

COMPROMISO Y CLIMA ORGANIZACIONAL: CASO DE ESTUDIO DEL HOSPITAL GENERAL DE RIO VERDE, S.L.P.

Recio Reyes, Ramón Gerardo¹; Gómez Sánchez, David²; López Gama,
Héctor³; Martínez López, Eugenia Inés⁴

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo identificar la relación que existe entre el clima organizacional, medido en cuatro dimensiones (motivación, liderazgo, participación y reciprocidad); y el compromiso organizacional evaluado en tres dimensiones (afectivo, de continuidad y normativo), así como también la asociación de las mismas con las características sociodemográficas de los trabajadores del Hospital General de Rio Verde, S. L. P. Es un estudio transversal realizado bajo el tipo de investigación descriptiva y correlacional, además de enfocarse a la investigación cuantitativa, se utilizaron las técnicas estadísticas r de Pearson, Rho de Spearman, t para muestras independientes y ANOVA de un solo factor. La muestra se integró de 104 trabajadores, implementando el instrumento de la encuesta autoadministrada, la cual se dividió en 48 variables del clima organizacional y 18 de compromiso, además de 9 características sociodemográficas. Los resultados obtenidos muestran que si existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y compromiso. En relación a las variables sociodemográficas no se presentó ninguna asociación

Palabras clave: *Clima Organizacional, Compromiso Organizacional y Hospital general.*

ABSTRACT

The present study aims to identify the relationship between organizational climate, measured in four dimensions (motivation, leadership, participation and reciprocity), and organizational commitment studied in three dimensions (affective, normative and continuity), as well as associating them with the sociodemographic characteristics of workers Rioverde General Hospital, S. L. P is a cross-sectional study on the type of descriptive and correlational research, in addition to focusing on quantitative research, statistical techniques were used Pearson's r , Spearman Rho, independent

¹ Coordinador del Posgrado y Profesor Investigador de Tiempo Completo adscrito a la carrera de Licenciado en Administración en la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media de la UASLP. Profesor con perfil PROMEP periodo 2010-2013. e- mail: reciog@uaslp.mx

² Secretario Escolar y Profesor Investigador de Tiempo Completo adscrito a la Licenciatura en Mercadotecnia en la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP). Profesor con perfil PROMEP periodo 2010-2013 y certificación ANFECA periodo 2011-2014. e- mail: david.gomez@uaslp.mx

³ Coordinador de la carrera de Contador Público y Profesor Investigador de Tiempo Completo en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP). Profesor con perfil PROMEP periodo 2010-2013 y certificación ANFECA periodo 2011-2014. e- mail: hlopez@uaslp.mx

⁴ Profesor Investigador de Tiempo Completo y coordinadora de la Licenciatura en Mercadotecnia en la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media de la UASLP, Profesor con perfil deseable PROMEP periodo 2010-2013. e- mail: emartinez@uaslp.mx

samples t single factor ANOVA. The sample was made up of 104 workers, implementing the self-administered survey instrument, which was divided into 48 variables of organizational climate and commitment 18, in addition to 9 sociodemographic characteristics. The results obtained as to the relationship between the dimensions of the organizational environment and engagement, there is evidence for accepting association. In relation to sociodemographic variables did not show any association.

Keywords: *Organizational climate, organizational Commitment and General Hospital.*

INTRODUCCIÓN

Hoy en día el clima organizacional y compromiso ha tomado gran importancia en las organizaciones, debido a que conforme pasa el tiempo han surgido inquietudes de conocer el clima en el que se desarrollan los trabajadores, que estén cómodos y que sea cada día mejor, además de conocer el compromiso hacia sus organizaciones. Estos elementos permiten analizar situaciones propiciadas por los trabajadores como por las organizaciones y que pueden contribuir en su mejora ser más competitivas.

Por lo tanto generar climas agradables, puede ayudar al desarrollo y compromiso de los trabajadores de una organización. Un alto compromiso contribuye a que los trabajadores desarrollen habilidades, destrezas y valores como: la responsabilidad y la lealtad, que ayudaran a que una organización se mantenga y sea competitiva (Hernández, 2009)

Desde esta perspectiva, el sector salud resulta un área importante para estudiar, debido a las alcances de su funcionamiento, sobre la estructura socioeconómica y a la prioridad que tiene de garantizar altos niveles de salud a través de sus actividades y cuyo objetivo básico es el bienestar de sus usuarios. Los servicios que se prestan dentro del sector salud son de carácter profesional a través de una gama amplia de médicos y enfermeras, apoyándose con trabajadores administrativos e intendentes además, forman un rol social, pues constituyen una de las bases fundamentales e imprescindibles que sustentan el desarrollo de la salud pública en el país (Dubraska Tsu, 2005).

Por lo que las instituciones de salud no son la excepción, como organización tienen la necesidad de alcanzar objetivos estratégicos al ofrecer y realizar servicios que demandan calidad y seguridad, tanto para sus usuarios externos e internos, es decir, sus trabajadores, quienes además de sentirse satisfechos con los actividades que realizan, esperan ser motivados y recompensados por el logro de los objetivos (Balderas, 2011).

Dentro de anteriormente señalado, los servicios hospitalarios en México tienen una gran demanda ya que asisten personas en busca de atención médica y hospitalaria. En este sentido el Hospital General de Rioverde recibe de los distintos municipios de la Zona Media pacientes de todas las edades cuya situación económica es distinta, van en busca de mejorar sus condiciones de salud por lo que la capacidad instalada de este resulta insuficiente para atenderlos siendo necesaria la ampliación de sus instalaciones, del cuerpo médico y de enfermeras así como demás personal por lo que el número de paciente por atender rebasa los tiempos destinados para la consulta externa, urgencias, emergencias y servicios hospitalarios.

Objetivo General

Establecer la relación entre el clima organizacional con el grado de compromiso que tienen los trabajadores en el Hospital General de Rioverde, S. L. P.

Objetivos Específicos

1. Encontrar las relaciones positivas entre las dimensiones del clima organizacional (liderazgo, motivación, reciprocidad y participación), así como con las del compromiso (afectivo, de continuidad y normativo) de los trabajadores del Hospital General de Rioverde, S. L. P.

2. Medir el tipo y grado de compromiso actual en los trabajadores con la organización (afectivo, de continuidad y normativo), en relación con las variables sociodemográficas.
3. Medir si el clima organizacional percibido por los trabajadores de la organización tiene relación con las variables sociodemográficas.

Hipótesis

H₁ Existe relación entre las variables del clima organizacional con las del compromiso de los Trabajadores del Hospital General de Rioverde, S. L. P.

H₂ El clima organizacional percibido por los trabajadores del Hospital General de Rioverde S.L.P., si tiene relación con las variables sociodemográficas.

H₃ El tipo de compromiso de los trabajadores del Hospital General de Rioverde S.L.P., si tiene relación con las variables sociodemográficas.

MARCO TEÓRICO

Clima Organizacional

La atención prestada al clima organizacional por algunos autores, se deriva de la importancia de entender el papel que juegan las personas que integran a la organización, como estos conciben y razonan su participación dentro de esta a partir de las recompensas recibidas por su esfuerzo, lo cual repercutirá en el modo en que la empresa pueda supervivir mejorando cada vez más los procesos que den al interior de ella y cautivando cada vez más el sentido de pertenencia de cada uno de los empleados (Recio, 2008).

Para efectos de este estudio se tomó la definición dada por Hall 2008, citado por Balderas, E. (2011), quien define el clima organizacional, como todas aquellas características del ambiente organizacional que son percibidas por los trabajadores y que predisponen su comportamiento.

Dimensiones del Clima Organizacional

El modelo de análisis de clima organizacional, propuesto por la (OPS) Organización Panamericana de la Salud, define en cuatro grandes dimensiones de evaluación que, a su vez, se dividen en cuatro variables, según Marín, Melgar & Castaño (1998), las cuales se describen a continuación:

- **Liderazgo:** Influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas en la búsqueda, eficiente y eficaz, de objetivos previamente determinados, por medio de la habilidad de orientar y convencer a otras para ejecutar, con entusiasmo, las actividades asignadas.
- **Motivación:** Conjunto de reacciones y actitudes naturales, propias de las personas, que se manifiestan cuando determinados estímulos de medio se hacen presentes.
- **Reciprocidad:** Relación de dar y recibir, mutuamente, entre el individuo y la organización.
- **Participación:** Contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales, en el logro de objetivos.

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional, es un reflejo de otras variables consideradas como antecedentes del mismo. Este grupo de variables intervienen en el proceso por el que los empleados desarrollan apego hacia una organización; este iniciaría en la etapa de selección, continuaría durante el proceso de inducción y se definiría entonces, una vez que se hubiera incorporado a la empresa (Recio, 2008).

Para este estudio se tomó la definición de Meyer, Allen y Smith (1993) quienes lo definieron como: “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla”.

Dimensiones del Compromiso Organizacional

Meyer et al, (1993) propusieron modelo tridimensional del compromiso organizacional en el cual atendieron los siguientes aspectos el afecto, la continuidad y la manera de corresponder a la organización desde la percepción que los trabajadores tienen de su organización. Las siguientes definiciones establecen la naturaleza de cada dimensión:

- **Compromiso afectivo:** Grado en que un individuo se involucra emocionalmente con su organización. El componente afectivo (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas; por ende, disfrutan de su permanencia en la organización.
- **Compromiso de continuidad:** Grado en que un individuo percibe que debe permanecer en su organización. Por lo que se refiere al componente de continuación (necesidad) es muy posible encontrar una consciencia de la persona respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, o sea, de los costos (financieros, físicos, psicológicos) en los cuales se incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo.
- **Compromiso normativo:** Grado en que un individuo se siente obligado moralmente a pertenecer en su organización. En el compromiso normativo (deber), se encuentra la creencia en la lealtad a la organización (sentido moral), quizá por recibir ciertas prestaciones (por ejemplo, capacitación o

pago de colegiaturas) conducente a un sentido del deber de proporcionar una correspondencia.

METODOLOGÍA

Tipo de investigación

El estudio es transversal realizado bajo el tipo de investigación descriptiva y correlacional, además de enfocarse a la investigación cuantitativa (Hernández, Fernández & Baptista e, 2010).

Población

Población es “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Hernández et al, 2010). La población comprendida para este estudio es de 352 personas, equivalente a los trabajadores que laboran en los distintos departamentos del Hospital General de Rioverde, S.L.P., misma que esta por 4 tipos de personal: médico, enfermería, para médica y administrativa.

Muestra

Para efectos de este estudio, la muestra es no probabilística y aleatoria estratificada, debido a que no todas las dependencias de salud y tampoco los trabajadores tuvieron la misma probabilidad de ser elegidos. Es aleatoria estratificada porque se seleccionó dividiendo y estratificando la población en subgrupos mutuamente excluyentes (estratos) tomando una muestra aleatoria simple de las unidades de cada estrato (Hernández et al, 2010). Se estableció el tamaño de la muestra utilizando la fórmula de Berenson & Levine, (1996) para poblaciones finitas, para lo cual se asignaron valores al nivel de confianza, error muestral, probabilidad de éxitos y tamaño de la población, quedando en un 95%, 5% , 50% y 352 respectivamente, dando como resultado una muestra de 184 encuestas.

Ecuación 1.

$$n = \frac{Z^2 p q N}{e^2(N - 1) + Z^2 p q} \quad n = \frac{1.96^2 (0.5)(0.5)(352)}{(0.05)^2(352 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 184$$

Muestreo

Se utilizó el tipo de muestreo probabilístico estratificado proporcional, porque se desea tener una representación proporcional de acuerdo al tipo de contratación así como el tipo de personal. Se utilizó la siguiente formula donde n_1 = representación proporcional de la muestra, N_1 = tamaño de la población de cada estrato, n = tamaño de la muestra y N = tamaño de la población:

$$n_1 = \frac{(N_1 \times n)}{N}$$

En la tabla 1 se detalla cómo se integró la muestra estratificada de estudio.

Tabla 1 Muestra Estratificada de Estudio

Muestra estratificada de los trabajadores del Hospital General de Rioverde		
Población	Tamaño	Muestra
Personal de confianza	11	6
Personal de Base	154	81
Personal Provisional	15	8
Personal Precario (Estatad)	82	43
Personal de Contrato	52	28
Personal de Confianza	38	20
Total	352	184

En la tabla 2 se observa que la muestra se integró por 184 empleados, la cual se estratifico por áreas y tipo de contratación, obteniendo respuesta únicamente de 104 empleados del Hospital general de Rioverde, representando el 56.4% de participación de la muestra.

Tabla 2. Tamaño de la Muestra de estudio

		Muestra		
		Muestra Estratificada	Participante	%
<i>Personal de Confianza</i>				
Médicos	9	5	3	1.62
Enfermeras	2	1	2	1.08
Paramédica	0	0	0	
Administrativo	0	0	0	
Total	11	6	5	2.71
<i>Personal de Base</i>				
Médicos	20	10	9	4.89
Enfermeras	77	40	21	11.41
Paramédica	36	19	13	7.06
Administrativo	21	11	12	6.52
*No específico Puesto			4	2.17
Total	154	80	59	32.06
<i>Personal Provisional</i>				
Médicos	9	5	1	0.54
Enfermeras	2	1	0	0
Paramédica	2	1	2	1.08
Administrativo	2	1	1	0.54
*No específico Puesto			1	0.54
Total	15	8	5	2.71
<i>Personal Precario (Estatal)</i>				
Médicos	13	7	2	1.08
Enfermeras	30	16	6	3.25
Paramédica	26	13	4	2.17

		Muestra		
		Muestra Estratificada	Participante	%
Administrativo	13	7	3	1.62
*No especifico Puesto			2	1.08
Total	82	43	17	9.23
Personal de Contrato				
Médicos	17	9	1	0.54
Enfermeras	23	12	3	1.63
Paramédica	5	2	2	1.08
Administrativo	7	3	2	1.08
*No especifico Puesto			4	2.17
Total	52	27	12	6.52
Personal Becario				
Médicos	8	4	4	2.17
Enfermeras	30	16	2	1.08
Paramédica				
Administrativo				
Total	38	20	6	3.26
Total	352	184	104	56.52

Fuente: Elaboración propia.

Técnica

Para la realización de la presente investigación se implementó la técnica de la encuesta la cual consiste, en recopilar información sobre una parte de la población denominada muestra (Rojas, 2006).

Instrumento de Medición

El instrumento que se utilizó en esta investigación para medir el clima organizacional es el diseñado por Organización Panamericana de la Salud (1998) en su programa regional de desarrollo de servicios de salud y publicado en el documento de teoría y desarrollo organizacional y para medir el compromiso organizacional se utilizó el cuestionario de Meyer et al, (1993). Con la finalidad de hacer menos denso los dos cuestionarios a los trabajadores, se procedió a fusionar ambos instrumentos en uno, se realizó con fines confidenciales de información en el cual algunos se expresaron de forma verbal emitiendo opiniones de la realidad que viven dentro de su organización.

Incorporando finalmente 66 variables, de las cuales 48 corresponden al clima organizacional divididas en sus 4 dimensiones (motivación, participación, liderazgo y reciprocidad) y 18 para el compromiso organizacional divididas en sus 3 dimensiones (afectivo, de continuidad y normativo). Además de un apartado relacionado con el perfil sociodemográfico del encuestado con 9 variables que corresponden a sexo, edad, estado civil, escolaridad, puesto actual, turno, antigüedad que tiene en el hospital, años en el mismo puesto y tipo de contratación. Está realizado bajo una escala de tipo Likert, de cinco categorías que van desde: 1 para totalmente en desacuerdo hasta 5 para totalmente de acuerdo.

Validez y confiabilidad del Instrumento

La validez es un proceso que tiene como objeto determinar el grado en el que un instrumento mide lo que supone está midiendo (Malhotra, 2008). En este estudio, la validez del instrumento se realizó a través del juicio de expertos.

La confiabilidad de un instrumento de medición es el grado con que la aplicación que se repite al mismo sujeto u objeto produce los mismo resultados (Hernández et al., 2010). La confiabilidad del cuestionario se determinó a través del programa SPSS v19 en español, aplicándose el Alfa de Cronbach, el cual es un coeficiente

que estima la confiabilidad del instrumento de medición (Hair et al, 2004); en este caso se obtuvo un valor de 0.907, mostrando un alta confiabilidad.

Análisis correlacional

Las técnicas estadísticas que se utilizaron para este estudio fueron el análisis correlacional y dentro de ellas las técnicas bivariadas r de Pearson, Rho de Spearman, Análisis de varianza ANOVA y la prueba t para muestras independientes.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Análisis de Datos sociodemográficos

El 71.2% de los trabajadores del Hospital General de Rioverde que conformaron este estudio pertenecen al sexo femenino mientras que el 28.8% al masculino. En cuanto a la edad el 22.5% tiene entre 22 y 27 años, el 20.2% entre 40 y 45 años, el 16.9% entre 34 y 39 años, el 13.5% entre 28 y 33 años mientras que el 27% manifestó tener más de 46 años. En cuanto al estado civil el 46.6% de los participantes declaró estar casado, el 33% solteros, el 8.7% se encuentran viudos así como también viven en unión libre y sólo el 2.9% está divorciado. Con respecto a la escolaridad el 48.1% manifestó haber concluido una licenciatura, el 26.9% una carrera técnica, el 5.8% la preparatoria, el 14.4% tener la secundaria terminada, mientras que el 1.9% ha estudiado un posgrado y el 2.9% no ha tenido ningún estudio. En relación al puesto actual el 36.6% pertenece a enfermería, el 22.6% a paramédica, el 21.5% son médicos y el 19.4% son administrativos. En cuanto al turno el 59.2% pertenecen al matutino, el 13.6% al vespertino, el 10.7% al Nocturno B, el 8.7% al Nocturno A y el 6.8% a la jornada acumulada. Con respecto a la antigüedad en el Hospital el 10.6% declaró tener menos de 1 año, el 12.5% entre 1 y 5 años, el 28.8% entre 5 y 10 años mientras que el 48.1% manifestó tener más de 10 años. En la antigüedad en el mismo puesto el 15.8% declaró tener menos de 1 año, el 23.8% entre 1 y 5 años, el 25.7% entre 5 y 10 años y el

34.7% más de 10 años. Por último en cuanto al tipo de contratación el 56.7% es personal de base, el 16.3% personal precario, el 11.5% personal de contrato, el 3.6% personal provisional y de confianza y el 5.8% es becario.

Análisis Descriptivo

El análisis estadístico de la puntuación promedio del clima organizacional es de 3.29 en una escala de 1 a 5, esto significa que los trabajadores del Hospital General de Rioverde presentan un nivel medio de clima organizacional. En cuanto al compromiso organizacional su puntuación media es de 3.20, significando de igual manera un nivel medio por parte de trabajadores del Hospital, aunque es un poco más significativo el clima organizacional con 0.09 puntos por arriba del compromiso organizacional (Ver gráfico 1).

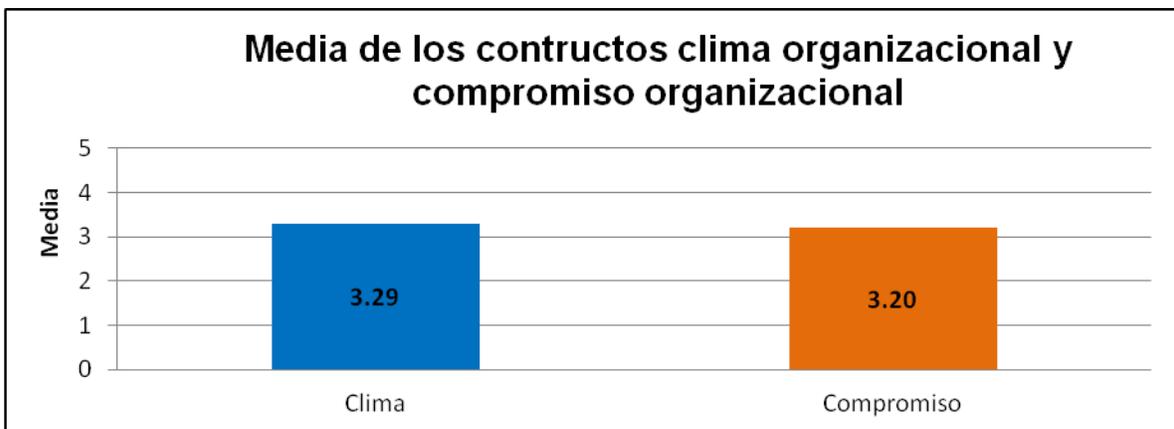


Gráfico 1. Distribución de la media de clima organizacional y compromiso organizacional

En cuanto al análisis estadístico con respecto a la media de las dimensiones de compromiso organizacional, se puede identificar que la dimensión con más alta puntuación es la de compromiso afectivo con un valor de la media de 3.44, superando a la media general con 0.24 puntos, lo que podría llevar a concluir que existe una leve inclinación por parte de los trabajadores al compromiso de afectivo. El compromiso de continuidad y compromiso normativo se encuentran por debajo de la media general (Ver gráfico 2).

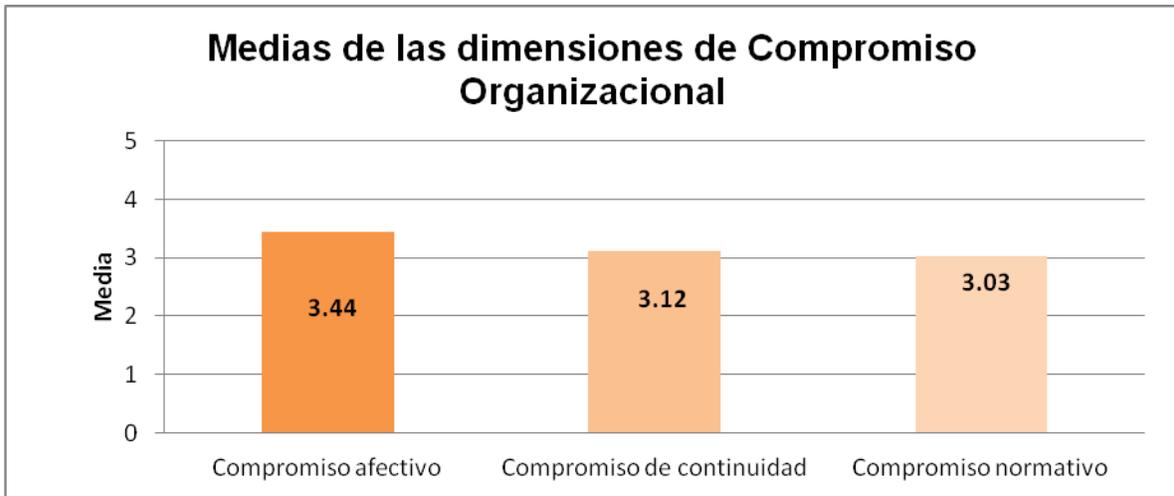


Gráfico 2. Distribución de la media de las dimensiones de compromiso organizacional

Con respecto a la media de las dimensiones de clima organizacional, se puede identificar que las dimensión con más alta puntuación es liderazgo con una media de 3.43 superando a la media general con 0.14 puntos, lo que con lleva a concluir que existe una diferencia significativa por parte de los trabajadores a esta dimensión. La reciprocidad supera a la media general con 0.11 puntos. Las dimensiones de motivación y participación se encuentran por debajo de la media general (Ver Gráfico 3).

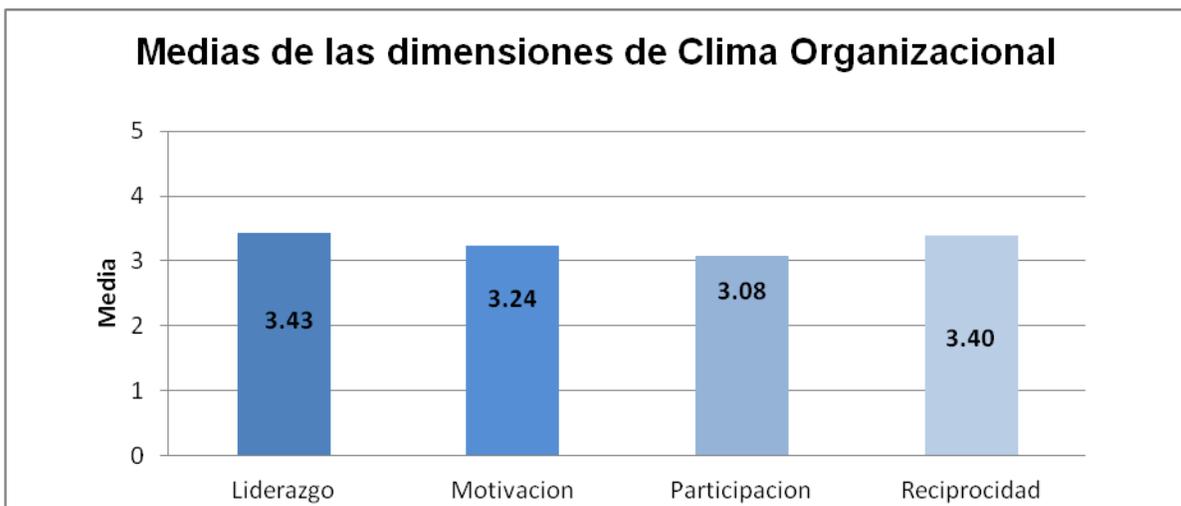


Gráfico 3. Distribución de la media de las dimensiones del clima organizacional.

Análisis correlacional

Hipótesis 1

H₁ Existe relación entre las variables del clima organizacional con las del compromiso de los Trabajadores del Hospital General de Rio Verde, S. L. P.

Tabla 3. Resumen de la relación entre las dimensiones de clima organizacional y compromiso

		Compromiso organizacional		
		Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo
Clima organizacional	Motivación	r= 0.600** Sig.= 0.000	r= -0.056 Sig.= 0.572	r= 0.310** Sig.= 0.001
	Liderazgo	r= 0.584** Sig.= 0.000	r= -0.160 Sig.= 0.104	r= 0.170 Sig.= 0.084
	Participación	r= 0.397** Sig.= 0.000	r= -0.209* Sig.= 0.033	r= 0.191 Sig.= 0.052
	Reciprocidad	r= 0.602** Sig.=0.000	r= 0.110 Sig.= 0.265	r= 0.363** Sig.= 0.000

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*La correlación es significativa para un 0.05

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos generados por SPSS versión 19.0 en español.

En la tabla 3 se muestran los resultados obtenidos de la correlación entre las dimensiones de clima organizacional y compromiso organizacional. El compromiso afectivo presentó una buena correlación para dos dimensiones de clima organizacional, motivación ($r= 0.600^{**}$, sig.= 0.000) y reciprocidad de ($r= 0.602^{**}$, Sig.= 0.000), mientras que para el liderazgo corresponde una correlación moderada ($r= 0.584^{**}$, Sig.= .000) y para participación una correlación débil ($r= 0.397^{**}$, sig.= 0.000).

En cuanto al compromiso de continuidad, existe una correlación negativa débil con la dimensión de participación ($r= -0.209^{*}$, Sig.= 0.033), mientras que para las demás dimensiones no se presentó ninguna correlación.

Por último el compromiso normativo arrojó una correlación débil con dos de las dimensiones del clima organizacional, motivación ($r= 0.310^{**}$, Sig.= 0.001) y reciprocidad ($r= 0.363^{**}$, Sig.= 0.000).

Con sustento en los resultados obtenidos anteriormente y en los análisis se aceptó la hipótesis mencionada afirmando que si existe relación entre las dimensiones de clima organizacional y compromiso; con excepción de las dimensiones anteriormente mencionadas.

Hipótesis 2

H₂ El clima organizacional percibido por los trabajadores del Hospital General de Rioverde S.L.P., si tiene relación con las variables sociodemográficas.

Tabla 4. Resumen de la relación entre las dimensiones de clima organizacional y las variables sociodemográficas

Técnicas estadísticas	Variables sociodemográficas	Clima Organizacional			
		Motivación	Liderazgo	Participación	Reciprocidad
t para muestras independientes	Sexo	t= -1.643 Sig.= 0.104	t= -1.476 Sig.= 0.143	t= -1.477 Sig.= 0.143	t= -1.231 Sig.= 0.221
Rho Spearman	Edad	Rho= 0.040 Sig.= 0.713	Rho= 0.024 Sig.= 0.825	Rho= 0.026 Sig.= 0.811	Rho= 0.000 Sig.= 0.999
ANOVA un factor	Estado civil	F= 0.873 Sig.= 0.483	F = 0.934 Sig.= 0.448	F = 0.661 Sig.= 0.621	F= 0.575 Sig.= 0.682
Rho Spearman	Escolaridad	Rho = 0.094 Sig.= 0.343	Rho = 0.119 Sig.= 0.227	Rho = 0.154 Sig.= 0.119	Rho=0.103 Sig.= 0.299
ANOVA un factor	Puesto actual	F = 0.271 Sig.= 0.846	F = 0.369 Sig.=	F = 0.501 Sig.= 0.683	F= 0.964 Sig.= 0.413

		0.775		
ANOVA de Turno un solo factor	F = 1.161 Sig.= 0.334	F = 1.368 Sig.= 0.243	F = 0.709 Sig.= 0.618	F = 1.824 Sig.= 0.115
Rho de Spearman de Antigüedad en el Hospital	Rho= 0.150 Sig.= 0.128	Rho=0.122 Sig.=0.217	Rho=0.046 Sig =0.641	Rho= 0.171 Sig.= 0.082
Rho de Spearman de Años en el mismo puesto	Rho= 0.238* Sig.= 0.016	Rho =0.082 Sig. =0.415	Rho= 0.090 Sig.=0.371	Rho= 0.159 Sig.= 0.112
ANOVA de Tipo de un solo contratación factor	F = 1.135 Sig.= 0.347	F = 1.362 Sig.= 0.245	F = 0.707 Sig.= 0.619	F = 2.000 Sig.= 0.085

*La correlación es significativa para un 0.05

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por SPSS versión 19.0 en español

En el análisis de correlación que se realizó entre las variables sociodemográficas y las dimensiones del clima organizacional se puede observar que únicamente existe una correlación muy débil con la dimensión de motivación y la variable sociodemográfica de antigüedad en el mismo puesto (Rho = 0.238*, Sig.= 0.016),

mostrando una diferencia estadística significativa. Como es de apreciarse sólo resultó una asociación correlación con la dimensión de motivación, mientras que para el liderazgo, participación y reciprocidad no se presentó ninguna en relación con las variables sociodemográficas.

Por lo tanto la segunda hipótesis no se acepta, que indica que el clima organizacional percibido por los trabajadores del Hospital General de Rioverde S.L.P., si tiene relación con las variables sociodemográficas. Existiendo muy poca correlación, se propone una hipótesis alterna.

Análisis descriptivo para las variables involucradas en la hipótesis 2

Se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre la dimensión de motivación con años en el mismo puesto, las medias más altas corresponden a los trabajadores que tienen entre 5 y 10 años en el mismo puesto, reflejando que son los que se encuentran más motivados. La media más baja se presentó entre los que tienen menos de un año, mostrando que los trabajadores se sienten menos motivados en comparación con los que tienen más años trabajando en el mismo puesto (Ver tabla 5).

Tabla 5. Puntuaciones medias de la motivación con años en el mismo puesto.

Años que tiene en el mismo puesto	medias de Motivación	de N	Desviación. Típica.
Menos de 1 año	2.9427	16	0.37481
Entre 1 y 5 años	3.2428	24	0.61214
Entre 5 y 10 años	3.3705	26	0.55641
Más de 10 años	3.3550	35	0.65647
Total	3.2670	101	0.59468

Hipótesis 3

H₃ El tipo de compromiso de los trabajadores del Hospital General de Rioverde S.L.P., si tiene relación con las variables sociodemográficas.

Tabla 6. Resumen de la relación entre las dimensiones de compromiso y las variables sociodemográficas

Técnicas estadísticas	Variables sociodemográficas	Compromiso Organizacional		
		Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo
T para muestras independientes	Sexo	t = -0.098 Sig.= 0.922	t = 0.065 Sig.= 0.948	t = -0.029 Sig.= 0.977
Rho de Spearman	Edad	Rho = 0.058 Sig.= 0.592	Rho = 0.182 Sig.= 0.088	Rho = 0.022 Sig.= 0.837
Rho de Spearman	Estado civil	F = 1.404 Sig.= 0.238	F = 0.900 Sig.= 0.467	F = 0.330 sig.= 0.857
ANOVA de un solo factor	Escolaridad	Rho = 0.114 Sig.= 0.248	Rho = -0.126 Sig.= 0.203	Rho = 0.067 Sig.= 0.500
ANOVA de un solo factor	Puesto actual	F = 0.407 Sig.= 0.749	F = 0.929 sig.= 0.430	F = 1.505 sig.=0.219
ANOVA de un solo factor	Turno	F = 0.753	F = 1.412	F = 0.949

Técnicas estadísticas	Variables sociodemográficas	Compromiso Organizacional		
		sig.= 0.586	Sig.= 0.227	sig.= 0.453
Rho de Spearman	Antigüedad que tiene en el Hospital	Rho = 0.185 Sig. = 0.060	Rho = 0.175 Sig. =0.075	Rho = 0.036 Sig. = 0.715
Rho de Spearman	Antigüedad en el mismo puesto	Rho = 0.141 Sig. = 0.158	Rho = 0.137 Sig. = 0.170	Rho = 0.067 Sig. = 0.506
ANOVA de un solo factor	Tipo de contratación	F = 0.851 Sig. = 0.517	Rho = 0.137 Sig. = 0.170	F = 0.496 Sig. = 0.779

*La correlación es significativa para un 0.05

Fuente: Elaboración propia a partir de datos generados por SPSS versión 19.0 en español

Analizando la tabla anterior se observa que no existe correlación alguna entre las dimensiones de compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo) con las variables sociodemográficas: sexo, edad, estado civil, escolaridad, puesto actual, turno, antigüedad en el hospital y antigüedad en el mismo puesto, debido a que no existe ninguna diferencia estadística significativa al nivel 0.05.

Lo anterior nos permite rechazar la hipótesis que indica que el tipo de compromiso de los trabajadores del hospital General de Rioverde si tiene relación con las variables sociodemográficas debido a que no presentó ninguna correlación en las dimensiones de compromiso organizacional con las variables sociodemográficas. Permitiendo proponer una hipótesis alterna en base al criterio antes señalado, que indique lo siguiente el tipo de compromiso de los trabajadores del Hospital General de Rioverde no tiene relación con las variables sociodemográficas.

CONCLUSIONES

En función a los objetivos de este estudio y en concordancia con el análisis y discusión de los resultados obtenidos, sobre el problema de investigación planteado sobre ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso de los trabajadores en el Hospital General de Rioverde, S.L.P.?, se concluye que existe relación entre el compromiso afectivo con todas las dimensiones del clima organizacional, con excepción del compromiso de continuidad que sólo tiene relación con la participación y el compromiso normativo con la motivación y la reciprocidad.

En cuanto la asociación de las dimensiones del clima organizacional con las variables sociodemográficas solo existe relación entre la motivación y antigüedad en el mismo puesto, correspondiendo a los trabajadores que tienen entre 5 y 10 años en el mismo puesto reflejando que son los que se encuentran más motivados, rechazando la hipótesis anteriormente mencionado y proponiendo otra alternativa.

Respecto a la asociación entre las dimensiones del compromiso organizacional con las variables sociodemográficas no se presentó ninguna relación o diferencia estadísticamente significativa concluyendo que estas variables no influyen en el compromiso. Por lo tanto se rechazó la hipótesis y se propone una alterna.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Balderas E. (2011). *Comportamiento organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la clínica ISSSTE de Rioverde, S.L.P.* (Tesis de Licenciatura). UASLP UAMZM. México
- Berenson, M., & Levine, D. (1996). *Estadística Básica en Administración, conceptos y aplicaciones.* México, Pearson Education.
- Dubraska ,T. (2005). *“Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Vargas de Caracas durante el segundo trimestre del 2005”.* (Tesis de Licenciatura). Venezuela- Universidad Central de Venezuela, Facultad de Medicina.
- Hair J.; Bush R. & Ornatu D. (2004). *Investigación de mercados.* México. Mc Graw Hill.
- Hernández Mayra (2009). *“El clima organizacional y su relación con el compromiso de los participantes en la empresa familiar de los municipios de Rioverde y el Refugio, Cd. Fernández”* (Tesis de Licenciatura) México- UASLP UAMZM.
- Hernández R.; Fernández C. & Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación.* México. McGraw-Hill.
- Malhotra N (2008). *Investigación de mercados.* México. Pearson
- Marín J, Melgar A & Castaño C. (1998). *Teoría y técnicas de desarrollo organizacional.* Guatemala. OPS-OMS.
- Meyer, J.; Allen, N. & Smith, C.. (1993). “Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization”, *Journal of Applied Psychology.* Vol. 78, (Núm. 4), pp. 538-551.
- Recio R. (2008). *Compromiso y clima organizacional en empresas de servicio, en los municipios de Rioverde y Cd. Fernández del Estado de San Luis Potosí, México.* (Tesis Doctoral). México-UASLP
- Rojas R. (2006). *Para realizar investigaciones sociales.* México: Plaza y Valdés.