**Maestría en Administración Pública**

**Artículo de investigación aplicada**

# Efecto del Clima Laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores. Caso: Hospital Universitario de la ciudad de Guayaquil 2023

Roxana Gabriela VERA CHONANA[a] y Mariuxi Isabel AYALA GARCÍA[b]

a Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, funcionaria pública E-mail: roxana.vera@uess.edu.ec
b Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República. E – mail: mariuxi.ayala@uess.edu.ec

**Palabras clave**

Autonomía, Ambiente de trabajo, Compromiso organizacional.

**Clasificación JEL**

M12, M14, M54

**Resumen**: El presente estudio tuvo como objetivo principal analizar la precepción del clima laboral y su efecto en el compromiso organizacional de cada uno de los trabajadores del Hospital Universitario de la Ciudad de Guayaquil, con el propósito de identificar aquellas necesidades que les permita mejorar su calidad de vida y su atención en los distintos servicios de salud que ofrece dicha institución. La metodología fue de enfoque cuantitativo de tipo correlacional. La muestra se obtuvo bajo un muestreo no probabilístico, representando un total de 310 funcionarios. Como resultados se obtuvo que la entidad presenta ciertas mejoras a realizar dentro de cada dimensión que se deriva de las variables analizadas con el fin de proyectar una mayor interactividad y productividad en la entidad. Asimismo, bajo un análisis de regresión se manifiesta la relación y nivel de significancia entre el clima laboral y cada una de las dimensiones del compromiso organizacional, lo cual se estimó bajo un valor 5% y 10%. Además, bajo un análisis estadístico descriptivo se percibe una media entre 3.2-3.6 que mediante la desviación estándar se justifica dicha relación de variables debido a que los elementos no se encuentran muy dispersos.

**Key words**

Autonomy, Work environment, Organizational commitment

**JEL Classification**

M12, M14, M54

**Abstract:** The main objective of this study was to analyze the perception of the work environment and its effect on the organizational commitment of each of the workers at the University Hospital of the City of Guayaquil, with the purpose of identifying those needs that allow them to improve their quality of life. and their attention in the different health services offered by said institution. The methodology was a quantitative, correlational approach. The sample was obtained using non-probabilistic saturation sampling, representing a total of 310 officials. As results, it was obtained that the entity presents certain improvements to be related within each dimension that is derived from the variables analyzed in order to project greater interactivity and productivity in the entity. Likewise, under a regression analysis, the relationship and level of significance between the word environment and each of the dimensions of the organizational commitment is manifested, which was estimated at a value of 5% and 10%. Furthermore, under a descriptive statistical analysis, an average between 3.2-3.6 is perceived, which through the standard deviation this relationship of variables is justified because the elements are not very dispersed.

## Introducción

La salud constituye uno de los derechos fundamentales para cada individuo y, además, es insustituible influyendo en el bienestar social, económico, el desarrollo y educación de la sociedad, cuyos aspectos hacen que las instituciones de salud ofrezcan una atención médica de calidad, oportuna, accesible y de calidad satisfactoria (Bernal et al., 2015). En lo que respecta a las condiciones laborales que intervienen en el bienestar físico y mental de los funcionarios, se considera cualquier elemento que ejerza influencia significativa sobre la generación de riesgos para la salud y seguridad de cada uno de ellos. Dentro de este análisis, implica todos aquellos elementos que forman parte de la organización empresarial y las relaciones de trabajo, tales como el clima laboral y el compromiso organizacional (del Ángel et al., 2020).

En lo que corresponde a las instituciones de salud, es importante identificar fortalezas y debilidades, así como el emprendimiento de acciones para mejorar de manera continua, por medio de los procesos de calidad dentro de la institución. Para aquello, es vital revisar algunos elementos tales como: la colaboración en grupo, el estímulo, el rendimiento en el trabajo y el desarrollo de las habilidades del personal. Esto se debe a que, todas las dimensiones nombradas influyen de forma directa en la productividad del clima organizacional, ya que los funcionarios encuentran motivación y satisfacción en sus puestos de trabajo.

Desde una perspectiva vinculada entre el clima laboral y el compromiso organizacional en la administración pública, la gestión dentro de las instituciones estatales ha tenido un cambio radical en estos últimos años. Desde el enfoque tradicional, únicamente había preocupación en la organización, diseño y funcionamiento de dichos organismos, mientras que, en la actualidad, existe un mayor interés en la forma de gestión de las políticas públicas por parte de cada uno de quienes la ejecutan (Rovayo, 2020).

A fin de garantizar los derechos de los ciudadanos, los estados implementan políticas públicas las cuales son administradas a través de las instituciones gubernamentales, esto busca que todos los ciudadanos accedan a los servicios públicos y siempre se espera que sean de calidad y otorgados con calidez. Por ende, se genera la necesidad de establecer estrategias de cambio en las Administraciones Públicas, a propósito de una amplia reflexión sobre la necesidad de cambio en estas organizaciones que tanto pueden condicionar el bienestar y de hecho determinan muchas de las actuaciones cotidianas (Ordóñez & Tréllez, 2019). Esta responsabilidad recae en los funcionarios públicos, quienes deberán estar preparados con principios y valores éticos para el desempeño de sus actividades profesionales (Constitución del Ecuador, 2008, pág. 12).

La relevancia de la presente investigación se enfoca en que las políticas y leyes reguladoras de una nación, se asocian e insertan en las actividades y gestión que desarrollan las diversas entidades públicas y privadas, especialmente sobre los servidores públicos. A su vez, se describe que dichas acciones generan cambios o reestructuraciones en la administración pública, por la sencilla razón de que el gobierno debe promover el acceso a condiciones psicológicas y físicas de su personal a cargo mientras garantiza su desarrollo a nivel profesional y personal, con el fin que cumplan efectivamente sus responsabilidades en beneficio de la ciudadanía mediante un servicio de calidad (Barba, 2021). Bajo lo descrito, es vital que sensibilice y concientice a los responsables que estructuran y crean leyes, asignen autoridades y gestionen estrategias hacia el mejoramiento del servicio y atención pública, lo cual se lograría si se cuenta con un personal apto, quién conoce que sus superiores velan por su bienestar mientras su estado se fortalece con altos niveles de motivación y compromiso garantizando una mayor eficiencia en la calidad de servicios institucionales (Vaca, 2017). Por tanto, los servidores públicos al identificarse como la imagen de las instituciones que pertenecen se constituyen en el contacto directo con las personas, en ese sentido,

deberán dar cumplimiento a sus responsabilidades lo que devengaría el presupuesto asignado bajo un servicio de calidad mientras se cumple con los requerimientos de los ciudadanos.

En lo que compete a los hospitales públicos de la ciudad de Guayaquil, existen problemas concernientes al clima organizacional, en el que cada uno de ellos tienen condiciones que lo caracterizan y se reflejan en la atención que brindan a los pacientes, las cuales son plasmadas de forma directa en la percepción de los profesionales de la salud sobre los acondicionamientos y facilidades de los recursos que deben contar para la realización de su trabajo y el clima laboral en el que se desarrollan.

El Hospital Universitario de Guayaquil, tiene como propósito fundamental brindar servicios médicos de alta calidad dentro de su oferta de servicios, el cual debe cumplir con las responsabilidades de promoción de lo que compete a la salud pública, prevención, tratamiento y restablecimiento de todos los servicios de salud para quienes lo requieran. En dicha institución, laboran 520 empleados quienes están distribuidos en diversas áreas: administrativa, asistencial, cuya organización de infraestructura comprende oficinas, equipos de trabajo, cuyos rangos de edad bordean desde los 22 hasta los 60 años.

El estudio se centra en la institución antes mencionada, ya que muestra dificultades que impiden el desarrollo laboral de los empleados, las cuales se vinculan directamente con el clima organizacional, las mismas que influyen en el compromiso organizacional de cada uno de ellos. Dentro de estas debilidades evidenciadas, están el estrés laboral y la presión ejercida por los pacientes, lo cual afecta la atmósfera laboral, lo que conlleva a tomar medidas que optimicen aquellos aspectos que afectan directa e indirectamente el mejoramiento del contexto laboral y su reafirmación del compromiso organizacional.

En lo que corresponde al área administrativa financiera de dicha institución, se ha podido evidenciar la presencia de un clima organizacional desfavorable, el cual tiende a la disminución de la calidad de vida laboral, capital intelectual, que impacta negativamente en el compromiso organizacional que tiene cada trabajador. Un adecuado clima laboral favorece que cada empleado se pueda desarrollar de forma auto eficaz, lo cual influye en la calidad de atención en el servicio que se brinda al paciente, conjugando las relaciones humanas entre los involucrados y otros factores presentes en el área laboral (Agudelo et al., 2020).

Esta investigación se fundamenta en el exitoso proceso de las organizaciones, el mismo que es el resultado de una adecuada gestión que, estará sujeta en gran medida por la motivación, productividad, creatividad y sentido de pertenencia de los miembros hacia la organización. Ante estos elementos, se responderá a la siguiente pregunta: ¿De qué manera influye el clima laboral en el compromiso organizacional de los empleados del Hospital Universitario de la ciudad de Guayaquil? Asimismo, tiene como objetivo principal analizar la percepción del clima laboral y su efecto en el compromiso organizacional de los trabajadores del Hospital Universitario de la Ciudad de Guayaquil, que les permita mejorar su calidad de vida y su atención en los distintos servicios de salud que ofrece dicha institución.

Se espera a través de la realización de este estudio, identificar aquellos factores que influyen en la organización, con el fin de aportar con herramientas para la gestión de conflictos, mejorar el funcionamiento administrativo y evitar ambigüedades para enfrentar los retos que demanda la institución de salud como tal.

## Revisión de Literatura

En este apartado, se da paso a la explicación teórica y conceptual de las variables de la investigación, con el fin de dar claridad al lector, así como también especificar las principales características, enfoques y finalidades de cada variable.

### Clima Laboral

Chiavenato (2009) define el clima laboral como una característica clave de la cultura laboral, que se evidencia en el comportamiento y relaciones entre los miembros de la organización. Son factores internos que generan distintas formas de motivación en la organización. Un ambiente de trabajo favorable se da cuando los colaboradores están satisfechos y existe buen ánimo en el lugar. La falta de un ambiente positivo puede generar frustración en los miembros y conducir a problemas como la apatía, la depresión, el desinterés y la agresividad, incluyendo revueltas; especialmente en los servidores públicos (González et al., 2021).

Un alto nivel de satisfacción laboral surge por la presencia de un buen entorno laboral contribuye a la satisfacción en el trabajo. Arnold & Randall (2012) afirman que el disfrute en el trabajo depende de la expectativa de carrera, estabilidad, condiciones laborales, sueldo, compañeros y jefes. Estos son en sí mismos factores relacionados con valores, el estado de disposición y la personalidad, que inciden de primera mano en el modo de actuar ante una determinada posición, sujeto u objeto (Salazar & Bello, 2021). Por tanto, al preservar una estabilidad en el lugar de trabajo y cumplimiento de objetivos a largo plazo también se considera la preservación de una efectiva satisfacción laboral.

En algunas organizaciones, falta el diálogo con el personal sobre su situación laboral en instituciones públicas, lo que afecta la estabilidad emocional de muchos trabajadores bajo contratos inestables. Es esencial que el departamento de recursos humanos explique las causas de no hacer concursos de méritos y oposición durante su desempeño laboral. Según Goleman & Cherniss (2005, pág. 5) la organización debe crear un ambiente transparente y tener canales de comunicación claros para abordar temas difíciles con empatía emocional.

Usar estas herramientas promueve un diálogo saludable al controlar las emociones propias y no crear un ambiente laboral tóxico (Toro, 2017). Al integrar dichas condiciones permitirá a los altos niveles manejar y resolver problemas bajo una eficiente diplomacia bajo la estimulación de un consenso abierto sin prioridad para los participantes sino en beneficio de ambos. La percepción de la propia habilidad para llevar a cabo una tarea se ve reflejada en el ambiente laboral. Los indicadores del clima incluyen la comunicación clara, la flexibilidad de los empleados, la creatividad, responsabilidad, rendimiento y calidad (Montoya & Boyero, 2016).

### Compromiso Organizacional

Se centra en el aporte que brindan los miembros de una organización bajo un beneficio mutuo. La administración pública debe gestionar los servicios y procesos ofrecidos a los ciudadanos de forma eficaz, eficiente y con calidad en los últimos años. Las instituciones públicas necesitan colaborar interna y externamente para resolver problemas y cumplir sus objetivos. Se necesita valorar la reciprocidad en las relaciones de multiactores y multisectores para fusionar procesos de trabajo colaborativo, coparticipación y consecución de objetivos comunes (Fierro et al., 2018).

Las investigaciones sobre el compromiso organizacional comenzaron en 1960 y continuaron hasta 2010 y más. Estos estudios son multidisciplinarios y han evolucionado con diferentes enfoques y mediciones a lo

largo del tiempo (Ramírez & Domínguez, 2012). Las investigaciones sobre el compromiso organizacional se enfocan en variables como los aspectos personales del trabajador, las características del trabajo, el medioambiente laboral y los roles de los trabajadores (Hernández et al., 2018). El compromiso organizacional predice el ausentismo, la rotación de personal, el desarrollo laboral, las intenciones de renuncia, los resultados financieros y la productividad laboral (Hernández et al., 2021).

El compromiso organizacional implica medir la lealtad de un empleado hacia su organización en función de los objetivos establecidos. Esto fomenta la identificación de los trabajadores con la empresa. Los tres niveles de compromiso organizacional son: El nivel afectivo, que incluye el vínculo emocional, la voluntad y la alineación con los objetivos de la empresa; el nivel de continuidad, que se centra en los incentivos económicos y la evaluación del costo de oportunidad de renunciar; y el nivel normativo, que se refiere a la obligación de los trabajadores de permanecer en la empresa por motivos de estima, gratitud o tiempo de servicio (López, 2019).

Las organizaciones están compuestas por individuos, grupos y comunidades que influyen en el comportamiento y el entorno laboral complejo y dinámico en el que las personas trabajan. Es necesario un enfoque de mejora continua para aumentar la productividad y asegurar la supervivencia de las organizaciones. Según Vera y Suárez (2018), el clima organizacional es el ambiente laboral que involucra la relación entre el personal y la interacción entre gerente y empleados. El clima laboral afecta al comportamiento y desenvolvimiento de los empleados y es la identidad de una compañía.

El ambiente laboral se ve influenciado de manera directa por el nivel de motivación que tienen los empleados. Si la motivación es alta, el clima mejora, impulsando el ánimo, satisfacción, interés y colaboración entre los empleados. En cambio, si la motivación es baja, el clima se deteriora, provocando desinterés, insatisfacción, depresión, así como inconformidad y agresividad entre los empleados dentro de la organización (Chiavenato, 2011). Mejorar la comunicación aumenta el bienestar, reduce la sensación de estar atrapado en el trabajo y permite una mejor coordinación en equipo. La comunicación implica la expresión de sentimientos, el intercambio de experiencias y el conocimiento compartido por las personas. La comunicación es crucial para un buen desempeño laboral en una organización, ya que la falta de difusión de información afecta negativamente a los empleados (González & Ramírez, 2021).

Las relaciones interpersonales se refieren al modo en que dos o más individuos establecen vínculos en un entorno social agradable, incluyendo tanto las interacciones entre superiores y empleados dentro de una organización (Alles, 2017). Es esencial cumplir las expectativas de la institución y mantener buenas relaciones entre los empleados para el desarrollo personal e institucional. La cooperación es necesaria en todos los niveles de la organización para su buen funcionamiento. Evaluar el desempeño implica comparar el trabajo de un empleado con sus estándares y consta de tres fases: definición de estándares, evaluación actual y retroalimentación (Dessler & Varela, 2017).

Por consiguiente, Sandoval (2004) define el clima organizacional como “El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye la estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensa, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos” (p.84). Por lo tanto, no llevar a cabo estas dimensiones fomenta inestabilidad laboral e insatisfacción dentro de la institución.

El entorno organizacional puede impactar el desempeño laboral. Es crucial que las empresas mantengan un buen ambiente laboral para lograr la satisfacción y compromiso de los empleados, lo que contribuirá a una mayor productividad y el cumplimiento de objetivos corporativos, según (Cubillos et al., 2014). La

falta de buen clima laboral provoca ausentismo, alta rotación laboral, desvinculaciones, baja productividad y empleados egoístas (Gadow, 2010).

**Relación entre Clima Laboral y Compromiso Organizacional**

De acuerdo con Madrura (2020) en su estudio denominado "The Impact of Organizational Climate on Employee Commitment: A Systematic Review" tuvo como objetivo realizar una revisión sistemática de la literatura para analizar el impacto del clima laboral en el compromiso organizacional de los empleados. La metodología de investigación fue de tipo cualitatitativo, a través de una revisión sistemática de estudios empíricos publicados en revistas científicas. Los resultados muestran que se encontró una relación positiva y significativa entre un clima laboral favorable y un mayor compromiso organizacional. El estudio concluye que un clima laboral positivo influye de manera significativa en el compromiso de los empleados y en el desempeño de sus labores, mismas que sin duda alguna mejoran.

De igual forma, Fadila et al. (2021) en su artículo denominado: "The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Organizational Climate and Employee Commitment", tuvo como objetivo el investigar el papel mediador de la satisfacción laboral en la relación entre el clima organizacional y el compromiso de los empleados. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo utilizando cuestionarios autoadministrados. Mientras que la población y muestra la constituyeron empleados de varias organizaciones con una muestra de 500 empleados. Los hallazgos revelaron que la satisfacción en el trabajo tuvo un papel parcial en la conexión entre el ambiente de la organización y el compromiso de los empleados. Se determina que la satisfacción laboral es un elemento fundamental en la conexión entre el ambiente laboral y la dedicación a la organización.

En este mismo sentido, está el estudio realizado por Kassem et al. (2021) con el título: “The Effects of Organizational Climate on Employee Engagement: A Longitudinal Study". El objetivo del presente artículo consistió en investigar los efectos del clima organizacional en el compromiso de los empleados a lo largo del tiempo. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, cuyo estudio fue de carácter longitudinal con mediciones repetidas a lo largo de un período de dos años. Muestra de 300 empleados. Los resultados indicaron un clima laboral positivo y de apoyo que se asoció con un mayor compromiso a largo plazo. El estudio concluye que mantener un clima organizacional positivo y de apoyo es fundamental para fomentar el compromiso sostenido de los empleados.

Se presenta la investigación realizada por Abun et al. (2021), con el título: “Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines.". El mismo tuvo como objetivo principal analizar el papel del liderazgo en la configuración del clima organizacional y su impacto en el compromiso de los empleados. La metodología fue de tipo cuantitativo utilizando encuestas y análisis estadístico a una muestra de 400 empleados. Los resultados indicaron que el liderazgo efectivo se asoció con un clima laboral positivo, que a su vez se relacionó con un mayor compromiso organizacional. Las conclusiones indicaron que el liderazgo desempeña un papel crucial en la formación del clima laboral y el compromiso de los empleados.

Finalmente, se realizó un estudio por Rodríguez et al. (2023) con el artículo denominado: "Explorando el impacto del clima laboral en el compromiso de los empleados en la era digital". El propósito de este estudio es examinar cómo el ambiente de trabajo digital influye en el nivel de compromiso de los empleados. La metodología de investigación consistió en un enfoque mixto que combina encuestas cuantitativas y entrevistas cualitativas. La muestra la conformaron empleados de organizaciones que han adoptado herramientas digitales con un total de 200 empleados. Los resultados mostraron que un clima laboral positivo y orientado al cambio se asoció con un mayor compromiso de los empleados en un

entorno de trabajo digital. Se concluye que el clima laboral sigue siendo un factor importante en el compromiso de los empleados, incluso en el contexto de la era digital.

**Metodología**

La presente investigación, se llevará a cabo en el Hospital Universitario de Guayaquil usando diseño de regresión lineal simple para determinar la relación entre dos variables. Esto evita efectos aleatorios y manipulación accidental y permite analizar la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional. Además, es de tipo descriptivo, ya que la información que se proporciona al momento de aplicar los instrumentos de recolección de datos, se reconocerán aspectos que constituyen de gran relevancia en cuanto a las percepciones y condiciones de cada uno de los colaboradores. Estas permiten la comprensión real del número de individuos que está dentro de cada categoría que posee cada variable. Se realiza un estudio de análisis confirmatorio (AFC) para determinar la conexión existente entre distintos factores del entorno laboral que influyen directamente en el clima organizacional.

Los 520 empleados del Hospital Universitario de Guayaquil forman la unidad de análisis. Para un análisis más objetivo, se seleccionará una muestra aleatoria de 310 personas encuestadas mediante un muestreo no probabilístico por saturación de empleados de diferentes áreas de la unidad. En lo referente al instrumento aplicado, se escogerá la versión en español del denominado Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES, por sus siglas en inglés) para la medición del compromiso organizacional mientras que, para la medición del clima laboral se aplicará una adaptación del cuestionario de satisfacción laboral diseñado por Meliá y Peiró (Sarmiento, 2017). A continuación, podemos observar las medidas de las variables que hemos mencionado (ver Tabla 1):

**Tabla 1**

*Dimensiones de las Variables de Investigación*

| **Variables** | **Dimensiones** |
|---|---|
| Compromiso Organizacional | Trabajo general<br>Atmósfera laboral<br>Ambiente físico laboral<br>Oportunidades de crecimiento laboral<br>Relación con el jefe inmediato<br>Remuneración |
| Clima Laboral | Autonomía<br>Cohesión<br>Confianza<br>Presión<br>Apoyo<br>Reconocimiento<br>Equidad<br>Innovación |

De acuerdo con la tabla 1, cada encuesta cuantifica ambas variables con la escala de Likert, basándose en las dimensiones especificadas. Según Hernández y López (2019), tiene posibilidad de asignar una calificación del 1 al 5, donde 1 significa totalmente en desacuerdo y 5 significa totalmente de acuerdo. Por consiguiente, dicha encuesta será ejecutada de manera online mediante el uso de formularios de Google, para lo cual se remitió el respectivo link a la muestra identificada. Una vez obtenidas las respuestas se procedió a considerar la técnica descriptiva de análisis de datos, el mismo que permite

ejecutar un analisis estadístico de la sección de información personal y familiar e información laboral, pero también contribuye a la ejecución del análisis de regresión lineal simple para determinar la relación del clima laboral sobre las dimensiones del compromiso organizacional y sobre todo como las dimensiones de clima laboral explican las dimensiones de compromiso organizacional.

**Resultados**

En base a la tabla 2 se observa estadísticas esenciales de las variables en estudio conforme a cada una de sus dimensiones, lo que se visualiza es la presencia de una percepción media por parte de los encuestados priorizando un estado de opinión y participación neutral con respecto al clima laboral que se percibe en el hospital, mientras que la percepción más representativa y que contribuye a una situación equilibrada es que están de acuerdo con lo que se fomenta y desarrolla en la entidad. Finalmente, la actitud u opinión promedio de los encuestados varía entre una posición neutral y estar de acuerdo.

**Tabla 2**

*Estadísticas descriptivas de las dimensiones de la variable clima laboral*

| | ***Autonomía*** | ***Cohesión*** | ***Confianza*** | ***Presión*** | ***Apoyo*** | ***Reconocimiento*** | ***Equidad*** | ***Innovación*** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Media | 3.32 | 3.31 | 3.38 | 3.01 | 3.42 | 3.29 | 3.27 | 3.40 |
| Error típico | 0.07 | 0.07 | 0.07 | 0.07 | 0.08 | 0.07 | 0.07 | 0.08 |
| Mediana | 3.67 | 3.50 | 3.67 | 3.20 | 4.00 | 3.80 | 3.60 | 4.00 |
| Moda | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| Desviación estándar | 1.27 | 1.24 | 1.31 | 1.15 | 1.34 | 1.21 | 1.23 | 1.33 |
| Varianza de la muestra | 1.61 | 1.53 | 1.71 | 1.33 | 1.80 | 1.47 | 1.52 | 1.77 |
| Curtosis | -0.87 | -0.81 | -0.96 | -0.96 | -0.90 | -0.72 | -0.79 | -0.80 |
| Coeficiente de asimetría | -0.57 | -0.56 | -0.56 | -0.19 | -0.65 | -0.66 | -0.60 | -0.65 |
| Rango | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Mínimo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Máximo | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Cuenta | 310 | 310 | 310 | 310 | 310 | 310 | 310 | 310 |

**Tabla 3**

*Estadísticas descriptivas de las dimensiones de la variable compromiso organizacional*

| | ***Trabajo General*** | ***Forma de Trabajo*** | ***Remuneración*** | ***Ambiente Físico*** | ***Oportunidad de desarrollo*** | ***Relación Jefe*** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Media | 3.47 | 3.54 | 3.22 | 3.48 | 3.41 | 3.57 |
| Error típico | 0.07 | 0.07 | 0.08 | 0.07 | 0.08 | 0.07 |
| Mediana | 3.77 | 4.00 | 3.00 | 3.75 | 4.00 | 4.00 |
| Moda | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| Desviación estándar | 1.19 | 1.30 | 1.37 | 1.25 | 1.34 | 1.29 |
| Varianza de la muestra | 1.42 | 1.69 | 1.87 | 1.56 | 1.80 | 1.66 |
| Curtosis | -0.33 | -0.50 | -1.10 | -0.53 | -0.94 | -0.47 |
| Coeficiente de asimetría | -0.80 | -0.83 | -0.32 | -0.74 | -0.55 | -0.81 |
| Rango | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Mínimo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Máximo | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Cuenta | 310 | 310 | 310 | 310 | 310 | 310 |

Según la tabla 3, se manifiesta la aportación de encuestados sobre las dimensiones de la variable compromiso organizacional, identificándose una mayor interacción de opinión positiva de estar de acuerdo con lo que se desarrolla en la entidad. Mientras que en promedio se observa una actitud neutra y estar de acuerdo, por lo que implica la atribución de mejoras y acciones correctivas.

Por lo tanto, la media de la distribución de cada elemento analizado persiste en 3.22 – 3.57. En cuanto, la desviación estándar se percibe una dispersión de variables cercana a la media. En relación al coeficiente de asimetría se observa un resultado negativo representando que la distribución de elementos está sesgada hacia la derecha. La curtosis muestra que la distribución se dirige a una uniformidad, debido a que los resultados son negativos representando que las colas en el gráfico son más cortas.

De acuerdo al estudio y ejecución de encuestas, se procede a justificar y verificar la existencia de relación y significancia de las variables independientes sobre cada dependiente, es como el clima laboral y sus dimensiones interactúan e inciden en el compromiso organizacional y sus dimensiones. Por consiguiente, se inicia a elaborar un análisis de regresión lineal simple. Para la primera regresión, se precisó un analisis de la variable independiente clima laboral mediante su descomposición por dimensiones, las mismas que procedieron relacionarse con la primera dimensión del compromiso organizacional. De igual manera, se ejecutó con cada una de las dimensiones del compromiso organizacional, es decir que la ecuación estaría conformada de la siguiente manera: y= B0 +B1X1+B2X2+……B8X8, donde la "y" será la variable dependiente, B0 es el valor designado como intercepción mientras que B1 a B8 son los denominados coeficientes de cada "X" correspondientes a las dimensiones de la variable independiente.

Conforme a la tabla 4, se registra la existencia de regresión entre ambas variables conforme lo detalla el valor crítico F que resultó ser menor a 0.05. En cuanto, a las variables del clima laboral que explican a la dimensión de trabajo general, se observa que a un nivel de significancia de 5% se presenta la dimensión reconocimiento mientras que un nivel del 10% se dan las dimensiones autonomía, confianza, presión e integrándose a reconocimiento.

**Tabla 4**

*Regresión entre clima laboral y la dimensión Trabajo general*

| | *Nivel de libertad* | *Total de cuadrados* | *Media cuadrática* | *F* | *Umbral crítico F* | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Regresión | 8 | 216.603 | 27.075 | 36.526 | | 0.000 |
| Residuos | 301 | 223.123 | 0.741 | | | |
| Total | 309 | 439.726 | | | | |
| | *Parámetros* | *Error estándar* | *Estadístico t* | *Probabilidad* | *Significancia* | |
| Intercepción | 1.201 | 0.150 | 8.019 | 0.000 | | |
| Autonomía | 0.163 | 0.087 | 1.881 | **0.061** | Significativo al 10% | |
| Cohesión | 0.121 | 0.102 | 1.185 | 0.237 | No significativo | |
| Confianza | 0.195 | 0.106 | 1.845 | **0.066** | Significativo al 10% | |
| Presión | -0.132 | 0.074 | -1.776 | **0.077** | Significativo al 10% | |
| Apoyo | -0.155 | 0.127 | -1.217 | 0.224 | No significativo | |
| Reconocimiento | 0.396 | 0.160 | 2.478 | **0.014** | Significativo al 5% | |
| Equidad | 0.033 | 0.140 | 0.238 | 0.812 | No significativo | |
| Innovación | 0.055 | 0.126 | 0.433 | 0.665 | No significativo | |

En la tabla 5 se visualiza que entre la variable clima laboral y la dimensión forma de trabajo de la variable compromiso organizacional tienen regresión. Correspondiente al nivel de significancia, se detalla que a un nivel de 5% la dimensión autonomía explica las formas de trabajo. Identificándose como la única dimensión relacionada y sin la presencia de dimensiones a un nivel de significancia del 10%.

**Tabla 5**

*Regresión entre clima laboral y la dimensión Forma de trabajo*

| | *Nivel de libertad* | *Total de cuadrados* | *Media cuadrática* | *F* | *Umbral crítico F* |
|---|---|---|---|---|---|
| Regresión | 8 | 218.706 | 27.338 | 27.148 | 0.000 |
| Residuos | 301 | 303.109 | 1.007 | | |
| Total | 309 | 521.815 | | | |

| | *Parámetros* | *Error estándar* | *Estadístico t* | *Probabilidad* | *Significancia* |
|---|---|---|---|---|---|
| Intercepción | 1.292 | 0.175 | 7.406 | 0.000 | |
| Autonomía | 0.206 | 0.101 | 2.039 | **0.042** | Significativo al 5% |
| Cohesión | 0.127 | 0.119 | 1.069 | 0.286 | No significativo |
| Confianza | 0.086 | 0.123 | 0.699 | 0.485 | No significativo |
| Presión | -0.134 | 0.086 | -1.547 | 0.123 | No significativo |
| Apoyo | 0.091 | 0.148 | 0.616 | 0.538 | No significativo |
| Reconocimiento | 0.185 | 0.186 | 0.994 | 0.321 | No significativo |
| Equidad | 0.006 | 0.164 | 0.034 | 0.973 | No significativo |
| Innovación | 0.094 | 0.147 | 0.636 | 0.526 | No significativo |

Por consiguiente, en la tabla 6 se detalla la presencia de regresión a causa de que el valor crítico F es 0 y por tanto menor a 0.05. En cuanto, a las dimensiones de la variable clima laboral que explican la dimensión renunciación se observa que no hay presencia de significancia del 5% ni del 10%. Pese a que no hay significancia ambas variables analizadas si tiene relación.

**Tabla 6**

*Regresión entre ambiente de trabajo y la dimensión Salario*

| | *Nivel de libertad* | *Total de cuadrados* | *Media cuadrática* | *F* | *Umbral crítico F* |
|---|---|---|---|---|---|
| Regresión | 8 | 164.120 | 20.515 | 14.973 | 0.000 |
| Residuos | 301 | 412.400 | 1.370 | | |
| Total | 309 | 576.519 | | | |

| | *Parámetros* | *Error estándar* | *Estadístico t* | *Probabilidad* | *Significancia* |
|---|---|---|---|---|---|
| Intercepción | 1.319 | 0.204 | 6.480 | 0.000 | |
| Autonomía | 0.020 | 0.118 | 0.166 | 0.868 | No significativo |
| Cohesión | -0.013 | 0.138 | -0.097 | 0.923 | No significativo |
| Confianza | 0.197 | 0.144 | 1.369 | 0.172 | No significativo |
| Presión | -0.116 | 0.101 | -1.155 | 0.249 | No significativo |
| Apoyo | 0.169 | 0.173 | 0.978 | 0.329 | No significativo |
| Reconocimiento | 0.290 | 0.217 | 1.336 | 0.183 | No significativo |
| Equidad | 0.047 | 0.191 | 0.245 | 0.807 | No significativo |
| Innovación | -0.036 | 0.172 | -0.212 | 0.833 | No significativo |

Al igual que la anterior situación, se percibe la falta de significancia entre las dimensiones del clima laboral con respecto al ambiente físico, a pesar de darse tal resultado se percibe una regresión a un nivel menor a 0.05 conforme lo describe el valor crítico F.

**Tabla 7**
*Regresión entre clima laboral y la dimensión Ambiente físico*

| | *Nivel de libertad* | *Total de cuadrados* | *Media cuadrática* | *F* | *Umbral crítico F* |
|---|---|---|---|---|---|
| Regresión | 8 | 201.326 | 25.166 | 27.039 | 0.000 |
| Residuos | 301 | 280.148 | 0.931 | | |
| Total | 309 | 481.474 | | | |

| | *Parámetros* | *Error estándar* | *Estadístico t* | *Probabilidad* | *Significancia* |
|---|---|---|---|---|---|
| Intercepción | 1.351 | 0.168 | 8.053 | 0.000 | No significativo |
| Autonomía | 0.037 | 0.097 | 0.377 | 0.706 | No significativo |
| Cohesión | 0.108 | 0.114 | 0.946 | 0.345 | No significativo |
| Confianza | 0.161 | 0.119 | 1.361 | 0.175 | No significativo |
| Presión | -0.118 | 0.083 | -1.422 | 0.156 | No significativo |
| Apoyo | 0.117 | 0.142 | 0.821 | 0.412 | No significativo |
| Reconocimiento | 0.250 | 0.179 | 1.398 | 0.163 | No significativo |
| Equidad | -0.052 | 0.157 | -0.330 | 0.742 | No significativo |
| Innovación | 0.121 | 0.142 | 0.853 | 0.394 | No significativo |

De acuerdo a la tabla 8, bajo un nivel menor a 0.05 se manifiesta una regresión entre clima laboral y la dimensión oportunidad de desarrollo, identificándose una situación de significancia de tres dimensiones de clima laboral que explican la dimensión oportunidad de desarrollo. Con un nivel de significancia del 5% se presenta a presión y reconocimiento mientras que a nivel del 10% intervienen ambas dimensiones antes mencionadas y la cohesión.

**Tabla 8**
*Regresión entre clima laboral y la dimensión oportunidad de desarrollo*

| | *Nivel de libertad* | *Total de cuadrados* | *Media cuadrática* | *F* | *Umbral crítico F* |
|---|---|---|---|---|---|
| Regresión | 8 | 240.156 | 30.020 | 28.671 | 0.000 |
| Residuos | 301 | 315.154 | 1.047 | | |
| Total | 309 | 555.310 | | | |

| | *Parámetros* | *Error estándar* | *Estadístico t* | *Probabilidad* | *Significancia* |
|---|---|---|---|---|---|
| Intercepción | 1.134 | 0.178 | 6.370 | 0.000 | |
| Autonomía | 0.095 | 0.103 | 0.922 | 0.357 | No significativo |
| Cohesión | 0.198 | 0.121 | 1.634 | **0.103** | Significativo al 10% |
| Confianza | 0.059 | 0.126 | 0.466 | 0.642 | No significativo |
| Presión | -0.247 | 0.088 | -2.802 | **0.005** | Significativo al 5% |
| Apoyo | 0.019 | 0.151 | 0.126 | 0.899 | No significativo |
| Reconocimiento | 0.369 | 0.190 | 1.941 | **0.053** | Significativo al 5% |
| Equidad | 0.041 | 0.167 | 0.245 | 0.806 | No significativo |
| Innovación | 0.130 | 0.150 | 0.865 | 0.388 | No significativo |

En la tabla 9, se manifiesta que existe regresión entres las variables analizadas bajo un nivel menor a 0.05, por lo cual se presenta variables que guardan altos niveles de significancia, observándose a un nivel de 5% la variable presión, la misma que explica su relación sobre las acciones de relación con el jefe,

mientras que a un nivel del 10% se presenta cuatro variables autonomía, confianza, presión y reconocimiento.

**Tabla 9**
*Regresión entre clima laboral y la dimensión relación con el jefe*

| | *Nivel de libertad* | *Total de cuadrados* | *Media cuadrática* | *F* | *Umbral crítico F* |
|---|---|---|---|---|---|
| Regresión | 8 | 279.47 | 34.93 | 44.81 | 0.00 |
| Residuos | 301 | 234.65 | 0.78 | | |
| Total | 309 | 514.12 | | | |

| | *Parámetros* | *Error estándar* | *Estadístico t* | *Probabilidad* | *Significancia* |
|---|---|---|---|---|---|
| Intercepción | 1.131 | 0.154 | 7.366 | 0.000 | |
| Autonomía | 0.164 | 0.089 | 1.845 | **0.066** | Significativo al 10% |
| Cohesión | 0.095 | 0.104 | 0.905 | 0.366 | No significativo |
| Confianza | 0.186 | 0.108 | 1.716 | **0.087** | Significativo al 10% |
| Presión | -0.253 | 0.076 | -3.325 | **0.001** | Significativo al 5% |
| Apoyo | 0.046 | 0.130 | 0.351 | 0.726 | No significativo |
| Reconocimiento | 0.267 | 0.164 | 1.627 | **0.105** | Significativo al 10% |
| Equidad | 0.030 | 0.144 | 0.205 | 0.837 | No significativo |
| Innovación | 0.172 | 0.130 | 1.330 | 0.184 | No significativo |

## Discusión

En base al desarrollo del estudio y sus respectivos análisis estadísticos a nivel descriptivo y de regresión se identifica que se ha dado cumplimiento efectivo de los objetivos permitiendo que cada hallazgo se alinee a los antecedentes y a su vez, se destaque la existencia de limitaciones y aportes científicos.

Es así, que estos resultados coinciden con Jiménez (2018), que mediante su estudio afirma la existencia de regresión entre variables, pero sobre todo significativa entre las variables clima laboral y compromiso organizacional. Al igual que Mosquera (2020), quién comprueba una relación altamente significativa en nivel 0,01.

De tal manera, Ortega y Zamudio (2021) coinciden en que analizar ambas variables es vital para la identificación de posibles problemas y mejoras a emplear para asegurar un desarrollo y crecimiento efectivo de productividad, satisfacción y atención al cliente, altos desempeños, plan de incentivos; asimismo, asegurar una reducción de la tasa de rotación laboral siempre y cuando se vele por la salud y bienestar de los colaboradores de una organización.

## Conclusiones

En base a los resultados se evidencia que el clima laboral que se ejerce dentro del hospital se encuentra en parámetros normales, pero con posibilidades de mejora ya que aún existe personal que no está conforme y por tal motivo, también se observa al compromiso organizacional del personal en un nivel promedio y no altamente productivo. Dentro de las dimensiones a destacar o revisar por parte de la entidad son aquellas relacionadas al reconocimiento, desempeño y formación.

Conforme a las estadísticas descriptivas se observa que ambas variables coinciden en cuanto a su media equivalente entre 3.2-3.6 que en coordinación a su desviación estándar se percibe que los elementos no se encuentran muy dispersos, lo cual se sustenta con la asimetría y curtosis que la distribución se direcciona

a una situación uniforme, debido a que las colas gráficamente son más cortas y el sesgo se direcciona a la derecha.

Concluyéndose, que la variable clima laboral preserva niveles de regresión con cada una de las dimensiones de la variable compromiso organizacional bajo un valor critico F de 0, el mismo que no supera el valor límite de 0.05.

Asimismo, se identifica que las principales dimensiones autonomía, cohesión, presión y reconocimiento explican con un nivel de significancia de 5% y 10% a las dimensiones de trabajo general, formas de trabajo, oportunidad de desarrollo y relación con el jefe.

Bajo lo descrito, se recomienda el desarrollo de estrategias o un plan de reconocimiento e incentivos permitiendo a los empleados sentirse atendidos por la entidad, de tal manera que se contribuye a un fortalecimiento de su compromiso para con la entidad y los ciudadanos. En sí, podría diseñarse bajo beneficios económicos y no económicos, los mismos que sean considerados dentro del presupuesto que se otorga a cada entidad pública y así no solo velar por la institución sino por el talento humano que hace de la institución.

### Fortalezas y Limitaciones

Dentro de la investigación, las fortalezas que presenta es brindar un análisis exhaustivo sobre el clima laboral y su efecto en el compromiso organizacional del personal de la entidad, pero principalmente, la oportunidad de posibles mejoras en cuanto a reconocimiento u oportunidades de desarrollo e innovación. En cuanto a limitaciones, se pretendía plantear un estudio bien especifico y detallado, donde se observe la intervención de todas las áreas del hospital por igual, sin embargo, solo se presenció el apoyo de cuatro áreas.

### Futuras Líneas de Investigación

Con la intención de promover nuevos estudios, esta investigación transmite la importancia de expandir aún más la participación de los estudiantes o futuros profesionales con el fin plantear un sistema o propuesta que contribuya a que dicha entidad pueda brindar un clima laboral dinámico, interactivo y participativo y así promover un mayor compromiso por parte del personal, que incide un constante aumento de productividad del Hospital pero sobre todo brindar una atención idónea a los pacientes y sus familiares.

## Referencias

Agudelo, R., Peña, P., Hoyos, C., & Jiménez, M. (2020). Clima organizacional y percepción de la calidad en una institución de salud de la ciudad de Manizales 2018 – 2019. *Archivos de Medicina, 20*(2), 397-409. https://doi.org/10.30554/archmed.20.2.3473

Ángel, d., E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H., & Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria, 17*(3), 273 – 283. https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789

Arnold, J., & Randall, R. (2012). *Psicología del Trabajo.* México: Pearson Educación.

Barba, E. (2021). El Principio de Calidad: Sus Desafíos desde el Derecho Administrativo en el Ecuador. *KAIRÓS, 4*(7), 9-24. https://doi.org/https://doi.org/10.37135/kai.03.07.01

Bernal, I., Pedraza, N., & Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales, 31*, 8-19. https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones.* México DF: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

Constitución del Ecuador. (2008). *Artículo 11.* Retrieved 12 de julio de 2021, from Asamblea Nacional del Ecuador: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

De mooij, M. (2015). Cross-cultural research in international marketing: clearing up some of the confusion. *International Marketing Review, 32*(6), 646-662.

Dick, A., & Basu, K. (1994). Customer Loyalty: Toward an Integrated Conceptual Framework. *Journal of Academy of Marketing Science, 22*(2), 99-113.

Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F., & Martínez, J. (2018). La Gestión Pública Colaborativa y el Compromiso Organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. *RECAI, 7*(20), 1-11. https://www.redalyc.org/journal/6379/637968308004/html/

Goleman, D., & Cherniss, C. (2005). *Inteligencia emocional en el trabajo.* Barcelona: Kairos S.A.

González, J., Ramírez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina, 5*(1), 1157-1170. https://doi.org/doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318

Hernández, M., & López, G. (2019). *Influencia del compromiso organizacional en la productividad laboral: Un resultado que refuta la hipótesis.* Red de Repositorios Latinoamericanos: https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2664529

Hernández, Y., Jaramillo, J., & Hernández, G. (2021). La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero. *Estudios de Administración, 28*(1), 102-129. https://doi.org/https://doi.org/10.5354/0719-0816-2021.60211

Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations.* Thousands Oaks, California: SAGE Publications.

Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online readings in psychology and culture, 2*(1), 8.

Jiménez, D. (2018). *Clima laboral y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa Ann Goulden del distrito de Piura – 2017 [Tesis de licenciatura. Universidad Alas Peruanas].* Obtenido de https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/5941

López, N. (2019). Estrategias para aumentar el compromiso organizacional en el área de ventas de una empresa de la industria cosmética y cuidado personal. *INNOVA, 4*(3.1), 184-192. https://doi.org/http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index

Minkov, M., Blagoev, V., & Hofstede, G. (2013). The Boundaries of Culture. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 44*(7), 1094-1106.

Montoya, C. A., & Boyero, M. R. (2016). El Recurso Humano como Elemento Fundamental para la Gestión de Calidad y la Competitividad Organizacional. *Visión de Futuro, 20*(2), 1-20. https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf

Mosquera, D. (2020). *Clima laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad San Pedro, filial Huacho, 2019. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo].* Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48606/Mosquera_TDF-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Ordóñez, H., & Tréllez, D. (2019). Control social en la participación ciudadana: Una visión desde los servicios públicos locales. *Revista de Ciencias Sociales, 25*(4), 175- 185. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7202007

Ortega, E., & Zamudio, A. (2021). *Relación entre compromiso organizacional y clima aboral en una empresa del sector retail de mejoramiento del hogar.[Tesis de licenciatura. Universidad Continental]*. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10052/1/IV_FCE_308_TE_Ortega_Zamudio_2021.pdf

Peña, M., Díaz, M., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016). El Compromiso Organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración y Finanzas, 9*(5), 95-105. https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf

Ramírez, Á., & Domínguez, L. (2012). El Clima Organizacional y el Compromiso Institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Investigación Administrativa*(109), 21-30. https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045214002.pdf

Rovayo, D. (2020). *El Compromiso organizacional en la Gestión Pública del Ministerio de Transporte y obras públicas en la Zona 3.* Repositorio Universidad Técnica de Ambato: https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31911

Salazar, A., & Bello, B. (2021). Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IESS- Manabí, Ecuador. *Polo del Conocimiento, 6*(10), 216 – 233. https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3197

Schwartz, S. H. (1992). Cultural dimensions of values-Towards an understanding of national differences. *Paper presented at the International journal of Psychology*.

Toro, C. (2017). *Propuesta para el manejo de conflictos laborales en el área de Mantenimiento de la Universidad Central del Ecuador.* Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar: https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6151/1/T2581-MDTH-Toro-Propuesta.pdf

Vaca, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA, 2*(7), 101-108. https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235

## APÉNDICES

**Encuesta: Encuesta de Clima Laboral y Compromiso Organizacional de Colaboradores del Hospital Universitario de Guayaquil**

**Pág. 1.-**
---

En el marco del proceso de culminación de la Maestría en Administración Pública de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo (UEES) y como requisito para la obtención del título de Magister en Administración Pública que otorga dicha universidad, se realiza una investigación que lleva por nombre: **"Efecto del Clima Laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores. Caso: Hospital Universitario de la ciudad de Guayaquil 2023",** cuyo objetivo es: analizar la precepción del clima laboral y su efecto en el compromiso organizacional de cada uno de los trabajadores del Hospital Universitario de la Ciudad de Guayaquil, con el propósito de identificar aquellas necesidades que les permita mejorar su calidad de vida y su atención en los distintos servicios de salud que ofrece dicha institución. Por tal motivo, se le agradece su colaboración y participación para dar respuesta a la siguiente encuesta.

Estimado funcionario, a continuación, se presenta una serie de preguntas para conocer sus afirmaciones

**Pág. 2.- Información personal y familiar**
---
En esta sección se le consultarán datos personales y familiares que serán de gran aporte para el estudio. En cada pregunta escoja la opción que más se aproxime a su realidad.

**Preg.1.- Sexo:**

(* Esta pregunta es obligatoria)
(* Marque una sola opción)

☐ Masculino
☐ Femenino
☐ Prefiero no decirlo.

**Preg.2.- Edad:**

(* Esta pregunta es obligatoria)
_____

**Preg.3.- Estado civil:**

(* Esta pregunta es obligatoria)
(* Marque una sola opción)

☐ Soltero(a)
☐ Casado(a)
☐ Divorciado(a)

☐ Viudo(a)
☐ Unión libre

**Preg.4.- Nivel de educación más alto culminado:**

(* Esta pregunta es obligatoria)
(* Marque una sola opción)

☐ Primaria
☐ Bachillerato
☐ Tecnológico superior
☐ Título universitario de grado
☐ Maestría
☐ Especialidad
☐ Doctorado o superior.

**Pág. 3.- Información laboral.**
---
En esta sección se le consultará información sobre su estatus laboral. En cada pregunta escoja la opción que más se aproxime a su situación.

**Preg.5.- Años de experiencia laboral total:**

(* Esta pregunta es obligatoria)
_____

**Preg.6.- Años de dedicación en su trabajo actual:**

***Si es menor a un año, responda "0".**
(* Esta pregunta es obligatoria)
_____

**Preg.7.- Departamento al que pertenece:**

(* Esta pregunta es obligatoria)
(* Marque una sola opción)

☐ Área de observación
☐ Cuarto clínico
☐ Área de Administrativa
☐ Área de triaje
☐ Otro

**Pág. 4.- Sección de preguntas de percepción sobre resultados laborales.**
**----------**
En esta sección se le consultará su percepción sobre aspectos relacionados a su bienestar y desempeño laboral.

**Preg.8.- Atmósfera Laboral.**

**A partir de las siguientes aseveraciones, indique que tan de acuerdo está con las mismas siendo: (1) Totalmente en desacuerdo; (2) En desacuerdo; (3) Neutral; (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.**
(* Esta pregunta es obligatoria)
(* Marque una sola opción por fila)

| Cuestionario | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Dimensión Independencia** | | | | | |
| Toma la mayoría de las decisiones para que afectan su trabajo | | | | | |
| Se propone sus propias actividades de trabajo. | | | | | |
| Conforme a su perspectiva organiza sus actividades laborales. | | | | | |
| **Dimensión Cohesión** | | | | | |
| Sus compañeros se ayudan mutuamente. | | | | | |
| Sus compañeros se llevan bien entre sí. | | | | | |
| Sus compañeros conservan un interés personal el uno por el otro | | | | | |
| Se fomenta el "trabajo en equipo" entre sus compañeros del área en la que usted labora | | | | | |
| **Dimensión Confianza** | | | | | |
| Confía en su jefe porque no divulga las cosas que le comenta de manera confidencial. | | | | | |
| Su jefe posee principios bien definidos. | | | | | |
| No existe probabilidad de que su jefe le brinde un mal consejo. | | | | | |
| **Dimensión Presión** | | | | | |
| Posee demasiado trabajo y tiene un corto periodo para ejecutarlo. | | | | | |
| Su empresa se concibe como un sitio relajado para desarrollar sus actividades laborales. | | | | | |
| Tiende a sentir temor, cuando suena el teléfono en casa, por motivo, que se trate de alguien del trabajo por problemas que se han suscitado. | | | | | |
| Se siente como si nunca ha tenido un día libre. | | | | | |
| La mayoría de sus compañeros de un mismo nivel, presenta signos de alto estrés debido a la exigencia en su trabajo. | | | | | |
| **Dimensión Apoyo** | | | | | |
| Cuando necesita la ayuda de su jefe puede contar con su apoyo. | | | | | |
| Es interés de su jefe que ud. crezca profesionalmente. | | | | | |
| Cuenta con el respaldo de su jefe al 100% | | | | | |
| Encuentra fácil tratar sobre problemas asociados al trabajo con su jefe. | | | | | |
| Su jefe le impulsa a que ud. aprenda de sus errores, bajo su respaldo. | | | | | |
| **Dimensión Reconocimiento** | | | | | |
| Cuando ejecuta de manera correcta su trabajo recibe las respectivas felicitaciones. | | | | | |
| Solo cuando comete un error, se considera la única oportunidad de tratar de su rendimiento. | | | | | |
| Su jefe tiene conocimiento sobre sus puntos fuertes y lo motiva haciéndolos notar. | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Su jefe reconoce su buena ejecución de manera inmediata. | | | | | |
| Usted es tomado de ejemplo sobre como se debe hacer las cosas por parte de su jefe. | | | | | |
| **Dimensión Equidad** | | | | | |
| Usted recibe un trato justo de parte de su jefe. | | | | | |
| Tienen razonabilidad cada uno de los objetivos que le establece su jefe para el desarrollo de su trabajo. | | | | | |
| Surge una baja probabilidad de que usted reciba algún tipo de halago sin razón alguna por parte de su jefe. | | | | | |
| Considera que no existe favoritos para su jefe. | | | | | |
| Al darse un despido, cree usted que su jefe lo hace probablemente por razones justas. | | | | | |
| **Dimensión Innovación** | | | | | |
| Siente que su jefe lo anima a plasmar sus propias ideas. | | | | | |
| Percibe que su jefe le gusta que usted realice diversas maneras su trabajo. | | | | | |
| Siente que su jefe lo motiva a mejorar su manera de realizar las cosas. | | | | | |
| Su jefe lo motiva a buscar nuevas maneras para afrontar problemas pasados. | | | | | |

**Preg.9.- Compromiso Organizacional**

**A partir de las siguientes aseveraciones, indique que tan de acuerdo está con las mismas siendo: (1) Totalmente en desacuerdo; (2) En desacuerdo; (3) Neutral; (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.**

(* Esta pregunta es obligatoria)

(* Marque una sola opción por fila)

| Cuestionario | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Dimensión Trabajo en general** | | | | | |
| Le gusta su trabajo | | | | | |
| Percibe que los conocimientos y aptitudes de su jefe/supervisor son idóneos | | | | | |
| Le satisface como la empresa maneja temas laborales. | | | | | |
| Siente culpabilidad al dejar la empresa después de todo lo que le ha brindado. | | | | | |
| Tiene un gran significado a nivel personal hacia su empresa. | | | | | |
| Tiene obligación con todo el personal que labora en el hospital, para abandonar ahora el hospital. | | | | | |
| Percibe que los problemas del hospital son sus propios problemas. | | | | | |
| Aunque desee ahora dejar el hospital, le resulta duro hacerlo. | | | | | |
| Siente que está en deuda con el hospital. | | | | | |
| Recibe una oportuna retroalimentación con respecto a su desempeño. | | | | | |
| Es considerado para ser participe en la toma de decisiones sobre acciones relacionadas a su área. | | | | | |
| Por su efectivo desempeño laboral recibe reconocimientos. | | | | | |
| Percibe un trato justo en su trabajo | | | | | |
| **Dimensión Forma de realizar el trabajo** | | | | | |
| Se encuentra satisfecho con las oportunidades que le otorga el hospital para desarrollar actividades en las que se destaca. | | | | | |
| El hospital lo impulsa a realizar actividades que le gustan. | | | | | |
| Se siente satisfecho con el nivel de exigencia que se da sobre la cantidad de su trabajo. | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Dimensión Remuneración** | | | | | |
| Se siente satisfecho con el salario que percibe | | | | | |
| **Dimensión Ambiente Físico de Trabajo** | | | | | |
| Considera que la limpieza e higiene de su espacio de trabajo es el adecuado. | | | | | |
| Se encuentra bien regulada la iluminación, ventilación y temperatura en su lugar de trabajo. | | | | | |
| Se encuentra satisfecho con el ambiente físico y espacio donde trabaja. | | | | | |
| **Dimensión Oportunidades de desarrollo** | | | | | |
| En el Hospital se ofrecen oportunidades de crecimiento y avance o posibilidades de promoción y ascenso | | | | | |
| El hospital le otorga una adecuada formación. | | | | | |
| **Dimensión Relación con el Jefe Inmediato** | | | | | |
| Se encuentra satisfecho con las relaciones establecidas con sus jefes. | | | | | |
| Está satisfecho con la comunicación que mantiene con su jefe/supervisor | | | | | |