



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
COMPROMISO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL
SERVICIO DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL
HOSPITAL LA CALETA DE CHIMBOTE, PERÚ 2021**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA DE
GESTION EN CENTRAL DE ESTERILIZACION**

PRESENTADO POR:

Lic. CHARCAPE BENITES SUSANA VALENTINA

ASESOR:

Mg. MORI CASTRO JAIME ALBERTO

LIMA – PERÚ

2022

“Clima organizacional y su relación con el compromiso del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital La Caleta de Chimbote, Perú 2021”

DEDICATORIA:

Mi mayor agradecimiento al Creador, ya que siempre está acompañándome, guiando mis pasos para ser mejor cada día. A mis hijos, porque son el motivo de mi existencia, inspiración de mis logros y ejemplo de empatía y lealtad.

AGRADECIMIENTO:

A mis maestros, que me brindaron conocimiento y sobre todo por su paciencia y apertura académica. A mi asesor Mg. Julio Alberto Mori Castro por su conocimiento e infinita paciencia para culminar con este proyecto.

ASESOR DE TESIS: Mg. JAIME ALBERTO MORI CASTRO

JURADO

Presidente: Dra. Giovanna Elizabeth reyes Quiroz

Secretario: Dra. Milagros Lizbeth UturuncoVera

Vocal: Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrrama

ÍNDICE

1. EL PROBLEMA	03
1.1. Planteamiento del problema:	03
1.2. Formulación del problema	05
1.2.1. Problema general	05
1.2.2. Problemas específicos	05
1.3. Objetivos de la investigación	07
1.3.1. Objetivo general	07
1.3.2. Objetivos específicos	07
1.4. Justificación de la investigación	09
1.4.1. Teórica	09
1.4.2. Metodológica	09
1.4.3. Práctica	09
1.5. Delimitaciones de la investigación	10
1.5.1. Temporal	10
1.5.2. Espacial	10
1.5.3. Recursos	10
2. MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes	11
2.2. Base Teórica	14
2.2.1. Clima organizacional	14
2.2.2. Compromiso organizacional	17
2.2.3. Rol de la enfermera sobre el tema	18
2.3. Formulación de hipótesis	19
2.3.1. Hipótesis general	19

2.3.2. Hipótesis específicas	19
3. METODOLOGÍA	23
3.1. Método de la investigación	23
3.2. Enfoque de la investigación	23
3.3. Tipo de investigación	23
3.4. Diseño de la investigación	23
3.5. Población, muestra y muestreo	24
3.6. Variables y operacionalización	24
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.7.1. Técnica	29
3.7.2. Descripción de instrumentos	29
3.7.3. Validación	30
3.7.4. Confiabilidad	30
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	31
3.9. Aspectos éticos	31
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	33
4.1. Cronograma de actividades	33
4.2. Presupuesto	34
5. REFERENCIAS	35
6. ANEXOS	45
6.1. Matriz de consistencia	45
6.2. Instrumentos	49
6.3. Consentimiento informado	52

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de la central de esterilización del hospital la Caleta de Chimbote, 2021. Material y método: Esta investigación tiene enfoque cuantitativo, hipotético deductivo y correlacional; se aplicará un diseño no experimental de corte transversal. La población del estudio estará conformada por 18 enfermeros y 12 técnicos de enfermería. La técnica de recolección de datos será la encuesta y se aplicarán dos instrumentos para medir las variables de clima organización y compromiso organización respectivamente, a los cuales se determinaron su validez y confiabilidad.

Palabra clave: Clima organizacional, compromiso organizacional.

Abstract

The objective of this research is to analyze the relationship between the organizational climate and the organizational commitment in the nursing staff of the sterilization center service of the Caleta de Chimbote hospital, 2021. Material and method: This research has a quantitative, hypothetical-deductive approach. and correlational; a non-experimental cross-sectional design will be applied. The study population will be made up of 18 nurses and 12 nursing technicians. The data collection technique will be the survey and two instruments will be applied to measure the variables of organizational climate and organizational commitment, respectively, to which their validity and reliability were determined.

Key word: Organizational climate, organizational commitment.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema:

Actualmente los organismos proponen transformaciones fundamentales para su organización con el objetivo de desarrollarse y competir. Esta situación se puede observar en las organizaciones sanitarias. Uno de los factores que puede o no ser determinante para su desarrollo es el clima de su organización. La seguridad y complacencia de los profesionales sanitarios contribuye en su capacidad y aptitud en el trabajo y es percibido por el usuario como una atención de excelencia (1).

El clima de la organización es el determinante más importante en la gestión de instituciones de salud. En este entorno psicosocial se desempeña el personal de salud de una institución. Al personal se considera activo de una organización por lo que es básico entender su conducta en este contexto (2). El clima organizacional influye o no en el compromiso organizacional (el afecto y lealtad que tiene un trabajador por su institución) lo cual influye en el cumplimiento de los objetivos institucionales (3).

Estudios realizados en Asia y Europa, evidenciaron que el clima de la organización influyó en el compromiso con ésta, a través de una mediación en la participación laboral. El clima de la organización se convierte en un determinante primordial en los entornos sanitarios en términos de compromiso de los empleados y cómo es significativo sobre la prestación de servicios en las organizaciones de salud (4).

Investigaciones realizadas en América determinan que el clima organizacional devela las destrezas o problemas que un personal de salud tiene en incrementar o reducir su rendimiento ya que son influenciados por la organización y los factores intrínsecos o extrínsecos del

trabajo. Estos actúan facilitando o dificultando la consecución de los propósitos de una organización (5).

Todo personal sanitario es fundamental en el éxito de una institución por lo que su percepción del clima organizacional es decisiva e importante, en este sentido Arque y Cárdenas, en el Perú concluyeron que el profesional de enfermería tiene una percepción regular y por mejorar del clima organizacional en su institución. Perciben como regular las dimensiones que lo conforman (6).

Al comprender el concepto de compromiso organizacional, los administradores y enfermeras pueden ser más conscientes de sus niveles de compromiso, salvar las brechas en la comunicación y, finalmente, brindar atención de mayor calidad a los clientes. La competencia profesional tiene un vínculo directo con el mejoramiento de la calidad del cuidado enfermero ya que está relacionado con el compromiso organizacional o compromiso con su institución (7).

Es necesario que los trabajadores desempeñen sus funciones en un clima organizacional positivo y en relación a ciertos factores que fortalecen el compromiso del personal de salud con su institución como la identificación profesional positiva, la satisfacción laboral extrínseca y la satisfacción laboral intrínseca (8).

El adecuado clima de la organización permite el incremento de una autoeficiencia del personal sanitario, el bienestar del usuario, la excelencia de la atención que se presta y la mejora en las competencias del talento humano. Además, contribuye a las relaciones de armonía en el personal y por ende se incrementa la autoeficacia y el mejoramiento de la atención al usuario en las instituciones sanitarias (9).

En la central de esterilización del Hospital las Caleta de Chimbote trabajan 18 enfermeras y 12 técnicos de enfermería que también desempeñan labores en centro quirúrgico y la unidad de recuperación. En este servicio se percibe que el personal de enfermería no se compromete con su trabajo ni tampoco con su institución. Además, intensifica la problemática el incremento de la demanda, el déficit de recursos humanos y los bajos sueldos. En relación a los factores institucionales tenemos la falta de políticas desarrollo humano, gestión inadecuada, multiplicidad de quejas de mala calidad de atención. Aunado a esto, un entorno de apatía, desidia e incremento del conflicto en el personal. También conflictos interpersonales que bloquean el trabajo colaborativo y un cuidado de enfermería con calidad. Todo lo anteriormente expuesto puede estar afectando el compromiso organizacional influenciado por el clima organizacional, por lo que es necesario y fundamental desarrollar este estudio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación del clima organizacional con el compromiso organizacional de las enfermeras y técnicas de enfermería de la central de esterilización del hospital la Caleta de Chimbote, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo la dimensión liderazgo del clima organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021?

¿Cómo la dimensión innovación del clima organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021?

¿Cómo la dimensión recompensa del clima organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021?

¿Cómo la dimensión estructura del clima organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021?

¿Cómo la dimensión toma de decisiones del clima organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021?

¿Cómo la dimensión comunicación del clima organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021?

¿Cómo la dimensión remuneración del clima organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021?

¿Cómo la dimensión identidad del clima organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021?

¿Cómo la dimensión conflicto y cooperación del clima organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021?

¿Cómo la dimensión motivación del clima organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021?

¿Cómo la dimensión confort del clima organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre clima organizacional y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación de la dimensión liderazgo del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021.
- Determinar la relación de la dimensión innovación del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021.

- Determinar la relación de la dimensión recompensa del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021.
- Determinar la relación de la dimensión estructura del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021.
- Determinar la relación de la dimensión toma de decisiones del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021.
- Determinar la relación de la dimensión comunicación del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021.
- Determinar la relación de la dimensión remuneración del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021.
- Determinar la relación de la dimensión identidad del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021.
- Determinar la relación de la dimensión conflicto y cooperación del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021.

- Determinar la relación de la dimensión motivación del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021.
- Determinar la relación de la dimensión confort del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este estudio va a generar conocimiento sobre como es el clima organizacional en el servicio de central de esterilización y como puede o no determinar el compromiso organizacional del personal de enfermería. Este marco teórico puede lograr el mejoramiento del cuidado enfermero para disminuir las infecciones intrahospitalarias y puede ser extrapolada a otras instituciones.

1.4.2. Metodológica

La investigación planificada tiene viabilidad ya que puede ser ejecutada por que se tiene el personal, los materiales y el presupuesto. Estos recursos van hacer posible el desarrollo y conclusión del estudio en el tiempo proyectado y determinado.

1.4.3. Práctica

Las conclusiones de esta investigación podrán servir para que los gerentes de las organizaciones de salud pueden lograr sus objetivos al comprender el clima organizacional de los hospitales y su efecto en los empleados sobre todo en la salud mental. Podría contribuir a la creación de una política de gestión organizacional y una política de administración de

personal en las organizaciones sanitarias (10). En base a esto implementar estrategias, proyectos de mejora continua y planes para mejorar el compromiso institucional y fortalecer una excelente atención al cliente. Además, es prioritario fortalecer el proceso del compromiso afectivo entre el personal ya que es innegable sus resultados positivos para la institución, así como para la profesión. El trabajador comprometido afectivamente es un valioso instrumento para el cumplimiento de los objetivos institucionales (11).

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El proyecto se llevará a cabo en el año 2021.

1.5.2. Espacial

El proyecto se ejecutará en la Central de Esterilización del Hospital La Caleta.

1.5.3. Recursos

Los recursos para ejecutar el presente estudios se encuentran disponibles.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Berberoglu, (2018), estudió las percepciones del clima organizacional de los empleados de atención médica y el impacto del clima organizacional en el compromiso organizacional y el desempeño organizacional percibido en los hospitales públicos del norte de Chipre. Estudio de enfoque cuantitativo con un cuestionario autoadministrado. El 48.4% de la muestra estuvo conformado por enfermeras, seguido de farmacéuticos, dietistas, técnicos de radiología, secretarías médicas, fisioterapeutas, químicos, auxiliares de laboratorio y biólogos. Los resultados revelaron que el clima organizacional está altamente correlacionado con el compromiso organizacional y el desempeño organizacional percibido (12).

Kalhor y col., (2018), investigó el efecto del clima organizacional en la participación laboral entre las enfermeras que trabajan en los hospitales docentes de la provincia de Qazvin, Irán. Estudio analítico descriptivo. Participaron 340 enfermeras. Se aplicaron 3 cuestionarios: Cuestionario de clima organizacional de Halpin y Kraft, Cuestionario de participación laboral (Kanungo) y Cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Myer. Resultados: El clima organizacional influyó en el compromiso organizacional a través de la mediación de la participación en el trabajo. Las dimensiones de ánimo grupal y compromiso continuo, tuvieron valores medios más altos de clima organizacional y compromiso organizacional. el coeficiente de trayectoria entre el clima organizacional y el compromiso fue de 0,22 (13).

Bahrami y col., (2016), investigó el compromiso y su relación con el clima organizacional en enfermeros en ambientes hospitalarios. Estudio transversal en 2014 en dos hospitales

universitarios en Yazd, Irán. Participaron 90 enfermeras. Se dos cuestionarios válidos: el cuestionario estándar de compromiso organizacional de Allen y Meyer y el Cuestionario de descripción del clima organizacional de Halpin y Croft. Los resultados indicaron una correlación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y el clima organizacional ($r = 0.269$, $p = 0.01$). También existe una relación positiva significativa entre la evitación del clima organizacional y el compromiso afectivo ($r = 0,208$, $p = 0,049$) y entre el enfoque en la producción y el compromiso normativo y de continuidad ($r = 0,308$, $p = 0,003$).

Nieves (2016), en Venezuela, plantea una relación baja positiva y no significativa de las características del clima organizacional (4.45 y $DE = 0.56$) de los profesores (4.67 y $DE = 0.63$) de estudiantes. El estudio de la relación entre la percepción que tienen profesores y alumnos del CO y el desempeño de los docentes a nivel extra cátedra, se observó una relación moderada e inversa entre ambas variables ($r_{pxy} = -0,49$ y $p = 0,06$). La misma resultó ser significativa (a nivel alfa = 0,10) (15).

Obreque (2015), en Chile concluye que existe una percepción global positiva del clima organizacional, con un 68% de encuestados que están de acuerdo o totalmente de acuerdo, asimismo existe un 0% que está “totalmente en desacuerdo. Tienen una percepción positiva del compromiso del trabajador hacia su institución. El 74,51% de los encuestados responden positivamente, el 4,9% tiene una postura negativa y el 20,59% no tiene una clara opinión al respecto (16).

A nivel nacional:

Vela (2017), se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo. Estudio cuantitativo y correlacional. La

muestra fue de 105 enfermeras. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados evidenciaron que el 21.0% de las enfermeras presentaba un nivel bajo de clima organizacional, el 75.2% un nivel medio y solo el 3.8% un nivel alto. El 13.3% de las enfermeras presentaba un nivel bajo de compromiso organizacional, el 65.7% un nivel medio y el 21.0% un nivel alto. Concluyó que existía una relación positiva entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de las enfermeras en los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo (17).

Pineda (2017), dice que el nivel medio (82.1%), en sus dimensiones, en relaciones, estabilidad y autorrealización tienen un nivel medio (82.1%, 67.9% y 56% respectivamente). El compromiso organizacional de los trabajadores tiene un nivel promedio (61.9%). En dimensiones: en afectivo, continuo y normativo presentan un nivel promedio (64.3%, 63.1% y 63.1% respectivamente). Existe una correlación nula entre el compromiso organizacional y las dimensiones del clima laboral (18).

Mendoza (2016), en los niveles de clima organizacional, el 15.4% del personal percibe el clima muy desfavorable a desfavorable, el 47.7% en un nivel moderado y el 36.9% en un nivel de favorable a muy favorable. En los niveles de compromiso, el 6.6% del personal percibe que su actitud de compromiso es bajo, el 25.4% en un nivel moderado y el 68% como bueno - excelente. Existe relación positiva moderada y muy significativa entre el clima y compromiso (19).

Cornejo (2018), dice que existe correlación positiva moderada entre clima y compromiso organizacional además según el p- valor 0.000 que al ser menor al 0.01 indica que esta correlación es significativa. No existe correlación entre Clima Organizacional y Compromiso Continuo (20).

Regalado (2020), La presente investigación se realizó en el Hospital Nacional San Bartolomé, 2020, teniendo como objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en el compromiso laboral. Estudio correlacional de corte transversal. Se aplicaron dos cuestionarios tipo escala de Likert. Resultados demuestran que la variable independiente analizada fue significativa en la explicación de la variable dependiente compromiso laboral ($p_{\text{valor}}=0,000<0,05$); por lo tanto, el clima organizacional influye positivamente en el compromiso laboral del personal del área de Enfermería del Hospital Nacional San Bartolomé, Lima 2020 (21).

2.2. Base Teórica

2.2.1. Primera variable: Clima organizacional

Likert, planteó que el liderazgo es un factor fundamental en un trabajo eficaz. Los diferentes estilos de liderazgo se encuentran vinculados a la productividad del sistema organizativo de una institución. La productividad se relaciona con la delegación, flexibilidad de la supervisión, el interés del jefe por la vida personal y bienestar de sus colaboradores. Cuando el jefe muestra más interés por la tarea; disminuye la moral y la insatisfacción por su trabajo del personal (22).

El ambiente organizacional del personal o nivel jerárquico está relacionado con la comunicación y conducta de los gestores. Esta conducta es el factor más importante de influencia, pero ésta disminuye cuando desciende el nivel jerárquico. El ambiente organizacional influye en la organización y sus factores determinantes son flujo de comunicación, práctica de toma de decisiones, interés por las personas, influencia en el departamento, excelencia tecnológica y motivación (23).

Definición

El Clima organizacional son las percepciones y emociones compartidas por el personal que labora en una organización respecto al empleo y al entorno físico donde se desarrollan las relaciones interpersonales en el trabajo y las normas formales e informales que influyen en él (24).

El clima organizacional se mantiene, aunque cambie por las circunstancias. El clima organizacional influye directamente sobre las conductas de los integrantes de la organización. El clima organizacional influye sobre el nivel de responsabilidad y filiación del personal que labora en una institución. Las variables como estilo de dirección, políticas y planes de gestión afectan el clima organizacional (25).

Los tipos de Clima Organizacional son:

Clima organizacional positivo. Es el clima organizacional idóneo y saludable donde los trabajadores sienten orgullo de trabajar en su institución y se identifica con ella. El personal goza de buena salud mental y anímica, es optimista, positivo, tolerante y colaborador. Además, se sentirá seguro de sí y de su organización. Las consecuencias positivas son el logro, la afiliación, el poder, la productividad, la satisfacción, la adaptación, la innovación y el bienestar personal (26).

Clima organizacional negativo. El clima organizacional negativo puede producir desadaptación, alta rotación, ausentismo, baja innovación, poca productividad. El clima organizacional determina la configuración de una organización y de sus trabajadores. Cuando el clima organizacional es negativo el trabajador se caracteriza por ser amargado, intolerante, iracundo, con tendencia a frustrarse y con mucho riesgo a tener afecciones psicosomáticas (27).

Las variables del clima organizacional son:

Potencial humano: sistema social interno de la organización, integrado por personas y grupos. Los individuos son seres vivientes, pensantes, con sentimientos que integran la institución; con objetivos que tiene que cumplirse. Sus dimensiones son: Liderazgo, innovación, recompensa y confort (28).

Diseño organizacional (estructura): conjunto de acciones o influencias conscientes y coordinadas de un grupo de personas. Sus dimensiones son: Estructura (coordinación de esfuerzos, objetivo común, división del trabajo y jerarquía de autoridad) (29).

Toma decisiones, comunicación Organizacional y remuneración. Cultura de la Organización: Ambiente donde se desarrolla las relaciones, normas y patrones de comportamiento de los trabajadores de una organización. Sus dimensiones son: Identidad, conflicto y cooperación y motivación (30).

Las consecuencias positivas del clima organización en una organización son el logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación e innovación. Las consecuencias negativas son: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación y baja productividad. El clima organizacional positivo influye sobre el trabajo y cumplimiento de objetivos planteados por la organización, así como a la satisfacción del cliente (31).

Las dimensiones del clima organizacional son:

La Comunicación, se fundamenta en el sistema de comunicación de la organización y la posibilidad de que se escuche las demandas y quejas de los trabajadores en la dirección. **El Conflicto y cooperación,** nivel de colaboración que se percibe entre los empleados en el desempeño de su trabajo y el soporte humano y material que reciben de su organización (32).

Confort: La voluntad de la dirección para implementar un ambiente físico sano y agradable.

Estructura: percepción de los integrantes de la organización sobre el número de reglas, procedimientos, trámites y otros limitantes que tienen en el desempeño de su deber (33).

Identidad: sentimiento de pertenencia que tiene el trabajador hacia su organización. También es el sentimiento de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Innovación: esfuerzo de una organización por innovar sus procesos. **Liderazgo:** Influencia de personas, en especial los jefes en la conducta de otros para obtener resultados. Ejerce a través la motivación y ciertas condiciones del entorno social como valores, normas y procedimientos (34).

Motivación: Son las condiciones que se refiere a las condiciones que encaminan a al personal de salud a trabajar con intensidad en su institución. **Recompensa:** cuando la organización utiliza más el premio que el castigo. Genera un clima adecuado siempre y cuando se estimule al trabajador a realizar buen trabajo. **Remuneración:** modo como se remunera a los trabajadores (35).

Toma de decisiones: Evaluación de la información con que se cuenta y se utiliza en las decisiones que se toman al interior de la organización. También se toma en cuenta el rol de los trabajadores en esta dimensión (36).

2.2.2. Segunda variable: Compromiso organizacional

Es la identificación y compromiso de un trabajador con su organización. Es fundamental en el trabajo por lo que se debe profundizar el estado del arte del constructo. El atributo del compromiso en la organización y profesión se fundamenta en las dimensiones: actitudinal, comportamental, afectiva e instrumental (37).

Compromiso Profesional

El individuo comprometido es el que está ligado emocionalmente con su ocupación. El comprometido de forma normativa es el que se siente obligado a permanecer en su ocupación y el comprometido instrumentalmente es el que tiene su compromiso vinculado a las pérdidas resultantes si deja su actual ocupación (38).

El compromiso ocupacional y organizacional contribuye en forma independiente a la predicción de la actividad profesional y el comportamiento laboral. El compromiso organizacional se basa en el modelo de tres componentes: compromiso afectivo, compromiso instrumental y compromiso normativo (39).

El componente afectivo es el grado en que una persona se identifica emocionalmente con su institución y está determinado por: un firme reconocimiento y aceptación de los objetivos y valores de la organización y de la profesión. Un persistente empeño para que su desempeño sea en beneficio de la organización y de la profesión. La voluntad de permanecer como miembro de la organización y de la profesión (40).

El componente instrumental o de continuidad es el grado en que una persona percibe que debe permanecer en una institución. Se caracteriza por que el trabajador puede estar presente físicamente en su institución laboral pero no está vinculado emocionalmente con él, ya que el precio de no permanecer en su trabajo puede ser muy perjudicial para él (41).

El componente normativo es el grado en que una persona se siente comprometido moralmente a integrar su institución. Se refiere a que el compromiso se da por la presión de las normas internalizadas que determinan laborar de acuerdo a los objetivos e intereses de la institución. El trabajador entiende que es correcto y moral hacerlo. Está establecido por medio del control de las competencias laborales del trabajador (42).

2.2.3. Rol de la enfermera sobre el tema.

El compromiso organizacional puede ser modificado por algunos factores como motivación, toma de decisiones, comunicación, liderazgo y establecimiento de metas, vinculados con el clima organizacional. Por lo que los gestores de enfermería deben mejorar el clima organizacional como una estrategia valiosa para fortalecer el compromiso organizacional, en sus dimensiones de compromiso afectivo, normativo y de continuidad (43).

Los gestores de enfermería deben crear un clima positivo y deseable para el personal, para incrementar su responsabilidad de permanecer en la organización, tratar de alcanzar las metas y crear apego emocional y disfrutar permaneciendo en la organización. Asimismo, los gestores deben identificarse y comprometerse con los objetivos organizacionales para alcanzarlos y ser un buen ejemplo y generar influencia y motivación con su comportamiento (44).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Hipótesis de trabajo (Hi)

- **H1:** Existe una relación significativa entre el clima organizacional y compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.

Hipótesis nula (Ho)

- **H2:** No existe una relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.

2.3.2. Hipótesis específicas

- **Hi1:** Existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.
- **Hi2:** No existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.
- **Hi1:** Existe una relación significativa entre la dimensión innovación del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.
- **Hi2:** No existe una relación significativa entre la dimensión innovación del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.
- **Hi1:** Existe una relación significativa entre la dimensión recompensa del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.
- **Hi2:** No existe una relación significativa entre la dimensión recompensa del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.
- **Hi1:** Existe una relación significativa entre la dimensión estructura del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.
- **Hi2:** No existe una relación significativa entre la dimensión estructura del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.

- **Hi1:** Existe una relación significativa entre la dimensión toma de decisiones del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.
- **Hi2:** No existe una relación significativa entre la dimensión decisiones del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.
- **Hi1:** Existe una relación significativa entre la dimensión comunicación del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.
- **Hi2:** No existe una relación significativa entre la dimensión comunicación del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.
- **Hi1:** Existe una relación significativa entre la dimensión remuneración del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.
- **Hi2:** No existe una relación significativa entre la dimensión remuneración del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.
- **Hi1:** Existe una relación significativa entre la dimensión identidad del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.
- **Hi2:** No existe una relación significativa entre la dimensión identidad del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.

- **Hi1:** Existe una relación significativa entre la dimensión conflicto y cooperación del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.
- **Hi2:** No existe una relación significativa entre la dimensión conflicto y cooperación del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.
- **Hi1:** Existe una relación significativa entre la dimensión motivación del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.
- **Hi2:** No existe una relación significativa entre la dimensión motivación del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.
- **Hi1:** Existe una relación significativa entre la dimensión confort del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.
- **Hi2:** No existe una relación significativa entre la dimensión confort del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Este estudio es hipotético deductivo porque, a partir de la observación del fenómeno de estudio, se crea la hipótesis para explicar dicho fenómeno y después se comprueba mediante el razonamiento deductivo comparando los hallazgos con la experiencia (45).

3.2. Enfoque de la investigación

La investigación es de enfoque cuantitativo porque utiliza la recolección de datos para verificar una hipótesis, ya que se realiza con la medición y el análisis estadístico, con la finalidad de establecer patrones de conducta y verificar teorías (46).

3.3. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada porque tiene como finalidad la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad. Se fundamenta en los hallazgos tecnológicos de la investigación básica, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto. Se centraliza en resolución de problemas en contexto para satisfacer necesidades concretas y solucionarlas (47).

3.4. Diseño de la investigación

La investigación es correlacional, transversal y no experimental. Los estudios transversales se basan en que todas las mediciones se hacen en una sola ocasión, por lo que no existe seguimiento. Los estudios correlacionales buscan demostrar la relación que existe entre dos variables en un contexto determinado. Finalmente, en los estudios no experimentales no se manipulan las variables, observando los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para analizarlos (48).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

La población estará conformada por 18 profesionales de enfermería y 12 técnicos de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital La Caleta de Chimbote.

Muestra

Se considerará a toda la población investigada (muestra censal), los cuales son 18 profesionales de enfermería y 12 técnicos de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital La Caleta de Chimbote.

Muestreo:

Será no probabilística y se tomará las unidades de estudio de forma intencional o por convicción.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Enfermeros y técnicos de enfermería que laboren en la central de esterilización del Hospital La Caleta de Chimbote.
- Enfermeros y técnicos de enfermería que laboren en la central de esterilización del Hospital La Caleta de Chimbote y deseen participar en el estudio.

Criterios de exclusión

- Enfermeros y técnicos de enfermería que no laboren en la central de esterilización del Hospital La Caleta de Chimbote.
- Enfermeros y técnicos de enfermería de la central de esterilización del Hospital La Caleta de Chimbote que no deseen participar del estudio.

3.6. Variables y operacionalización

3.6.1. Variables de estudio

- **Primera variable: Clima organizacional**

Definición conceptual de la primera variable: Clima organizacional.

Percepciones y emociones compartidas por personal que labora en la organización respecto al empleo y al entorno físico donde se desarrollan las relaciones interpersonales en el trabajo y normas formales e informales que influyen en él (49).

Definición operacional de la primera variable: Clima organizacional

Percepciones y emociones sobre el clima organizacional que tiene el personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital la caleta de Chimbote, el cual será medido a través de un cuestionario. La primera variable clima organizacional tiene 11 dimensiones. Esta variable se medirá con el valor final de bajo, medio y alto.

Definición conceptual de la segunda variable: Compromiso organizacional

Identificación y compromiso de un trabajador con su organización (50).

Definición operacional de la segunda variable: Compromiso organizacional

Nivel de identificación y compromiso que tiene el personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital la caleta de Chimbote, el cual será medido a través de un cuestionario. La segunda variable: Compromiso organizacional tiene 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso instrumental y compromiso normativo. Esta variable se medirá con el valor final de bajo, medio y alto.

Tabla 1. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición operacional: Percepciones y emociones sobre el clima organizacional que tiene el personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital la caleta de Chimbote, el cual será medido a través de un cuestionario. La primera variable clima organizacional tiene 11 dimensiones. Esta variable se medirá con el valor final de bajo, medio y alto.

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Liderazgo	Influencia de personas, jefes en la conducta de otros.	Bajo liderazgo de 0 a 9 Medio liderazgo de 10 a 18 Alto liderazgo de 19 a 28	- Alto: 217- 270 - Medio: 109- 216 - Bajo: 217-270
Innovación	Esfuerzo de organización por innovar procesos	Bajo innovación de 0 a 18 Medio innovación de 19 a 36 Alto innovación de 37 a 55	
Recompensa	La organización utiliza más el premio que el castigo	Bajo recompensa de 0 a 7 Medio recompensa de 8 a 14 Alto recompensa de 15 a 21	
Estructura	Percepción de integrantes de organización en número de reglas, normas y trámites	Bajo estructura de 0 a 8 Medio estructura de 9 a 16 Alto estructura de 17 a 24	
Toma de decisiones	Evaluación de la información con que se cuenta	Bajo decisiones de 0 a 28 Medio decisiones de 29 a 56 Alto decisiones de 57 a 83	
Comunicación	Sistema de comunicación de la organización	Bajo comunicación de 0 a 18 Medio comunicación de 19 a 36 Alto comunicación de 37 a 55	
Remuneración	Modo como se remunera al trabajador	Bajo remuneración de 0 a 18 Medio remuneración de 19 a 36 Alto remuneración de 37 a 55	

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Identidad	Sentimiento de pertenencia que tiene el trabajador	Bajo identidad de 0 a 18 Medio identidad de 19 a 36 Alto identidad de 37 a 55	
Conflicto y cooperación	Nivel de colaboración que se percibe entre los empleados	Bajo conflicto de 0 a 7 Medio conflicto de 8 a 14 Alto conflicto de 15 a 21	
Motivación	Condiciones que llevan a los empleados a trabajar	Bajo motivación de 0 a 14 Medio motivación de 15 a 28 Alto motivación de 29 a 42	
Confort	Esfuerzos de la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.	Bajo confort de 0 a 14 Medio confort de 15 a 28 Alto confort de 29 a 42	

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición operacional: Nivel de identificación y compromiso que tiene el personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital la caleta de Chimbote, el cual será medido a través de un cuestionario. La segunda variable: Compromiso organizacional tiene 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso instrumental y compromiso normativo. Esta variable se medirá con el valor final de bajo, medio y alto.

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Compromiso Afectivo	Grado en que una persona se identifica emocionalmente con su institución	Alto compromiso afectivo de 7 a 9 Medio compromiso de 4 a 6 Bajo compromiso de 0 a 3	Alto: 55- 90 Medio: 37- 54 Bajo: 18- 36
Compromiso instrumental o de continuidad	Grado en que una persona percibe que debe permanecer en una institución	Alto compromiso instrumental de 7 a 9 Medio compromiso instrumental de 4 a 6 Bajo compromiso instrumental de 0 a 3	
compromiso normativo.	Grado en que una persona se siente comprometido moralmente a integrar su institución.	Alto compromiso normativo de 7 a 9 Medio compromiso normativo de 4 a 6 Bajo compromiso normativo de 0 a 3	

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica de recolección de datos será la encuesta aplicada al personal de enfermería del Hospital La caleta de Chimbote.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Los instrumentos que serán aplicados en el presente estudio son:

Cuestionario N° 1: Clima organizacional

El instrumento fue elaborado por el Comité Técnico de Clima Organizacional, el cual está contenido en el Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. RM N° 623-2008/MINSA. De acuerdo a este documento el instrumento se basó en la escala de Rensis Likert y fue validada por juicio de expertos y grupos focales (51).

El instrumento tiene 55 ítems que miden las 11 dimensiones del clima organizacional en estudio: comunicación, conflicto y cooperación, confort, estructura, identidad, innovación, liderazgo, motivación, recompensa, remuneración y toma de decisiones.

Cada ítem tiene 5 alternativas:

Totalmente en desacuerdo (TED): tiene un valor de un 1 punto.

En desacuerdo (ED): tiene un valor de un 2 punto.

Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NEDNDA): tiene un valor de un 3 punto.

De acuerdo (Da): tiene un valor de un 4 punto:

Totalmente de acuerdo (TA): tiene un valor de un 5 punto.

Baremo de rangos:

Alto: 217- 270

Medio: 109- 216

Bajo: 217-270

Cuestionario N° 2: **Compromiso organizacional**

El instrumento escala de compromiso organizacional fue elaborado por Meyer y Allen en 1997, el instrumento tiene 18 ítems que miden las 3 dimensiones del compromiso organizacional en estudio: afectivo, instrumental o de continuidad y normativo (52).

Totalmente en desacuerdo (TED): tiene un valor de un 1 punto.

En desacuerdo (ED): tiene un valor de un 2 punto.

Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NEDNDA): tiene un valor de un 3 punto.

De acuerdo (Da): tiene un valor de un 4 punto:

Totalmente de acuerdo (TA): tiene un valor de un 5 punto.

Baremo de rangos:

Alto: 55- 90

Medio: 37- 54

Bajo: 18- 36

3.7.3. Validación

La validación se realizará a través de un juicio de 3 expertos, especialistas en el área técnica y metodológica.

3.7.4. Confiabilidad

Para medir la confiabilidad de los instrumentos se realizará la prueba del coeficiente alfa de Cronbach. El Alfa de Cronbach (α), es un coeficiente utilizado para medir la fiabilidad de una escala de medida o test, la confiabilidad es la ausencia de errores de medida en un test, o como es la precisión de su medición (53).

La fiabilidad es un concepto que tiene varias definiciones, aunque a grandes rasgos se puede definir como la ausencia de errores de medida en un test, o como la precisión de su medición.

El instrumento que medirá la variable clima organizacional tiene una confiabilidad cercana a 1, según el coeficiente alfa de Cronbach y fue aplicado por el MINSA en el año 2008 (25).

El instrumento que medirá la variable compromiso organizacional tiene una confiabilidad de 0.888, según el coeficiente alfa de Cronbach y fue aplicado por Vela en el año 2017 (17).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de datos será mediante el programa Microsoft Excel 2013 y el programa estadístico SPSS versión 22.0, con la finalidad de presentar los resultados en tablas y/o gráficos para su posterior análisis e interpretación. Para el análisis de datos se aplicará la prueba de Rho de Spearman para buscar la relación entre las variables Compromiso organizacional y Clima organizacional Del Personal De Enfermería Del Servicio De Central De Esterilización Del Hospital La Caleta.

La prueba de Rho de Spearman es un coeficiente de correlación ordinal que permite correlacionar dos variables por rangos en lugar de medir el rendimiento separado en cada una de ellas (54).

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación considerará los siguientes criterios (55):

Principio de autonomía

Se respetará la libertad de voluntad y decisión del personal de enfermería de la central de esterilización, se les informará sobre el estudio y se les solicitará su consentimiento informado para su participación.

Principio de beneficencia

El presente estudio tendrá beneficio sobre el personal de enfermería de central de esterilización ya que se conocerá el nivel del clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional.

Principio de no maleficencia

Los sujetos de estudio no serán sometidos a ningún riesgo de su integridad y salud.

Principio de justicia

Los entrevistados serán tratados con cordialidad, respeto y sin preferencias.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021																			
	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación de título	■	■																		
Elaboración del problema de estudio: planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación de la investigación y las delimitaciones de la investigación.		■	■	■	■	■	■	■												
Elaboración del marco teórico del estudio: antecedentes, base teórica y formulación de hipótesis.									■	■	■	■								
Elaboración de la metodología del estudio: método de investigación, enfoque de investigación, tipo de investigación, diseño de investigación, población, variables y Operacionalización, técnica e instrumentos de recolección de datos, plan de procesamiento y análisis de datos y aspectos técnicos.													■	■	■	■				
Elaboración de aspectos administrativos del estudio: cronograma de actividades y presupuesto.													■	■	■	■				
Elaboración de las referencias del estudio: revisión bibliográfica, anexos, matriz de consistencia.					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
Aprobación del proyecto																	■	■	■	■
Sustentación de proyecto																				■

4.2. Presupuesto

	REC. HUMANOS	CANTIDAD	COSTO
POTENCIALES HUMANOS	Asesorías	1	250.00
	Técnicos en digitaciones	1	150.00
	Encuestador	2	300.00
	Estadísticos	1	250.00
RECURSOS MATERIALES	MATERIAL BIBLIOGRÁFICO		
	Textos	Estimado	300.00
	Internet	Estimado	100.00
	Otros	Estimado	300.00
	MATERIAL DE IMPRESIÓN		
	Impresión y copia	Estimado	50.00
	Empastados de la Tesis	3 ejemplares	300.00
	USB	Unidad	15.00
	CD,	2 unidades	10.00
	MATERIAL DE ESCRITORIO		
	Papel bond A4 80 gramos	2 millar	50.00
	Papelote cuadriculado	10 unidades	20.00
	Cartulinas	10 unidades	20.00
	Cintas Adhesivas	2 unidades	20.00
	Plumones	6 unidades	15.00
	SERVICIOS	SERVICIOS	
Comunicaciones		Estimado	50.00
Movilidad y Viáticos		Estimado	300.00
Imprevistos		Estimado	200.00
Total, costo			2325.00
RECURSOS FINANCIEROS	El proyecto será autofinanciado		

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Segredo A. Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo. Rev Cub Sal Púb 2013; 39(2):385–393
2. Osorio M. Resiliencia laboral en el clima organizacional del personal que labora en La U. E. “María Virgen Misionera”. Valencia: Universidad de Carabobo; 2016.1-161. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4763/mosorio.pdf?sequence=1> accedido el 20 de enero de 2021.
3. OPS Organización Panamericana de la salud. Teoría y técnicas de desarrollo organizacional. v.3. Publications/Publicaciones- Guatemala. URL disponible en <https://iris.paho.org/handle/10665.2/10060> accedido el 20 enero de 2021.
4. Heidari M., Habibi H. Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff. Journal of evidence-based integrative medicine, 23, 2515690X18790726. 2018. <https://doi.org/10.1177/2515690X18790726> accedido el 21 de enero del 2021.
5. Barth R. Organizational Commitment and Identification of Engineers as a Function of Organizational Climate. Relations industrielles / Industrial Relations, 29 (1), 185–199. 2018. <https://doi.org/10.7202/028484ar> accedido el 21 de enero del 2021.
6. Bahrami M., Barati O., Ghoroghchian M., Montazer-Alfaraj R., Ranjbar M. Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals. Osong public health and research perspectives, 7(2), 96–100.2016. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2210909915300850> accedido el 3 de febrero del 2021.

7. Palma, L. Compromiso Organizacional y Clima Laboral en la Maternidad de María de Chimbote. Tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión del talento humano. 2021. URL disponible en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76518/Palma_ALJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y accedido el 24 de febrero del 2022.
8. Rodríguez A., Álvarez A., Sosa I., De Vos P., Bonet M. Van-der P. Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. Rev cubana Hig Epidemiol 2010; 48(2):177–96
9. Arque I. Percepción de la enfermera sobre el clima organizacional en Centro Quirúrgico del Hospital San Juan de Lurigancho 2016. Para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7458/Arque_ni.pdf?sequence=1 accedido el 10 de febrero.
10. Cárdenas N. Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017. Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24325/Cardenas_PNO.pdf?sequence=1 accedido el 15 de marzo del 2021.
11. Liou R. An analysis of the concept of organizational commitment. Nursing forum, 43(3), 116–125. 2008). <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2008.00103.x> accedido el 8 de enero del 2021.

12. Berberoglu, A. Impacto del clima organizacional en el compromiso organizacional y el desempeño organizacional percibido: evidencia empírica de hospitales públicos. *BMC Health Serv Res* . 18, 399 (2018). <https://doi.org/10.1186/> accedido el 24 de febrero del 2022.
13. Kalhor R., Khosravizadeh O., Moosavi S., Heidari M., Habibi H. Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff. *Journal of evidence-based integrative medicine*, 23, 2515690X18790726. 2018 <https://doi.org/10.1177/2515690X18790726> accedido el 10 de enero del 2021.
14. Bahrami M., Barat, O., Ghoroghchian M., Montazer R., Ranjbar M. Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals. *Osong public health and research perspectives*, 7(2), 96–100. 2016. <https://doi.org/10.1016/j.phrp.2015.11.009> accedido el 11 de enero del 2021.
15. Nieves E. Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo “Agustín Codazzi” de Maracay, estado Aragua. (2016). Venezuela. URL disponible en <https://www.semanticscholar.org/paper/DESEMPE%C3%91O-DOCENTE-Y-CLIMA-ORGANIZACIONAL-EN-EL-DE-Nieves/edacc207aa8a2db336ff72e3fda863f4c3d6b736> accedido el 21 de enero del 2021.
16. Obreque A. Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad.2015. URL disponible en http://campusesp.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/387/Tesis_%20Andrea%20Obreque%20Huenchuan.pdf?sequence=1&isAllowed=y accedido el 16 de enero del 2021.

17. 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. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16878> accedido el 15 de enero del 2021.
18. Pineda M. Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del hospital I la esperanza de Trujillo. (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. 2017. URL disponible en <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11425> accedido el 10 de enero del 2021.
19. Mendoza A. Clima y compromiso organizacional en el personal de salud de la red San Juan de Miraflores - Villa María del Triunfo-octubre 2016. (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Nacional Federico Villarreal. URL disponible en <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2264> accedido el 5 de febrero del 2021.
20. Cornejo Y. Clima y Compromiso Organizacional en trabajadores de Empresas Privadas de Lima Metropolitana. tesis para obtener el título profesional de licenciada en psicología.2018. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36960/Cornejo_MAY.pdf?sequence=1 accedido el 10 de enero del 2021.
21. Regalado, D. El clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral en el hospital San Bartolomé, Lima 2020. URL disponible en https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_d30fb2776a687ceba8df6b023232cacf accedido el 20 de febrero del 2022.
22. Likert R. Un nuevo método de gestión y dirección. Ed. Deusto. Bilbao. 1965.

23. Segredo A. Propuesta de instrumento para el estudio del clima organizacional. Correo científico médico de Holguín. ISSN 1560-4381 CCM 2013; 17 (3). URL disponible en <https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2013/ccm133n.pdf> accedido el 19 de enero del 2021.
24. Dorta A. Definiciones y Dimensiones del Clima Organizacional. Centro de desarrollo gerencial. 2013. URL disponible en <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html> accedido el 19 de enero del 2021.
25. Ministerio de Salud. Resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA. Resolución Ministerial que aprueba los Documentos Técnicos "Plan para el Estudio del Clima Organizacional 2008-2011" y "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional". Diario oficial El Peruano, 11 de setiembre de 2008. http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf. accedido el 10 de enero 2021.
26. Bustamante M., Grandón M., Lapo M. Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. Estudios Gerenciales [Internet]. 2015;31(137):432-440. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21243557009>. accedido el 8 de febrero del 2021.
27. Ovando L. Clima laboral negativo: repelente para el talento. 2019. URL disponible en <https://blog.pdainternacional.net/blog/2019/09/25/clima-laboral-negativo-repelente-para-el-talento/> accedido el 15 de febrero del 2021.

28. García M. Herramientas metodológicas cualitativas para el monitoreo del clima organizacional. <http://repositorio.uns.edu.pe/handle/UNS/2679> accedido el 8 de enero del 2021.
29. MacDavitt K., Chou, S., Stone P. Organizational climate and health care outcomes. *Joint Commission journal on quality and patient safety*, 33(11 Suppl), 45–56. 2007. [https://doi.org/10.1016/s1553-7250\(07\)33112-7](https://doi.org/10.1016/s1553-7250(07)33112-7) accedido el 10 de enero del 2021.
30. Valadez L., Trujillo M., Torres A. Variables del clima organizacional que preceden a la aparición del fenómeno mobbing, en una organización mexicana. *Investigación administrativa*, 39(105), 7-21. 2010. Recuperado en 21 de marzo de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782010000100007&lng=es&tlng=es
31. Moreno M. Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la escuela académico profesional de enfermería de la Universidad Nacional del Santa. 2016 URL disponible en. <http://repositorio.uns.edu.pe/handle/UNS/2602> accedido el 8 de febrero del 2021.
32. Segredo A., García A., López P., León P., Perdomo I. Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. *Horiz. sanitario [revista en la Internet]*. 2017 Abr [citado 2021 Mar 21]; 16(1): 28-37. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592017000100028&lng=es. <https://doi.org/10.19136/hs.v16i1.1256>.
33. Sandoval M. Concepto y dimensiones del clima organizacional.2004. URL disponible en <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402/3399> accedido el 15 de enero del 2021.

34. Delgado A., Martínez T., López J., Luna J., López L., Lardelli P. Las dimensiones del clima organizacional percibidas por los médicos de familia. 2006. URL disponible en <https://doi.org/10.1157/13089089> accedido el 8 de febrero del 2021.
35. Guillén, M. Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones. 2013. URL disponible en <https://www.scielo.org/article/rcsp/2013.v39n2/242-252/> accedido el 15 de febrero del 2021.
36. Iglesias A., Torres J. An approach to organizational climate. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2018 Mar [citado 2021 Mar 21]; 34 (1): e1257. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es. Epub 01-Mar-2018 accedido el 18 de febrero del 2021.
37. Demo G. Compromiso en el trabajo: síntesis del estado del arte y revisión de la producción nacional. Revista Psicologia Organizações e Trabalho , 3 (2), 185-213. 2003. Recuperado el 23 de enero de 2021, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572003000200008&lng=en&tlng=en.
38. Rowe O., Bastos A. Vínculos con la carrera y la producción académica: comparando docentes de IES públicas y privadas. Revista de Administração Contemporânea , 14 (6), 1011-1030. 2010. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000700003> accedido el 10 de marzo del 2021.
39. Meyer J., Allen N., Smith C. Compromiso con las organizaciones y ocupaciones: Ampliación y prueba de una conceptualización de tres componentes. Revista de

- psicología aplicada, 78 (4), 538–551.1993. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538> accedido el 11 de marzo del 2021.
40. Gouldner H. Dimensions of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 4(4), 468-490.1960. doi:10.2307/2390769
 41. Meyer J., Allen N. A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, Volume 1, Issue 1, 1997, Pages 61-89, ISSN 1053-4822, [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z). accedido el 10 de marzo del 2021.
 42. Mowday R., Steers R., Porter L. The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, Volume 14, Issue 2, 1979, Pages 224-247, ISSN 0001-8791, [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1). accedido el 10 de marzo del 2021.
 43. Rodríguez-Fernández, M., Herrera, J., y de Las Heras-Rosas, C. Model of Organizational Commitment Applied to Health Management Systems. *International journal of environmental research and public health*, 18(9), 4496.2021. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094496>. Accedido el 3 de noviembre del 2021.
 44. Joseph, M. Organizational culture and climate for promoting innovativeness. *The Journal of nursing administration*, 45(3), 172–178. 2015. <https://doi.org/10.1097/NNA.000000000000178>. Accedido el 3 de noviembre del 2021.
 45. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la Investigación.5a Ed. México. Mc Graw Hill. (2014).

46. Sánchez, F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. 2019. Disponible en <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>. Recuperado el 10 de octubre del 2021.
47. Lozada, J. Investigación Aplicada. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, ISSN-e 1390-9592, Vol. 3, N°. 1, 2014, págs. 47-50. URL disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>. Recuperado el 10 de octubre del 2021.
48. Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P. y García, N. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*. Volumen 30, Issue 1, January–February 2019, Pag. 36-49. URL disponible en <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>. Recuperado el 10 de octubre de 2021.
49. Allen N., Meyer J. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. Mar 63(1), 1-18. 1990. Estados Unidos. <file:///C:/Users/Daniel%20Alarc%C3%B3n/Downloads/OrganizationalCommitment-Allen-Meyer1990.pdf> accedido el 10 de marzo del 2021.
50. Chiavenato E. *Administración de recursos humanos*. Quinta edición-1999. Editorial Mc Graw Hill. URL disponible en <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES->

APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf accedido el 20 de enero del 2021.

51. Ministerio de salud. Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. R. M. N. 468. 2011. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf> accedido el 8 de febrero del 2021.
52. Meyer J., Allen N. Commitment in the workplace: Theory, research and application. London: Sage publications. 1997. https://www.academia.edu/12444593/Commitment_in_the_workplace_toward_a_general_model accedido el 8 de febrero del 2021.
53. García R., González J., Jornet J. SPSS: Análisis de fiabilidad. Alfa de Cronbach. 2010. URL disponible en https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0801B.pdf accedido el 10 de marzo del 2021.
54. Martínez R., Tuya L., Martínez M., Pérez A., Cánovas A. El coeficiente de correlacion de los rangos de Spearman caracterizacion. Rev haban cienc méd [Internet]. 2009 Jun [citado 2021 Mar 12]; 8(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es
55. Salazar M., Icaza M. Alejo O. La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. Epub 02 de marzo de 2018. Recuperado en 01 de marzo de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305&lng=es&tlng=es

6. ANEXOS

6.1. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y compromiso Organizacional del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote, 2021?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cómo la dimensión liderazgo del clima organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021?</p> <p>¿Cómo la dimensión innovación del clima organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021?</p> <p>¿Cómo la dimensión recompensa del clima organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de</p>	<p>Objetivo General Conocer la relación entre clima organizacional y compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.</p> <p>Objetivos Específicos ✓ Determinar la relación de la dimensión liderazgo del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021.</p> <p>✓ Determinar la relación de la dimensión innovación del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021.</p> <p>✓ Determinar la relación de la dimensión recompensa del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de</p>	<p>Hipótesis General Existe una relación significativa entre el clima organizacional y compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.</p> <p>Hipótesis Específica Hi1: Existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.</p> <p>Hi2: No existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.</p> <p>Hi1: Existe una relación significativa entre la dimensión innovación del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.</p> <p>Hi2: No existe una relación significativa entre la dimensión innovación del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de</p>	<p>Variable 1 Clima organizacional</p> <p>Dimensiones ✓ Liderazgo ✓ Innovación ✓ Recompensa ✓ Estructura ✓ Toma de decisiones ✓ Comunicación ✓ Remuneración ✓ Identidad ✓ Conflicto y cooperación ✓ Motivación ✓ Confort</p> <p>Variable 2 Compromiso Organizacional</p> <p>Dimensiones: ✓ Compromiso Afectivo</p>	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Método: descriptivo, correlacional</p> <p>Diseño de la Investigación: Prospectivo, transversal, no experimental</p> <p>Población: 30 personas</p> <p>Muestra: universo muestral</p>

<p>central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021?</p> <p>¿Cómo la dimensión estructura del clima organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021?</p> <p>¿Cómo la dimensión toma de decisiones del clima organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021?</p> <p>¿Cómo la dimensión comunicación del clima organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021?</p> <p>¿Cómo la dimensión remuneración del clima organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021?</p> <p>¿Cómo la dimensión identidad del clima organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en el</p>	<p>esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021.</p> <p>✓ Determinar la relación de la dimensión estructura del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021.</p> <p>✓ Determinar la relación de la dimensión toma de decisiones del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021.</p> <p>✓ Determinar la relación de la dimensión comunicación del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021.</p> <p>✓ Determinar la relación de la dimensión remuneración del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021.</p> <p>✓ Determinar la relación de la dimensión identidad del clima</p>	<p>enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.</p> <p>Hi1: Existe una relación significativa entre la dimensión recompensa del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.</p> <p>Hi2: No existe una relación significativa entre la dimensión recompensa del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.</p> <p>Hi1: Existe una relación significativa entre la dimensión estructura del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.</p> <p>Hi2: No existe una relación significativa entre la dimensión estructura del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.</p> <p>Hi1: Existe una relación significativa entre la dimensión toma de decisiones del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.</p> <p>Hi2: No existe una relación significativa entre la dimensión decisiones del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.</p>	<p>✓ Compromiso instrumental o de continuidad</p> <p>✓ Compromiso normativo</p>	
--	--	--	---	--

<p>personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021?</p> <p>¿Cómo la dimensión conflicto y cooperación del clima organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021?</p> <p>¿Cómo la dimensión motivación del clima organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021?</p> <p>¿Cómo la dimensión confort del clima organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021?</p>	<p>organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021.</p> <p>✓ Determinar la relación de la dimensión conflicto y cooperación del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021.</p> <p>✓ Determinar la relación de la dimensión motivación del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021.</p> <p>✓ Determinar la relación de la dimensión confort del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote 2021.</p>	<p>Hi1: Existe una relación significativa entre la dimensión comunicación del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.</p> <p>Hi2: No existe una relación significativa entre la dimensión comunicación del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.</p> <p>Hi1: Existe una relación significativa entre la dimensión remuneración del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.</p> <p>Hi2: No existe una relación significativa entre la dimensión remuneración del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.</p> <p>Hi1: Existe una relación significativa entre la dimensión identidad del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.</p> <p>Hi2: No existe una relación significativa entre la dimensión identidad del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.</p> <p>Hi1: Existe una relación significativa entre la dimensión conflicto y cooperación del clima</p>		
--	---	--	--	--

		<p>organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.</p> <p>Hi2: No existe una relación significativa entre la dimensión conflicto y cooperación del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.</p> <p>Hi1: Existe una relación significativa entre la dimensión motivación del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.</p> <p>Hi2: No existe una relación significativa entre la dimensión motivación del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.</p> <p>Hi1: Existe una relación significativa entre la dimensión confort del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.</p> <p>Hi2: No existe una relación significativa entre la dimensión confort del clima organizacional con el compromiso organizacional en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote.</p>		
--	--	---	--	--

6.2. Instrumentos



**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA ESPECIALIDAD:
GESTION EN CENTRAL DE ESTERILIZACION**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN
DEL HOSPITAL LA CALETA DE CHIMBOTE, 2021**

Cuestionario de Compromiso organizacional

Instrucciones

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con el compromiso organizacional. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto No hay respuestas buenas ni malas.

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

	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO	1	2	3	4	5
1	Esta institución tiene un gran significado personal para mí					
2	Me siento como parte de una familia en esta institución					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a esta institución					
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran					
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella					
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución					
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución					
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta institución es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí					
10	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo					
11	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución					
12	En la situación actual quedarse en la institución es tanto una necesidad como un deseo					
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO					
13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella					
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución					
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado					
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente					
17	Esta institución se merece mi lealtad					
18	Creo que le debo mucho a esta institución					



Universidad
Norbert Wiener

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA ESPECIALIDAD:
GESTION EN CENTRAL DE ESTERILIZACION

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN
DEL HOSPITAL LA CALETA DE CHIMBOTE, 2021

Cuestionario de Clima organizacional

Instrucciones

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con el clima organizacional. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. No hay respuestas buenas ni malas.

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

	Liderazgo	1	2	3	4	5
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita					
2	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
3	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud					
4	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.					
5	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal					
6	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión					
	Innovación					
7	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.					
8	La innovación es característica de nuestra organización.					
9	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios					
	Recompensa					
10	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados					
11	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo					
12	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
13	En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.					
	Confort					
14	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.					
15	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
16	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.					
17	La limpieza de los ambientes es adecuada					
	Estructura					
18	Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención					
19	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.					
20	Mi organización de salud se encuentra organizado para prever los problemas que se presentan					

21	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.					
22	Existe un ambiente organizado en mi organización de salud. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.					
23	Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
24	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
	Toma de decisiones					
25	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse					
26	En mi organización participo en la toma de decisiones.					
	Comunicación					
27	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo					
28	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
29	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona					
	Remuneración					
30	Recibo mi pago a tiempo					
31	Existe equidad en las remuneraciones					
32	Mi salario y beneficios son razonables					
33	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
34	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas					
	Identidad					
35	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.					
36	Estoy comprometido con mi organización de salud.					
37	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.					
38	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización					
39	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes					
	Conflicto y cooperación					
40	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno					
41	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas					
42	Existe sana competencia entre mis compañeros					
43	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.					
44	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.					
45	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aún cuando contradiga a los demás miembros					
46	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.					
47	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
	Motivación					
48	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud					
49	Me siento a gusto de formar parte de la organización					
50	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.					
51	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas					
	Confort					
52	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.					
53	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
54	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.					
55	La limpieza de los ambientes es adecuada					

6.3. Consentimiento informado



**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA ESPECIALIDAD:
GESTION EN CENTRAL DE ESTERILIZACION**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRAL
DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL LA CALETA DE CHIMBOTE, 2021**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO
PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA**

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL LA CALETA DE CHIMBOTE, 2021

Nombre de los investigadores principales:
Lic. SUSANA VALENTINA CHARCAPE BENITES

Propósito del estudio:
Analizar la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del Hospital la Caleta de Chimbote, 2021

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Lic. SUSANA VALENTINA CHARCAPE BENITES.

Participación voluntaria:
Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Chimbote,.... del 202...

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....
Firma del participante