78                      | 0 a 104 pts  | 105 a 208 pts | 209 a 312 pts |
| Dimensiones                       | Ítems                        | Desfavorable | Favorable     | Muy favorable |
| Identificación con la institución | 1,12,23,34,45,54,62,70       | 0 a 10 pts   | 11 a 21 pts   | 22 a 32 pts   |
| Relaciones interpersonales        | 2,13,24,35,46,55,63          | 0 a 9 pts    | 10 a 19 pts   | 20 a 28 pts   |
| Comunicaciones                    | 3,14,25,36,47,56,64,71,74,77 | 0 a 13 pts   | 14 a 26 pts   | 27 a 40 pts   |
| Posición actual                   | 5,16,27,38,49,58,66          | 0 a 9 pts    | 10 a 19 pts   | 20 a 28 pts   |
| Reconocimiento                    | 6,17,28,39,50,59,67,72,75,78 | 0 a 13 pts   | 14 a 26 pts   | 27 a 40 pts   |
| Ambiente y condiciones de trabajo | 7,18,29,40,51,60,68,73, 76   | 0 a 18 pts   | 19 a 36 pts   | 37 a 54 pts   |
| Capacitación y desarrollo         | 8,19,30,41, 52               | 0 a 6 pts    | 7 a 13 pts    | 14 a 20 pts   |
| Remuneraciones                    | 9,20,31,42                   | 0 a 5 pts    | 6 a 10 pts    | 11 a 16 pts   |
| Exigencia en el mercado           | 10,21,32,43                  | 0 a 5 pts    | 6 a 10 pts    | 11 a 16 pts   |
| Situaciones de cambio             | 11,22,33,44,53,61,69         | 0 a 9 pts    | 10 a 19 pts   | 20 a 28 pts   |



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD



Código del paciente: .....

Fecha: / /

### ESCALA PARA MEDIR COMPROMISO LABORAL

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Clima organizacional y su relación con el compromiso laboral en servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**INSTRUCCIONES.** Buen día estimado(a) servidor(a), las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste 0 (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta (de 1 a 6).

| Nunca       | Casi nunca         | Algunas veces          | Regularmente       | Bastante veces     | Casi siempre           | Siempre        |
|-------------|--------------------|------------------------|--------------------|--------------------|------------------------|----------------|
| 0           | 1                  | 2                      | 3                  | 4                  | 5                      | 6              |
| Ninguna vez | Pocas veces al año | Una vez al mes o menos | Pocas veces al mes | Una vez por semana | Pocas veces por semana | Todos los días |

**Muchas gracias.**

| N°                | Ítems                                                          | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-------------------|----------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| <b>VIGOR</b>      |                                                                |   |   |   |   |   |   |   |
| 01.               | En mi trabajo me siento lleno de energía                       |   |   |   |   |   |   |   |
| 02.               | Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo                            |   |   |   |   |   |   |   |
| 03.               | Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar |   |   |   |   |   |   |   |
| 04.               | Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo   |   |   |   |   |   |   |   |
| 05.               | Soy muy persistente en mi trabajo                              |   |   |   |   |   |   |   |
| 06.               | Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando      |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>DEDICACIÓN</b> |                                                                |   |   |   |   |   |   |   |
| 07.               | Mi trabajo está lleno de significado y propósito               |   |   |   |   |   |   |   |
| 08.               | Estoy entusiasmado con mi trabajo                              |   |   |   |   |   |   |   |
| 09.               | Mi trabajo me inspira                                          |   |   |   |   |   |   |   |
| 10.               | Estoy orgulloso del trabajo que hago                           |   |   |   |   |   |   |   |
| 11.               | Mi trabajo es retador                                          |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>ABSORCIÓN</b>  |                                                                |   |   |   |   |   |   |   |
| 12.               | El tiempo vuela cuando estoy trabajando                        |   |   |   |   |   |   |   |

|     |                                                                 |  |  |  |  |  |  |  |
|-----|-----------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| 13. | Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí |  |  |  |  |  |  |  |
| 14. | Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo                    |  |  |  |  |  |  |  |
| 15. | Estoy inmerso en mi trabajo                                     |  |  |  |  |  |  |  |
| 16. | Me “dejo llevar” por mi trabajo                                 |  |  |  |  |  |  |  |

### **Baremación del Cuestionario de compromiso laboral**

| <b>Variable</b>      | <b>Ítems</b> | <b>Bajo</b> | <b>Medio</b> | <b>Alto</b> |
|----------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| Clima organizacional | 1 al 16      | 0 a 32 pts  | 33 a 64 pts  | 65 a 96 pts |
| <b>Dimensiones</b>   | <b>Ítems</b> | <b>Bajo</b> | <b>Medio</b> | <b>Alto</b> |
| Vigor                | 1 al 6       | 0 a 12 pts  | 13 a 24 pts  | 25 a 36 pts |
| Dedicación           | 7 al 11      | 0 a 10 pts  | 11 a 20 pts  | 21 a 30 pts |
| Absorción            | 12 al 16     | 0 a 10 pts  | 11 a 20 pts  | 21 a 30 pts |

## ANEXO 03

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
ESCUELA DE POSGRADO  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



#### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Percy O. Leonardo Isidro

De profesión Lic. Enfermero, actualmente ejerciendo el cargo de Director Ejecutivo de la Red de Salud Dos de Mayo

-----por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el profesional Rolan Rubin Borneo Cantalicio, con DNI 44679658, aspirante al título de grado de maestro de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Clima Organizacional y su Relación con el Compromiso Laboral en Servidores de la Red de Salud Dos De Mayo 2024".

#### OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

|                                                     |                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Instrumento 1: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |
| Instrumento 2: ESCALA DE COMPROMISO LABORAL         | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:

Leonardo Isidro, Percy Omar

DNI: 41168795

Especialidad del validador: .....



GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO  
RED DE SALUD DOS DE MAYO

Percy Omar Leonardo Isidro  
CEP Nº 43730  
DIRECTOR EJECUTIVO

Firma/sello



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
ESCUELA DE POSGRADO  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ELEN BORNEO CANTALICIO

De profesión ENFERMERA, actualmente ejerciendo el cargo de DOCENTE UNIVERSITARIO

-----por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el profesional Rolan Rubin Borneo Cantalicio, con DNI 44679658, aspirante al título de grado de maestro de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Clima Organizacional y su Relación con el Compromiso Laboral en Servidores de la Red de Salud Dos De Mayo 2024".

### OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

|                                                     |                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Instrumento 1: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |
| Instrumento 2: ESCALA DE COMPROMISO LABORAL         | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:

BORNEO CANTALICIO ELEN

DNI: 40613742

Especialidad del validador: INVESTIGACIÓN

UDH PROGRAMA ACADÉMICO  
DE ENFERMERIA  
  
Mg. Elen Borneo Cantalicio  
DOCENTE UNIVERSITARIO  
BIOESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN  
Firma/sello



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
ESCUELA DE POSGRADO  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Maria Elena Bravo Jesús  
De profesión Licenciada en Enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de Asesora Social (Hospital) M.R.C.  
Dr. Rolan Rubin Borneo Cantalicio por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el profesional Rolan Rubin Borneo Cantalicio, con DNI 44679658, aspirante al título de grado de maestro de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Clima Organizacional y su Relación con el Compromiso Laboral en Servidores de la Red de Salud Dos De Mayo 2024".

### OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

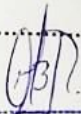
|                                                     |                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Instrumento 1: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |
| Instrumento 2: ESCALA DE COMPROMISO LABORAL         | <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir<br><input checked="" type="checkbox"/> Aplicable<br><input type="checkbox"/> No aplicable |

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:

Bravo Jesús María Elena

DNI: 22489482

Especialidad del validador: .....

  
Mg. MARIA ELENA BRAVO JESÚS  
Especialista en Enfermería y Docencia  
C.P. 17163 Reg. 6628

Firma/sello

## ANEXO 04

### BASE DE DATOS

| N° | Datos generales |      |        |          |           |             | Datos sobre compromiso laboral |       |       |       |       |       |       |       |       |        |        |        |        |        |        |        |
|----|-----------------|------|--------|----------|-----------|-------------|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|    | Edad            | Sexo | Estado | Estudios | Situación | Experiencia | item1                          | item2 | item3 | item4 | item5 | item6 | item7 | item8 | item9 | item10 | item11 | item12 | item13 | item14 | item15 | item16 |
| 1  | 39              | 1    | 2      | 4        | 2         | 10          | 6                              | 6     | 6     | 6     | 6     | 6     | 6     | 6     | 6     | 6      | 6      | 6      | 6      | 5      | 6      | 5      |
| 2  | 29              | 2    | 3      | 4        | 2         | 10          | 5                              | 6     | 6     | 4     | 5     | 5     | 6     | 5     | 6     | 6      | 5      | 6      | 5      | 5      | 6      | 5      |
| 3  | 32              | 2    | 3      | 1        | 2         | 7           | 3                              | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 5     | 5      | 4      | 4      | 5      | 4      | 5      | 4      |
| 4  | 37              | 2    | 3      | 4        | 2         | 11          | 6                              | 6     | 5     | 6     | 6     | 6     | 5     | 5     | 5     | 6      | 5      | 6      | 6      | 6      | 6      | 6      |
| 5  | 29              | 2    | 2      | 4        | 2         | 5           | 5                              | 6     | 4     | 6     | 4     | 5     | 5     | 5     | 4     | 6      | 4      | 6      | 6      | 6      | 5      | 5      |
| 6  | 32              | 1    | 2      | 4        | 1         | 9           | 6                              | 6     | 6     | 6     | 6     | 6     | 6     | 6     | 6     | 6      | 6      | 6      | 3      | 6      | 6      | 5      |
| 7  | 46              | 1    | 3      | 4        | 2         | 9           | 4                              | 4     | 5     | 4     | 3     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3      | 1      | 6      | 3      | 3      | 3      | 2      |
| 8  | 74              | 1    | 1      | 4        | 2         | 13          | 3                              | 3     | 6     | 2     | 6     | 3     | 5     | 6     | 6     | 6      | 4      | 6      | 6      | 5      | 6      | 5      |
| 9  | 22              | 2    | 3      | 4        | 2         | 1           | 6                              | 6     | 5     | 6     | 6     | 6     | 6     | 5     | 6     | 5      | 4      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      |
| 10 | 51              | 1    | 3      | 4        | 2         | 6           | 4                              | 6     | 6     | 5     | 5     | 5     | 6     | 6     | 6     | 6      | 5      | 6      | 5      | 6      | 6      | 5      |
| 11 | 35              | 1    | 3      | 4        | 2         | 10          | 5                              | 4     | 4     | 3     | 4     | 5     | 6     | 5     | 3     | 4      | 2      | 5      | 4      | 3      | 4      | 5      |
| 12 | 39              | 2    | 3      | 4        | 2         | 10          | 4                              | 6     | 3     | 4     | 5     | 6     | 3     | 3     | 3     | 4      | 3      | 3      | 5      | 4      | 4      | 3      |
| 13 | 29              | 2    | 2      | 2        | 2         | 6           | 6                              | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 2     | 3     | 3      | 2      | 6      | 5      | 4      | 4      | 3      |
| 14 | 48              | 2    | 1      | 4        | 2         | 12          | 5                              | 5     | 6     | 5     | 6     | 6     | 6     | 6     | 5     | 6      | 4      | 6      | 6      | 5      | 6      | 4      |
| 15 | 28              | 2    | 5      | 4        | 2         | 5           | 2                              | 3     | 3     | 6     | 5     | 5     | 2     | 2     | 3     | 2      | 3      | 4      | 6      | 4      | 4      | 2      |
| 16 | 31              | 2    | 3      | 4        | 2         | 5           | 5                              | 5     | 1     | 1     | 6     | 6     | 6     | 3     | 3     | 3      | 3      | 2      | 2      | 4      | 3      | 3      |

|    |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 17 | 28 | 2 | 5 | 4 | 2 | 8  | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 18 | 28 | 1 | 3 | 4 | 2 | 7  | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 6 | 4 |
| 19 | 32 | 1 | 2 | 4 | 2 | 8  | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 20 | 28 | 1 | 2 | 4 | 2 | 5  | 5 | 4 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 21 | 25 | 2 | 5 | 4 | 2 | 8  | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 6 |
| 22 | 28 | 1 | 3 | 4 | 2 | 5  | 6 | 6 | 6 | 4 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 23 | 45 | 2 | 2 | 4 | 1 | 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 32 | 1 | 2 | 4 | 2 | 5  | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | 25 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3  | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 |
| 26 | 34 | 1 | 2 | 4 | 2 | 6  | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 |
| 27 | 43 | 1 | 1 | 1 | 1 | 16 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 28 | 24 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4  | 5 | 4 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 29 | 29 | 1 | 2 | 4 | 2 | 7  | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 4 | 6 | 5 | 6 |
| 30 | 36 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5  | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 |
| 31 | 28 | 2 | 3 | 4 | 2 | 6  | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 2 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 32 | 38 | 2 | 5 | 2 | 1 | 18 | 6 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 |
| 33 | 48 | 1 | 2 | 4 | 1 | 25 | 6 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 |
| 34 | 25 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2  | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 35 | 52 | 1 | 1 | 4 | 1 | 14 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 |
| 36 | 32 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4  | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 1 |
| 37 | 34 | 2 | 3 | 1 | 2 | 6  | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 38 | 43 | 1 | 3 | 3 | 1 | 16 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 |
| 39 | 35 | 2 | 2 | 4 | 2 | 6  | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 43 | 1 | 2 | 4 | 1 | 14 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 41 | 32 | 1 | 2 | 4 | 1 | 13 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 42 | 34 | 2 | 5 | 4 | 2 | 14 | 3 | 3 | 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 |

|    |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 43 | 33 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2  | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 44 | 30 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4  | 5 | 4 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 45 | 36 | 1 | 2 | 4 | 2 | 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 46 | 32 | 2 | 2 | 4 | 2 | 7  | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 47 | 35 | 1 | 3 | 2 | 2 | 8  | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 6 |
| 48 | 52 | 1 | 2 | 4 | 1 | 11 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 |
| 49 | 48 | 2 | 3 | 4 | 2 | 10 | 3 | 5 | 6 | 5 | 3 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 3 | 1 | 5 |
| 50 | 42 | 1 | 1 | 2 | 1 | 14 | 4 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 4 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 |
| 51 | 55 | 1 | 2 | 4 | 2 | 12 | 4 | 0 | 5 | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 52 | 52 | 1 | 2 | 4 | 2 | 8  | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 53 | 44 | 2 | 2 | 4 | 1 | 14 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 54 | 37 | 1 | 3 | 4 | 1 | 12 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 55 | 38 | 1 | 1 | 4 | 2 | 10 | 2 | 6 | 6 | 2 | 6 | 6 | 0 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 |
| 56 | 30 | 1 | 3 | 4 | 2 | 6  | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 57 | 36 | 2 | 5 | 4 | 1 | 13 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 58 | 39 | 1 | 2 | 4 | 1 | 10 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 6 | 4 | 5 | 5 |
| 59 | 30 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2  | 6 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 60 | 24 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2  | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 |

| N° | Datos sobre clima organizacional parte 1 |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----|------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|    | i1                                       | i2 | i3 | i4 | i5 | i6 | i7 | i8 | i9 | i10 | i11 | i12 | i13 | i14 | i15 | i16 | i17 | i18 | i19 | i20 | i21 | i22 | i23 | i24 | i25 | i26 |
| 1  | 2                                        | 2  | 2  | 3  | 1  | 3  | 3  | 1  | 0  | 3   | 1   | 4   | 4   | 4   | 1   | 1   | 2   | 4   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 3   | 3   | 2   |
| 2  | 2                                        | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 2   | 4   | 3   | 3   | 1   | 1   | 1   | 3   | 1   | 1   | 0   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   |
| 3  | 2                                        | 2  | 2  | 3  | 2  | 4  | 3  | 2  | 2  | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   |
| 4  | 3                                        | 2  | 2  | 4  | 1  | 4  | 1  | 2  | 2  | 3   | 3   | 4   | 1   | 2   | 2   | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   | 1   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   |
| 5  | 3                                        | 1  | 2  | 3  | 0  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2   | 1   | 3   | 2   | 3   | 2   | 1   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 3   | 2   | 3   |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6  | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 0 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 7  | 2 | 0 | 2 | 4 | 1 | 2 | 0 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 4 |
| 8  | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 0 | 0 | 4 | 0 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 0 | 2 | 1 | 4 | 3 | 0 | 0 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9  | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 0 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 |
| 13 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 14 | 4 | 1 | 4 | 4 | 0 | 3 | 0 | 2 | 2 | 4 | 0 | 4 | 4 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 15 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 16 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 3 | 2 | 0 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 |
| 17 | 2 | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 18 | 4 | 1 | 1 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 |
| 19 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 0 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 |
| 24 | 1 | 2 | 2 | 3 | 0 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 2 |
| 25 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 |
| 26 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 27 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 28 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 29 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 |
| 30 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 32 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 33 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 34 | 2 | 2 | 1 | 3 | 0 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 35 | 4 | 2 | 1 | 4 | 0 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 0 | 2 | 1 | 3 | 0 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 36 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0 | 3 | 2 | 0 | 2 | 3 | 3 | 0 | 3 | 2 | 0 | 4 | 2 | 4 |
| 37 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 38 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 39 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 40 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 3 |
| 41 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 42 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 43 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 44 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 45 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 0 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 46 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 47 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 48 | 0 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 49 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 50 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 51 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 52 | 3 | 1 | 2 | 3 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 53 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 54 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 55 | 2 | 2 | 2 | 0 | 1 | 4 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 4 | 0 | 0 |
| 56 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 0 | 0 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 57 | 1 | 2 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 0 | 2 | 3 | 2 | 3 | 0 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 58 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 59 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 0 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 |
| 60 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 0 | 3 | 3 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 |

| N° | Datos sobre clima organizacional parte 2 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----|------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|    | i27                                      | i28 | i29 | i30 | i31 | i32 | i33 | i34 | i35 | i36 | i37 | i38 | i39 | i40 | i41 | i42 | i43 | i44 | i45 | i46 | i47 | i48 | i49 | i50 | i51 | i52 |
| 1  | 1                                        | 4   | 4   | 1   | 1   | 3   | 1   | 2   | 2   | 3   | 3   | 1   | 2   | 4   | 1   | 2   | 4   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 1   |
| 2  | 2                                        | 2   | 4   | 2   | 1   | 4   | 1   | 3   | 3   | 3   | 4   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 4   | 4   | 2   | 2   | 2   |
| 3  | 1                                        | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 4  | 2                                        | 4   | 2   | 1   | 1   | 4   | 2   | 3   | 2   | 4   | 4   | 1   | 2   | 3   | 2   | 2   | 4   | 2   | 4   | 2   | 1   | 2   | 1   | 4   | 2   | 1   |
| 5  | 2                                        | 2   | 3   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2   | 3   | 1   | 3   | 1   | 2   | 2   | 1   | 2   | 1   | 1   |
| 6  | 4                                        | 3   | 4   | 3   | 2   | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   | 3   | 0   | 0   | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 2   | 3   | 2   |
| 7  | 0                                        | 2   | 2   | 1   | 0   | 4   | 2   | 0   | 1   | 3   | 1   | 0   | 1   | 1   | 3   | 0   | 2   | 0   | 0   | 2   | 0   | 2   | 0   | 2   | 1   | 0   |
| 8  | 4                                        | 1   | 4   | 0   | 2   | 4   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 1   | 3   | 0   | 2   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 2   | 1   |
| 9  | 4                                        | 3   | 2   | 2   | 2   | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| 10 | 3                                        | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 1   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   |
| 11 | 1                                        | 0   | 2   | 1   | 1   | 2   | 1   | 2   | 2   | 3   | 3   | 1   | 1   | 2   | 1   | 0   | 1   | 2   | 1   | 3   | 2   | 3   | 1   | 2   | 2   | 1   |
| 12 | 2                                        | 2   | 2   | 1   | 1   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 1   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 1   | 4   | 1   | 1   |
| 13 | 1                                        | 1   | 1   | 1   | 1   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 1   | 1   |
| 14 | 1                                        | 1   | 2   | 0   | 0   | 4   | 2   | 2   | 2   | 2   | 4   | 0   | 1   | 1   | 0   | 2   | 4   | 0   | 4   | 0   | 2   | 4   | 0   | 2   | 2   | 0   |
| 15 | 1                                        | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   |
| 16 | 0                                        | 2   | 0   | 0   | 0   | 2   | 0   | 0   | 3   | 2   | 3   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 1   | 0   | 3   | 2   | 2   | 2   | 4   | 2   | 0   | 0   |
| 17 | 1                                        | 1   | 0   | 1   | 0   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 0   | 0   | 1   | 1   | 0   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 1   | 1   |
| 18 | 1                                        | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 3   | 3   | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 1   | 3   | 1   | 1   | 3   | 0   | 2   | 1   | 0   |
| 19 | 2                                        | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 4   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 1   | 2   | 1   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 20 | 3                                        | 2   | 4   | 1   | 2   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 1   | 2   | 2   | 1   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 0   | 1   | 2   | 1   |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 21 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 23 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 |
| 24 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 25 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 0 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 0 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 28 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 29 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 |
| 32 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 33 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| 34 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| 36 | 2 | 3 | 4 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 0 | 1 | 4 | 0 | 3 | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 1 |
| 37 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 38 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 40 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 42 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 43 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 |
| 44 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 45 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 46 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 47 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 48 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 0 | 1 | 3 | 1 | 0 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 49 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 50 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 0 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 |
| 51 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 0 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 0 | 4 | 2 | 2 |
| 52 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 1 | 1 | 0 | 3 | 1 | 0 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 54 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 55 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 |
| 56 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 57 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 0 |
| 58 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| 59 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 60 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 0 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 |

| N° | Datos sobre clima organizacional parte 3 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |
|----|------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|--|
|    | i53                                      | i54 | i55 | i56 | i57 | i58 | i59 | i60 | i61 | i62 | i63 | i64 | i65 | i66 | i67 | i68 | i69 | i70 | i71 | i72 | i73 | i74 | i75 | i76 | i77 | i78 |  |  |
| 1  | 3                                        | 2   | 3   | 4   | 4   | 2   | 4   | 3   | 2   | 2   | 1   | 3   | 4   | 1   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   |  |  |
| 2  | 2                                        | 2   | 1   | 4   | 3   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 1   | 3   | 2   | 1   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   |  |  |
| 3  | 1                                        | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   |  |  |
| 4  | 3                                        | 4   | 0   | 4   | 4   | 1   | 4   | 2   | 1   | 4   | 1   | 3   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 3   | 2   | 3   | 1   | 1   | 2   | 2   | 4   | 1   |  |  |
| 5  | 3                                        | 2   | 2   | 3   | 3   | 1   | 2   | 3   | 1   | 2   | 2   | 3   | 2   | 1   | 2   | 2   | 1   | 2   | 1   | 1   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   |  |  |
| 6  | 3                                        | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 0   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   |  |  |
| 7  | 1                                        | 2   | 0   | 3   | 0   | 0   | 1   | 2   | 2   | 3   | 0   | 2   | 2   | 0   | 2   | 0   | 0   | 0   | 0   | 2   | 0   | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   |  |  |
| 8  | 3                                        | 2   | 1   | 4   | 2   | 2   | 2   | 3   | 1   | 4   | 2   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 2   | 3   | 3   | 2   | 1   | 4   | 3   | 3   | 2   | 4   |  |  |
| 9  | 3                                        | 3   | 2   | 4   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   |  |  |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 10 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 12 | 4 | 2 | 0 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 13 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 14 | 2 | 0 | 0 | 4 | 3 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 4 | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 3 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 16 | 2 | 0 | 0 | 4 | 4 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 18 | 1 | 1 | 0 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 19 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 20 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 21 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 24 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 25 | 0 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 26 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 28 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 29 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 0 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 33 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 34 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 35 | 3 | 2 | 0 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 36 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 37 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 38 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 40 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 | 0 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 41 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 43 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 45 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 4 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 46 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 47 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 48 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 0 | 0 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 50 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 51 | 3 | 1 | 0 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 52 | 0 | 1 | 0 | 3 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 53 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 54 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 55 | 0 | 2 | 0 | 4 | 4 | 0 | 0 | 2 | 0 | 4 | 4 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 |
| 56 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 57 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 0 | 3 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 59 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 60 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 0 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
<http://www.udh.edu.pe>

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



## **ANEXO 05**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**TITULO:** Clima organizacional y su relación con el compromiso laboral en servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

Yo, ....., estoy de acuerdo en participar en la presente investigación, cuyo objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso laboral en servidores de la Red de Salud Dos de Mayo, 2024.

**Entiendo que mi participación es voluntaria, que mis respuestas serán confidenciales y que no recibiré dinero por mi colaboración.**

Permito que la información obtenida sea utilizada sólo con fines de investigación.

---

Firma del participante

---

Firma investigador

Fecha: ...../...../.....