

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO.



TESIS

**Compromiso organizacional y su implicancia en desarrollo
institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco –**

2019

Para optar el grado académico de Maestro en:

Ciencias de la administración

Mención:

Gestión Pública y Desarrollo Local

Autor: Bach. Lisbeth ZEVALLOS VASQUEZ

Asesor: Dr. Humberto Rafael YUPANQUI VILLANUEVA

Cerro de Pasco - Perú - 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO.



TESIS

**Compromiso organizacional y su implicancia en desarrollo
institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco –**

2019

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado

**Dr. José Luis GUERRERO FEBRES
PRESIDENTE**

**Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
MIEMBRO**

**Mg. Liborio ROJAS VICTORIO
MIEMBRO**

DEDICATORIA

A nuestro divino creador por
permitirme cristalizar nuestros
anhelos.

A mi familia que permanentemente
me motivo e incentivo a lograr
mis metas y por consolidarse
en mi fortaleza y apoyo moral
a ellos mi gratitud eterna.

RECONOCIMIENTO.

A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, especialmente a los profesores, de la Maestría de Gestión Pública y Desarrollo Local por sus conocimientos, experiencias, compartidas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

A los funcionarios y personal del Hospital Daniel Alcides Carrión, quienes con su aporte y su consentimiento cristalizaron esta investigación.

A mi Asesor por compartir en este camino del saber este aporte al bagaje de conocimientos sobre el presente tema de investigación.

RESUMEN

El compromiso organizacional se toma en cuenta en el desarrollo literario como una predisposición hacia el trabajo, que se ejecuta durante el proceso de socialización. La importancia de su estudio se muestra en la influencia que esta predisposición genera sobre el comportamiento del talento humano en una organización.

Así mismo el Desarrollo institucional debe estar integrado con las otras formas de desarrollo que evidencian una participación estratégica coherente de colaboración mutua que exige cambios de cultura organizativa que requieren procesos de implementación valoradas en apoyo político y en la participación de los grupos de interés comprometidos. Permitiendo contar con un colaborador comprometido con la institución u/o organización, la patronal muestra una permanencia, lealtad e identificación de sus colaboradores o talento humano, aspecto que puede verse mermado significativamente los niveles de rotación, insatisfacción, ausentismo, desempleo, y desmotivación, aspectos que últimamente se ha incrementado considerablemente generando una serie de dificultades y altos costos en las convocatorias de selección, seguimiento y fortalecimiento de capacidades del personal.

Un colaborador comprometido accede a la organización a centrar su atención en el desenvolvimiento del personal y no en la diversidad de actitudes que pueden llegar a causar de fricciones y enfrentamientos a nivel de la organización.

Por lo que, las instituciones que centran su atención en generar y mantener el compromiso en sus colaboradores tendrán al talento humano dispuesto a afrontar los retos y cambios, con flexible, abierta y dirigida a la mejora continua y resultados esperados.

Palabras clave: Fortalecimiento de Capacidades, Cambio institucional,

ABSTRACT

Organizational commitment is taken into account in literary development as a predisposition towards work, which is executed during the socialization process. The importance of its study is shown in the influence that this predisposition generates on the behavior of human talent in an organization.

Likewise, Institutional Development must be integrated with other forms of development that show a coherent strategic participation of mutual collaboration that requires changes in the organizational culture that require implementation processes valued in political support and in the participation of committed interest groups.

Allowing to have a collaborator committed to the institution or / or organization, the employer shows a permanence, loyalty and identification of its collaborators or human talent, an aspect that can be significantly reduced the levels of rotation, dissatisfaction, absenteeism, unemployment, and demotivation, Aspects that have recently increased considerably, generating a series of difficulties and high costs in the calls for selection, monitoring and strengthening of staff capacities.

A committed collaborator agrees to the organization to focus its attention on the development of the staff and not on the diversity of attitudes that can cause friction and confrontations at the organization level.

Therefore, the institutions that focus their attention on generating and maintaining the commitment in their collaborators will have human talent willing to face challenges and changes, with flexibility, openness and aimed at continuous improvement and expected results.

Keywords: Loyalty, Capacity Building, Institutional Change,

INTRODUCCIÓN

Para alcanzar mayores logros los gerentes tendrán que manejar adecuadamente el cambio, pero el manejo del cambio por lo general requiere de empleados comprometidos con sus empresas, empleados que se identifiquen con los valores y objetivos de la empresa y la traten como si fuera propia (Dessler, 1996).

Los resultados aportados por la investigación en este tema, indican que la falta de compromiso puede mermar la eficacia de la organización. Los colaboradores comprometidos tienen menos interés para renunciar y de aceptar otros trabajos, y por ende, la institución no incurre en gastos de rotación. Por lo que los colaboradores que asumen un compromiso y son altamente calificados requieren menos supervisión puesto que valoran la importancia y el valor de integrar sus metas con las de la institución, pues piensan en ambas a un nivel de logro mutuo (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 1994).

El compromiso organizacional es un término que se ha utilizado con sentidos muy diversos, de inicio, Allport en 1943 lo define como el grado en que un empleado participa en su trabajo teniendo en cuenta necesidades, prestigio, auto - respeto, autonomía y autoimagen (Revista de Psicología Social, 1989).

La remembranza propiamente dicha del concepto tiene lugar en 1965, cuando Lodahl y Kejner (Sancerni, Peiró, González - Romá y Melía, 1989) conceptualiza el compromiso como el grado en el que el desempeño del trabajo de una persona afecta a su autoestima, en este concepto los autores consideran a la motivación intrínseca como uno de los factores vitales, esto ocasionó una serie de discusiones y controversias.

A partir de estas contradicciones es propicio definir qué se entiende por compromiso organizacional y a la vista de los escasos trabajos sobre el tema en nuestro ámbito, la tarea no es fácil. Quizás ocurra esto porque, como sostienen Meyer y Allen en 1991 (citados por Bayona, Goñi y Madorrán, 2000), el compromiso organizacional es un

estado psicológico. Mathieu y Zajac en 1990 (citados por Bayona, Goñi y Madorrán, 2000) tras realizar un exhaustivo balance de la literatura sobre el compromiso indican que las diferentes conceptualizaciones y definiciones del término tienen en común el considerar el vínculo o individuo con la institución.

El reto actual de la gestión de Talento Humano se centra en crear herramientas útiles mediante las cuales los colaboradores puedan llegar a comprometerse con los objetivos institucionales e integrarse a la organización, para obtener competitividad sostenibles y duraderas. Si se lograra que los colaboradores estén muy comprometidos con la institución, mayor será la posibilidad de que permanezcan en su puesto de trabajo.

De esta forma, altos índices de compromiso permitirán que sea sostenible las capacidades colectivas logradas y las ventajas sustentables que la institución haya sido capaz de forjar.

El objetivo del presente estudio es conocer la implicancia del Compromiso Organizacional en el Desarrollo Institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco.

ÍNDICE

DEDICATORIA

RECONOCIMIENTO

RESUMEN

ABSTRAC

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2	Delimitación de la investigación.....	2
1.3	Formulación del problema.	3
	1.3.1. Problema principal.....	3
	1.3.2. Problemas específicos.....	3
1.4	Formulación de Objetivos.	3
	1.4.1 Objetivo General.	3
	1.4.2 Objetivos específicos.	4
1.5	Justificación de la investigación.	4
1.6	Limitaciones de la investigación.....	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio.	6
2.2.	Bases teóricas - científicas.	12
2.3.	Definición de términos básicos.	25
2.4.	Formulación de Hipótesis	26
	2.4.1. Hipótesis General.....	26

2.4.2. Hipótesis Específicas.....	26
2.5. Identificación de Variables.	26
2.6. Definición Operacional de variables e indicadores.	26

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.	28
3.2. Métodos de investigación.....	28
3.3. Diseño de investigación.	29
3.4. Población y muestra.	29
3.4.1. Población.	29
3.4.2. Muestra.	29
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	31
3.7. Tratamiento Estadístico.....	31
3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	31
3.9. Orientación ética.....	33

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	34
4.3 Prueba de Hipótesis.....	50
4.4. Discusión de resultados.....	52

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA.

ANEXOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Identificación y determinación del problema.

La sostenibilidad en las organizaciones se debe principalmente a los valores y creencias organizacionales, los cuales son inculcados a todos los miembros de la organización; incluso, forma parte de la evaluación del desempeño, entre otros procesos de la organización.

El compromiso Organizacional es un proceso principal e insumo para la gestión de las personas, ya que tiene impacto directo en los procesos de selección de personal, capacitación, progresión de la carrera, entre otros.

La cultura organizacional, está fuertemente alcanzada con el conjunto de cualquieras que tiene la cháchara y que comparten ciertos reglamentos de talante y sobre todo una faceta de producir las cosas. Con esta pasada particular de agenciar el paraíso han circulado conseguir éxito y por ende tirar estos acontecimientos, convirtiéndolos en algún recorrido en ordenanzas y costes listados por todos los remos de la sociedad. El líder de la organización presenta influencia en las características que va obteniendo la cultura.

Los cambios culturales, tienden a ser por sencillez lentos y por lo general requieren de largos desarrollos de fabricación de nuevos emblemas coincidente al aguante y letreros de la dirección. En hechos especiales, que permitan el cambio en la cultura de las organizaciones en el sector público peruano.

Una Entidad debe vislumbrar sus fortificaciones y potencialidades y pueda ultimar que opción valerosa trajinarse fijar en actuación el sistema, el que no sé este dimitido de la tolerancia de mejoramiento, y que no se esté capacitado para distinguir alguna oriflama.

Como consecuencia de ello, se presenta insatisfacción en cuanto a que algunos palafreneros no están anchos con el croché aplicado, consonante a la normatividad que les es inherente.

La gestión de saber la educación y agrupar a los colaboradores públicos administrativos, y así incremento recelar el sentido que cobra el entorchado que hay en el nosocomio pasqueño, la cual me lleva a comprometer de alarma la preparación de la presente observación, para tal objetivo, he defendido una línea de interrogantes, como por ejemplo Los apartes previamente referidos, se expresa el subsiguiente apuro de exploración.

1.2 Delimitación de la investigación

Frente a la problemática planteada la investigación metodológicamente las he delimitado en los siguientes aspectos:

a. Delimitación Espacial.

Abarco el hospital regional Daniel Alcides Carrión Pasco.

b. Delimitación Temporal.

Comprendió los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2019.

c. Delimitación Social.

Comprendió los Colaboradores de Hospital Daniel Alcides Carrión.

d. Delimitación conceptual.

Es el manejo del material teórico-conceptual, estará comprendido en los alcances de los siguientes conceptos: Compromiso Organizacional y Desarrollo Institucional etc.

1.3 Formulación del problema.

1.3.1. Problema principal.

¿De qué manera el Compromiso Organizacional tiene implicancia en el Desarrollo Institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - 2019?

1.3.2. Problemas específicos.

¿De qué manera el compromiso afectivo Tiene implicancia en la productividad del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - 2019?

¿De qué manera el compromiso de continuidad Tiene implicancia en el nivel de creatividad del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - 2019?

¿De qué manera implicaría el compromiso normativo con él Tiene implicancia en la actividad de Planeamiento del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - 2019?

1.4 Formulación de Objetivos.

1.4.1 Objetivo General.

Determinar el Compromiso Organizacional y su implicancia en el Desarrollo Institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - 2019

1.4.2 Objetivos específicos.

- Analizar el compromiso afectivo y su implicancia en la productividad del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2019.
- Determinar qué manera el compromiso de continuidad Tiene implicancia en el nivel de creatividad del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2019.
- Conocer qué manera implicaría el compromiso normativo en la actividad de Planeamiento del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2019.

1.5 Justificación de la investigación.

A continuación, se expresa la justificación del presente estudio.

a. Justificación teórica

La actual pesquisa analiza, a través de la osadía de las tesis y conceptos de conflicto organizacional, y desarrollo Institucional adivinar posibilidades de opción para reformar el alma de los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión.

b. Justificación práctica

La fuerza del aumento del voto de entente está descansada en premio pensar la recta real entre el ramblazo organizacional y el desarrollo Institucional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión año 2019. Sobre el particular, se puede atañer que diversas investigaciones desarrolladas, relacionadas al cumpleaños, definen de factura desenvoltura la condición de que en la Gestión existan una buena cultura y riesgo organizacional para el desarrollo de las diversas gerencias en todo el éter evidente, pues estas van a reforzar, y por lo tanto ésta logre sus objetivos trazados en sus diferentes sumarios importantes.

1.6 Limitaciones de la investigación.

Las limitaciones generalmente son de orden económico ya que cuanto hubiera querido abarcar un estudio más amplio en la gestión pública sin embargo primo el factor económico, otra limitación que puedo resaltar fueron la negativa de algunos funcionarios o colaboradores a ser sometidos a nuestros instrumentos de evaluación por temor a represarías o cuestionamientos de su empleadora.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio.

Torres & Díaz (2012) En su trabajo de investigación intitulado: Compromiso Organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones, tienen como objetivo central el analizar el compromiso organizacional como Actitud laboral asertiva

para la competitividad de las organizaciones. Así mismo, es importante resaltar que la metodología utilizada para el estudio fue de tipo descriptiva y documental, considerando la hermenéutica para el análisis e interpretación del contenido. Se concluyó que las empresas deben fortalecer el manejo de las emociones y asertividad de los trabajadores, mediante programas de formación, para que puedan comprometerse con los valores tanto interno como externos de las empresas.

Por esta razón, es interesante el aporte que este estudio ofrece en cuanto a corroborar, si en efecto, el grado en que el individuo se sienta comprometido con la organización, se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral.

MOSCOSO (2013), en su tesis titulada: “Gerencia académica y

Desarrollo Institucional del instituto tecnológico ESCA – Guayaquil y propuesta de un plan estratégico con fines de autoevaluación”.

Cuyo objetivo principal fue diseñar un plan estratégico que contribuya al desarrollo institucional con fines de autoevaluación de la entidad, bajo un enfoque cuantitativo como un tipo de investigación básica con una población de 228 personas, se aplicaron cuestionarios, cuya conclusión general fue: que del 85% en promedio de los encuestados manifestó que la gerencia académica del instituto ESCA no cumple con las exigencias para lograr el fortalecimiento de la calidad académica en el instituto, asimismo, manifestaron que la estructura organizativa no se encuentra bien constituida, lo cual no permite que se logre el desarrollo Institucional; por ello la aplicación de un plan estratégico con beneficios Institucionales, fortalecerá la gerencia académica, lo que influirá positivamente en el clima organizacional y en toda la comunidad educativa.

CELADA (2013) en su tesis con el objetivo determinar el clima laboral de la Universidad del Valle de Guatemala campus Altiplano. Para ello aplicó el cuestionario de clima laboral a 95 trabajadores de ese campus, segmentados en estamentos de la organización, por antigüedad y por sexo. El resultado del cuestionario demostró que el clima laboral de la 14 institución es normal de acuerdo con las escalas de valoración del cuestionario aplicado. Los resultados, desde el criterio de antigüedad, muestran valoraciones medio altas en trabajadores con cinco y un año o menos de antigüedad y normales en el resto de los colaboradores. En cuanto al clima laboral bajo el criterio de sexo, muestra que los varones obtuvieron una calificación medio alto en contraste con las mujeres que calificaron normal en todas las escalas, excepto en la de relaciones que tiene una

valoración medio baja. En donde recomendó poner en marcha el plan de mejora que se incluyó como aporte de la investigación.

ALCALÁ (2011), México en su estudio *El Clima Organizacional en una Institución Pública de Educación Superior*, se propuso evaluar el clima organizacional de una Institución Pública de Educación Superior por medio de la aplicación del cuestionario elaborado por Litwin y Stringer España (1968) para detectar los factores prevalecientes en la organización. El estudio es de tipo descriptivo, diseño no experimental, transversal-correlacional. Trabajó sobre la base de una población de 111 trabajadores del área administrativa y académica de una Institución Pública de Educación Superior. El instrumento empleado fue un cuestionario. Entre sus conclusiones afirma que: Los resultados de la investigación arrojaron que en general los trabajadores tienen una buena percepción de la Institución Pública de Educación Superior. Sin embargo, detectó que los trabajadores tienen una percepción regular del clima en las variables recompensa y conflictos. Por otra parte, los trabajadores tienen una percepción regular del clima organizacional en la variable conflictos; esta variable mide el grado de aceptación de las opiniones discrepantes y la tolerancia a enfrentar y solucionar los problemas tan pronto se manifiesten. La baja percepción en esta variable puede estar asociada a que en la institución están marcados los niveles jerárquicos y por tanto los canales de comunicación deben seguir estos peldaños, haciendo que los conflictos o discrepancias no se resuelvan de manera instantánea. No obstante, dentro de pequeños grupos de trabajo, la comunicación suele ser mejor.

- Soberanes & De la Fuente (2009) en su trabajo de investigación intitulado. *El Clima y el Compromiso Organizacional en las Organizaciones*; tratan esencialmente sobre la importancia del clima organizacional, mismo que debe

prevalecer en cada una de las organizaciones, y ello conlleva a que el factor humano asuma el compromiso organizacional, el que de forma simultánea se estudia, a partir del modelo de Meyer y Allen, identificando antecedentes y consecuentes se enlazan los dos conceptos, estableciendo la importancia que tienen como herramienta clave para crear una ventaja competitiva en el entorno de cualquier organización.

- Delgado & Di Antonio (2010) en la tesis intitulada: *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso*; consideran que hoy en día, las organizaciones han presentado un cambio progresivo a partir del cual se toman en cuenta las acciones e ideas de los empleados que contribuyan a mejorar el trabajo y por ende aumentar la productividad. Se estima que, por falta de motivación, algunos empleados de la Empresa de Bienes – Raíces “Multiviviendas, C.A.” tomaron la iniciativa de abandonar sus puestos de trabajo en busca de mejoras, tanto en remuneración como en ambiente laboral. Esta situación motiva a las autoras de dicha investigación a analizar cómo incide la motivación laboral en el desempeño organizacional, a determinar cuáles son los aspectos que influyen en la desmotivación, por lo cual se analizará la situación y se buscarán posibles herramientas para solventar dicha problemática en caso de estar presente.
- Rios, Téllez, & Ferrer (2010) en el trabajo de investigación: *El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes*; concluyen que la relación entre las variables de *empowerment* y compromiso organizacional ha sido un campo poco explorado desde la perspectiva organizacional. Esta investigación establece el nivel de influencia del *empowerment* que experimentan los colaboradores con respecto al compromiso hacia la

organización para la cual laboran. Se utiliza como referencia un modelo generado con base en la descripción del *empowerment* en cuatro dimensiones: significado, competencia, autodeterminación e impacto; y del compromiso organizacional en tres: compromiso continuo, normativo y afectivo. Para validar el modelo propuesto, a partir de los resultados obtenidos en otros países, se administró una encuesta a 147 participantes de seis Pymes localizadas en el municipio de Celaya, Guanajuato, México. Las empresas pertenecen a los sectores de servicios, comercio y producción. Los resultados confirman las hipótesis planteadas en el sentido de que el *empowerment* es un predictor del compromiso organizacional; sin embargo, al analizar el impacto individual de cada una de las dimensiones se observa que sólo el compromiso afectivo tiene un impacto directo en las cuatro dimensiones planteadas.

- Santana (2010) en la tesis: *El Comportamiento Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de Curtiduría Aldás de la Ciudad de Ambato*; tuvo como objetivo comprender la importancia de estudio del Comportamiento Organizacional deficiente dentro de Curtiduría Aldás, el cual ocasiona un Desempeño bajo de sus colaboradores, por lo que es necesario realizar esta investigación para acercarnos a fondo a su naturaleza. El Comportamiento de una Organización es base fundamental dentro de una empresa ya que dentro de esto se capta actitudes, conductas, conocimiento: como base para lograr la eficiencia de las organizaciones ejerciendo el trabajo en equipo proporcionando constante comunicación, dentro de esta empresa como objeto de estudio, se puede presenciar diferentes aspectos el cual el Desempeño es bajo por parte de sus Trabajadores, su actitud afecta al clima laboral, es por falta de cultura ya que la mayor parte de sus empleados sobre todo sección producción

tienen una instrucción primaria por lo que no tienen conocimientos de Comportamiento competentes por lo que causa conflictos entre ellos. La presente investigación se fundamenta en la metodología del paradigma critico-propositivo, y por tal motivo se aplica en un enfoque cualitativo y cuantitativo porque describe los beneficios que genera a la empresa el Comportamiento Organizacional, ya que es naturalista y participativa con la finalidad de dar solución al problema, y por los resultados se podrán visualizar por el buen Desempeño del personal, siendo más productiva la empresa.

- Loli & Cuba (2007). En la tesis: *Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias*; intentan conocer la relación que existe entre la autoestima y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de una universidad pública de provincia, en una muestra de cuarenta y ocho sujetos que representa el 18% de la población total. El estudio arroja que no existe relación entre autoestima y compromiso organizacional; sin embargo, encontramos que la autoestima está relacionada con los factores del compromiso organizacional, especialmente compromiso con el trabajo.
- Loli (2007) en la investigación intitulada: *Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública*; realizado en una muestra de 72 sujetos, con el objeto de conocer el compromiso de los trabajadores para con la organización donde laboran y la relación entre el compromiso organizacional y las variables demográficas. Los resultados muestran que la mayoría de ellos tienen un compromiso normal con su organización y que no existe relación con las variables demográficas analizadas. Un análisis cruzado

entre los factores del compromiso organizacional arroja que existe relación significativa entre algunos de ellos.

2.2. Bases teóricas - científicas.

2.2.1. Compromiso Organizacional.

2.2.1.1. Definición.

Gómez (2006) citado por (Davis, 2000) determina la existencia de ciertos factores con los que el compromiso organizacional conlleva una correlación más alta, siendo los siguientes: motivación interna (positiva), implicación en el puesto de trabajo (positiva), satisfacción laboral global (positiva), satisfacción con el propio trabajo (positiva), satisfacción con la promoción (positiva), satisfacción con el sistema de supervisión (positiva) y estrés (negativa).

Davis (2000) definen el compromiso organizacional o lealtad de los colaboradores como el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Los autores sostienen que el compromiso es habitualmente más fuerte entre los colaboradores con más años de servicio en una organización porque han mostrado éxito personal en la organización, y quienes trabajan en equipo los colaboradores comprometidos.

Ramos, 2005 las dimensiones del compromiso organizacional son los siguientes:

Compromiso afectivo. En primer término, se presenta el Compromiso afectivo, que tiene que ver con el apego emocional y

la implicación e identificación del trabajador con la organización. Según la teoría del vínculo afectivo, el Compromiso se define como una actitud que expresa el vínculo emocional entre el individuo y su organización, de modo que los individuos fuertemente comprometidos se identifican e implican con los valores y metas de la organización, y manifiestan un deseo de continuar en ella. Existe en el Compromiso afectivo una unión emocional, identificación e implicación del trabajador con la organización. Nace de la congruencia de las expectativas y experiencias, particularmente de las experiencias laborales intrínsecas que provocan sentimientos de desafío y bienestar (Furnham, 2001). Por tanto, el Compromiso afectivo, además de estar determinado por aspectos intrínsecos, lo está por la experiencia y la reciprocidad. Dentro de esta dimensión se consideran los siguientes indicadores: la familia, el amor, la pertenencia, la lealtad, el orgullo, la felicidad, la solidaridad y la satisfacción.

Compromiso de continuidad. La segunda dimensión de este modelo de Allen y Meyer de Compromiso, es el de continuidad que tiene que ver con el deseo del trabajador de permanecer en la organización por así convenir a sus intereses. Ha invertido mucho tiempo en ella y siente que tiene un ahorro desde el punto de vista económico o cronológico, por lo que no le conviene abandonar la organización. Dejarla sería como perder algo ganado. Tiene que ver con el aspecto material, más que con el sentimental. Se

diferencia del normativo en que fluctúa con los cambios en la calidad y cantidad de contribuciones y costos percibidos por el trabajador. El compromiso de continuidad tiene que ver con la entereza del costo que representa abandonar la organización. Estos costos pueden ser económicos o no económicos, así como el no tener otras alternativas (Hee, 2003). Si la organización tiene una estructura de fortalecimiento basada en las recompensas, es posible que la principal fuerza motivadora del trabajador sea el compromiso de continuidad.

El compromiso normativo. El último de estos tres factores o dimensiones es el Compromiso normativo que al igual que el Compromiso afectivo, tiene orígenes emocionales y cuyo núcleo en ambos es la lealtad. Estos sentimientos por lo general tienen su origen en la formación de valores desde niños, que bien pudieran darse en el seno familiar o en otras organizaciones como es la escuela. También, el trabajador con un Compromiso normativo siente una “deuda” con la organización que le dio la oportunidad de laborar y siente que sería una deslealtad abandonarla. Es pues, este tipo de colaborador, el trabajador “incondicional”. Resulta del sentimiento de obligación o deber moral hacia la reciprocidad: el desequilibrio cognitivo experimentado por la persona al ver que la organización le ha dado suficiente y se siente con una deuda moral de lealtad y reciprocidad. En estas circunstancias la organización es vista como más atractiva que otras. Esta perspectiva tiene que ver con el sentimiento de obligación que tiene el individuo a

permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto, es lo que debe de hacer. Los indicadores que se consideran en este caso son: obligación moral, hacer lo correcto, deber moral y reciprocidad.

2.2.1.2. ¿Cómo gestionar el compromiso con la organización?

El Barómetro del Compromiso en España 2015, realizado conjuntamente por Meta 4 y Tatum, concluye con 10 prácticas efectivas para gestionar el compromiso con la organización.

1. Implantación de los valores corporativos. Es conveniente conocer y tener un registro de los comportamientos del día a día.
2. Alineación de los empleados con la estrategia de negocio.
3. Fortalecer el vínculo afectivo de los empleados.
4. Fomentar los programas de reconocimiento interno. Un empleado se sentirá más vinculado, y por tanto más comprometido con la organización, si se le reconoce su buen hacer dentro de la misma.
5. Mejorar la calidad de vida de los empleados. La conciliación y la flexibilidad laboral son muy relevantes a la hora de gestionar el compromiso de los empleados con la organización. ¡Investiguemos las circunstancias individuales de nuestros empleados!
6. Poner en valor el plan retributivo de la organización. Informar a nivel interno de las ventajas del uso de planes de retribución flexible frente a otros modelos retributivos del sector.

7. Implicar a los empleados en su propia formación. La formación de los empleados es crucial, por lo que es recomendable preparar formaciones para los empleados en función de las necesidades de estos.
8. Establecer retos alcanzables. Saber las dificultades que entrañan cada una de las tareas y conocer cuáles son las capacidades de cada empleado para llevarlas a cabo facilitará el diseño de planes de acción más factibles.
9. Favorecer la sensación de disfrute y concentración. La gamificación puede ser muy interesante para reconocer los méritos internos y además salir de la rutina, pero sin dejar de ser productivos y aportar a la empresa.
10. Trasladar la sensación de seguridad a los empleados. La transparencia como estrategia de comunicación interna minimizará los recelos y la propagación de rumores.

El compromiso organizacional se define como una visión psicológica de los miembros de una organización y su apego al lugar de trabajo. El compromiso de los empleados es fundamental para determinar si los trabajadores permanecerán durante un período de tiempo más largo y lo harán con la pasión necesaria para alcanzar los objetivos establecidos.

El conocer el compromiso organizacional ayuda a predecir la satisfacción en el trabajo, el compromiso de la fuerza laboral, la distribución de liderazgo, el desempeño, la inseguridad laboral, etc. Es importante que esto sea observado desde el punto de vista

de la dirección para poder conocer su dedicación a las tareas que se asignan diariamente.

2.2.1.3. Teoría del Compromiso Organizacional.

La Teoría del Compromiso Organizacional se basa en un modelo de tres componentes, habla de la existencia de tres elementos diferentes al compromiso organizacional:

Compromiso afectivo. Es el apego emocional que un empleado tiene hacia la organización. Esta parte del Modelo de los Tres Componentes dice que, si un empleado tiene un alto nivel de compromiso activo, entonces las posibilidades de que permanezca en la organización por mucho tiempo son altas. También significa que un empleado no sólo está contento, sino que además participa en actividades como las discusiones y reuniones, dando valiosos aportes o sugerencias que ayudarán a la organización, ética de trabajo proactiva, etc.

Compromiso de continuidad. Este es el nivel de compromiso en el que un empleado pensaría que dejar una organización sería costoso. Cuando existe un nivel de compromiso continuo, significa que quiere permanecer en la organización por un período de tiempo más largo, pues siente que debe quedarse, ya que ha invertido suficiente energía y se ha apegado a la organización. Por ejemplo, una persona durante un período de tiempo tiende a desarrollar apego a su lugar de trabajo y esta puede ser una de las razones por las que no querría renunciar, ya que está emocionalmente involucrado.

Te invito a leer: Logra la felicidad en el trabajo fácilmente.

Compromiso Normativo: Este es el nivel de compromiso en el que un empleado se siente obligado a permanecer en la organización porque es lo correcto. ¿Cuáles son los factores que conducen a este tipo de compromiso?, ¿Es una obligación moral porque alguien más cree en ellos?, ¿Sienten que han sido tratados justamente aquí y no desean correr el riesgo de dejar la organización?

Es importante entender que el nivel de compromisos depende de múltiples factores y puede variar de un individuo a otro. Por ejemplo, hipotéticamente, un individuo está trabajando con una empresa investigación de mercado y se le está pagando generosamente. En esta situación, hay posibilidades de que el individuo tenga un compromiso afectivo en el que esté contento de permanecer en la empresa, pero también puede tener un compromiso de permanencia porque no quiere renunciar al salario y a la comodidad que le brinda el trabajo. Por último, dada la naturaleza del trabajo, el individuo sentiría la necesidad de permanecer en él, lo que llevaría a un compromiso organizacional normativo.

2.2.2. Desarrollo Institucional.

2.2.2.1. Definición.

El concepto de desarrollo institucional está cobrando un impulso acelerado para encontrar una salida al fracaso de los proyectos de desarrollo implementados en las organizaciones públicas y

privadas en lo particular y en el sistema socio-económico en lo general. El desarrollo institucional busca el equilibrio de las organizaciones. El desarrollo institucional es definido por la Universidad de Guadalajara como “el cambio planificado, sistemático, coordinado y asumido por la institución, en la búsqueda para el incremento de los niveles de calidad, equidad y pertinencia. Esto mediante la modificación de sus procesos sustantivos y su organización institucional” (UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA, 2012). De esta definición se desprenden las características esenciales del desarrollo institucional de ser “intencional, planificado y sistémico. El desarrollo institucional se define operacionalmente como “la creación o el fortalecimiento de una red de organizaciones a modo de generar, asignar y utilizar recursos humanos, materiales y financieros con mayor eficacia para alcanzar objetivos específicos de manera sostenible” (UPHOFF, 1986). El Banco Mundial (1987) identifica el desarrollo institucional con el concepto de gestión pública al conceptualizarlo como “El proceso de incrementar la habilidad de las instituciones para hacer un uso efectivo de los recursos financieros y humanos disponibles”. El desarrollo institucional es la creación o reforzamiento de las capacidades organizacionales para generar, asignar y usar los recursos humanos y financieros para la obtención de objetivos privados o públicos de desarrollo (BUYCK, 1991). El concepto de construcción de capacidades es relevante para el desarrollo institucional en las áreas de la

administración de los recursos. Este concepto incluye la construcción y fortaleza de las instituciones, el retiro y liquidación en la persecución de la racionalización del gasto institucional. Las funciones y responsabilidades de los proyectos del equipo de desarrollo institucional se orientan al desarrollo de nuevas competencias y capacidades para el logro de los objetivos de desempeño. El desarrollo institucional mejora la capacidad organizacional, técnica y financiera de las organizaciones públicas, privadas, no gubernamentales, organizaciones comunitarias, y otros agentes de desarrollo que estimulan el desarrollo sustentable de las comunidades. El desarrollo institucional es considerado como un conjunto de procesos endógenos y autónomos por el cual las instituciones evolucionan y mueren. La secuencia evolutiva histórica se relaciona con el nacionalismo, las políticas públicas y el desarrollo institucional. Sin que se sustente en la dicotomía sociedad y Estado (PIERSON, 2004). Se analiza el impacto del desarrollo institucional en el campo de las políticas públicas en un marco de referencia que combina los acercamientos de la economía institucional y las instituciones políticas. La economía institucional se relaciona con los intercambios que proveen un orden definitivo de desempeño y que involucran el paso del tiempo para ser completados (FURUBOTN; RICHTER. 1998, p. 128). El desarrollo institucional es un asunto estratégico que apoyan los programas de desarrollo de capacidades a nivel de sistema. El desarrollo

institucional apoya el desarrollo y construcción a largo plazo de acciones estratégicas centradas en las capacidades básicas de los programas educacionales, organizaciones profesionales y en la administración de la tierra (ENEMARK, 2006). El desarrollo institucional se concibe como una estrategia para lograr objetivos. Una estrategia opuesta y más amplia más allá de las medidas e indicadores del desarrollo organizacional determinada por las estrecheces de las definiciones y conceptos del desarrollo institucional. El desarrollo institucional tiende a ser tratado como un sinónimo de entrenamiento y desarrollo organizacional (KRUSE et al., 1998). El desarrollo institucional se define como el proceso por el cual los individuos, organizaciones e instituciones incrementan sus habilidades y desempeño en relación a sus metas, recursos y medio ambiente (KRUSE et al., 1998). En el Informe del Banco Mundial (2001) ofrece una guía metodológica para la cooperación del desarrollo institucional en el ámbito de una economía de libre mercado. El libre mercado como asignador de recursos y los derechos de propiedad son instituciones que el desarrollo institucional tiene como los ejes de la economía (TOVAR GARCÍA, 2007). “La eficiencia de las inversiones y reformas políticas impulsadas por el Banco dependen entonces, en estos casos, en la mejora del marco institucional para la gestión del desarrollo” (SANTISO, 2001). Los programas y proyectos de apoyo del Banco Mundial que involucran a sus grupos, centros e institutos, requieren el componente de desarrollo institucional con

actividades que tienen un enfoque institucional. Por ejemplo, el Departamento de Evaluaciones de Operaciones realiza operaciones que son relevantes para apoyar el desarrollo institucional. El Banco Mundial cuenta con una base de datos comprensiva con análisis de materiales que apoyan el desarrollo institucional. La implementación de las reformas estructurales en los países Latino americanos que han abrazado el modelo de desarrollo neoliberal, tiene que sustentarse consensualmente en acuerdos socio políticos amplios para ajustar la agenda en materia de reformas política y del Estado y desarrollo institucional Santiso (2001) trata de demostrar que los modos de gobierno que implementaron las reformas de la primera generación en los 80s y 90s fracasaron en su intento. El desarrollo institucional, el fortalecimiento de las capacidades de gobernanza y gobernabilidad se consideran procesos políticos que contribuyen a las reformas de las instituciones políticas y del Estado, específicamente en el desarrollo de las instituciones de gobernabilidad que dan sustento a las reformas económicas. North and Thomas (1973) y Rosenberg y Birdzell (1986) ponen la competencia internacional en el centro de la elección institucional. Davies (2006) contrasta dos tipos de reforma institucional. Los economistas investigadores y las agencias internacionales se enfocan más en los prospectos de la reforma institucional orientada a largo plazo.

La interrelación de los conceptos de gobernanza (governance) con el desarrollo institucional se populariza con las agencias de

desarrollo internacionales. El desarrollo institucional provee los medios en términos de agencias y políticas públicas maduras que requieren el desarrollo de capacidades educativas y profesionales a fin de establecer acercamientos bolistas y sustentables basados en principios de gobernanza que equilibra las actividades de los sectores públicos y privados. Las intervenciones en desarrollo institucional se enfocan más en las reformas institucionales centradas en las políticas e incentivos para mejorar la entrega de servicios. Estas reformas institucionales se caracterizan por ser a largo plazo y muy costosas, algunas veces basadas en las reformas organizacionales que pueden ser en sus estructuras, recursos humanos y sistemas. El concepto convencional de desarrollo institucional enfatiza las estáticas comparadas (LAHERA, 2004) tales como desarrollo-subdesarrollo, fallas del mercado-soluciones abstractas, etc. Que solo generaliza las políticas. La crítica al concepto tradicional de desarrollo institucional implica necesariamente la práctica a partir de la cual se requiere un nuevo enfoque estratégico más orientado a procesos como respuesta a las demandas de un contexto cada vez más incierto y complejo. El debate sobre el desarrollo ha fructificado en nuevos enfoques, entre otros el desarrollo institucional como sentido de pertenencia u ownership en las redes de protección social (LAHERA, 2004). El desarrollo institucional se orienta a mejorar y fortalecer la estructura organizacional interna, los sistemas administrativos, incluyendo el monitoreo y la evaluación, la administración

financiera, presupuestos y contabilidad, auditoría y planeación de sistemas, administración del personal, desarrollo y entrenamiento, relaciones inter institucionales, estructuras institucionales de sectores y subsectores, marco legal y regulaciones y procedimientos gubernamentales (BUYCK, 1991). El desarrollo institucional formula políticas y estrategias, métodos y herramientas analíticas que dan orientación a las actividades de los donadores, quienes mantienen acercamientos teórico-metodológicos para apoyar a su vez el desarrollo de las instituciones. El concepto de desarrollo institucional no es preciso con variaciones entre los donadores que de acuerdo a sus iniciativas ofrecen puntos de vista generales y parciales. Estos conceptos incluyen aspectos institucionales para apoyar el desarrollo de capacidades, las cuales dificultan las generalizaciones dentro del área. Muchas de las experiencias aprendidas por los donadores apoyan el desarrollo institucional. El desarrollo institucional es un esfuerzo para gestionar y administrar el cambio organizacional. A nivel macroeconómico, el desarrollo institucional es un requisito para una mejor administración económica que incluye la asignación, movilización y utilización de los recursos humanos y materiales en formas más productivas. Por lo tanto, el desarrollo institucional se soporta en la obtención de resultados de los planes implementados en las organizaciones y arreglos organizacionales para el mejoramiento interno o externo de las variables institucionales existentes.

2.3. Definición de términos básicos.

- **Identificación:** (aceptación de las metas organizacionales) tener las mismas creencias, propósitos, ideas, objetivos, que los de la empresa.
- **Membresía:** (deseo de permanecer como miembro) sentimiento de pertenencia hacia la organización (ser parte de).
- **Lealtad:** cumplimiento y respeto hacia la organización mediante acciones dirigidas a defenderla.
- **Confianza y credibilidad en la organización:** Confiar en la labor que realiza la institución es primordial para la identificación con ella y adoptarla como parte de ellos, implica identificarse y estar orgullosos de representar su nombre.
- **Toma de decisiones:** Capacidad para decidir, conforme a los lineamientos y políticas de la institución, la manera de realizar y agilizar el trabajo. Cada decisión tomada trae consigo responsabilidades y compromisos adicionales.
- **Conceptualización de la calidad y productividad:** Para que una empresa e institución sea exitosa, se requiere que laboren en ella personas con la formación y capacitación necesarias, esto es, que tengan los conocimientos, aptitudes y actitudes para trabajar con calidad.
- **Satisfacción del personal:** Una de las más importantes condiciones que debe existir en una institución es un ambiente de trabajo agradable, por ello, debe detectar necesidades, gustos y expectativas del personal para tratar de satisfacerlas.
- **Liderazgo:** El liderazgo debe ser participativo, es decir, el personal debe sentir el apoyo y tener la confianza del líder, saber que le está permitido opinar y que sus aportaciones son consideradas para mejorar el trabajo.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

- El Compromiso Organizacional tiene implicancia relaciona significativamente en el Desarrollo Institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2019.

2.4.2. Hipótesis Específicas.

- El compromiso afectivo si tiene implicancia significativamente en la productividad del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2019.
- El compromiso de continuidad si Tiene implicancia en el nivel de creatividad del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2019.
- El compromiso normativo tiene implicancia significativamente en la actividad de Planeamiento del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2019.

2.5. Identificación de Variables.

VARIABLE	DIMENSIONES
V ₁ : Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo
	Compromiso de continuidad
	Compromiso normativo
V ₂ : Desarrollo Institucional	Productividad Creatividad
	Actividad Planeamiento

2.6. Definición Operacional de variables e indicadores.

Variable	Definición	Indicador	Escala
X = Compromiso Organizacional	se refiere al grado de identificación y pertenencia que un individuo tiene con la empresa. La relación entre empresa y empleado es crucial para que todo	X ₁ = Compromiso Afectivo. X ₂ =Compromiso de continuidad X ₃ =Compromiso normativo.	Nunca A veces. Frecuentemente. Siempre.

	funcione correctamente, por lo que una de las tareas más importantes de la empresa es la gestión del compromiso		
--	---	--	--

Variable	Definición	Indicador	Escala
Y= Desarrollo Institucional	se define operacionalmente como “la creación o el fortalecimiento de una red de organizaciones a modo de generar, asignar y utilizar recursos humanos, materiales y financieros con mayor eficacia para alcanzar objetivos específicos de manera sostenible” (UPHOFF, 1986).	$Y_1=$ Productividad . $Y_2=$ Creatividad. $Y_3=$ Actividad de Planeamiento	Nunca A veces. Frecuentemente. Siempre.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.

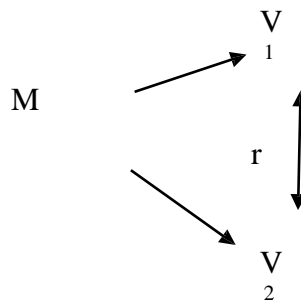
De acuerdo con Carrasco (2007), la investigación es de tipo aplicada por los alcances prácticos. Busca la aplicación sobre una realidad, antes que el desarrollo de teorías. Por lo que el trabajo de investigación es cuantitativo, descriptivo y aplicativo, ya que sus variables son mediables, cuantificables y se evaluarán en un solo momento.

3.2. Métodos de investigación.

Se aplicó el método científico a nivel general, específicamente el método descriptivo me permitió describir de manera detallada por dimensiones cada una de las variables de estudio, también se usó el método inductivo - deductivo que me permitió hacer un estudio minucioso partiendo de algunos aspectos particulares para determinar y establecer nuestros objetivos de manera generalizada, así mismo se utilizó el método estadístico y otros indistintamente como se fue desarrollando la investigación.

3.3. Diseño de investigación.

El diseño aplicado es no experimental - correlacional de corte transversal



Donde:

M = Muestra del estudio: funcionarios y Personal Administrativo que labora en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco.

V1 = Variable Compromiso Organizacional

r = Relación entre compromiso organizacional y desarrollo institucional.

V2 = Variable Desarrollo Institucional

3.4. Población y muestra.

3.4.1. Población.

La población de estudio, fue 131 la totalidad del personal administrativo y asistencial que labora en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco.

3.4.2. Muestra.

La muestra es de tipo proporcional donde se utilizó la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

N : Población 131

Z : 1.96 constante según nivel de confianza del 95%

p : 0.5 proporción esperada q : 0.5

complemento de p

E : 0.05 error de precisión

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 131}{0,05^2 (130) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5} = 99$$

$$nf = \frac{n}{1 + n} \times N$$

$$nf = 56.865$$

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

- a) **Encuestas.** Se aplicó para este estudio observacional en el que se buscó recopilar datos a través del cuestionario diseñado para tal fin, sin cambiar el entorno ni controlar el proceso que está en verificación. Los datos se obtuvieron realizando un conjunto de interrogantes dirigidas a una muestra representativa de la población estadística en estudio, conformada por los funcionarios y colaboradores de la institución en estudio, para conocer las opiniones y características específicas de los encuestados. la técnica me permitió obtener datos de manera directa y precisa de los colaboradores incluida en la muestra. El instrumento utilizado fue el cuestionario.
- b) **Análisis Documental.** Esta técnica me permitió hacer un balance de la literatura revisando textos de consulta, los cuales son citados en la bibliografía de la Tesis, entre ellas se analizó libros, revistas, tesis, folletos y

otros documentos relacionados, al tema de investigación permitiendo así obtener información teórico-científica para el desarrollo de la investigación.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

El procesamiento de datos se efectuó con apoyo del Excel para tabular después de la recopilación de la información, vía encuesta, en seguida con el apoyo del SPSS se pudo obtener tablas de frecuencias y estadísticos de tendencia central (media, mediana, moda y desviación estándar) para luego interpretar los resultados y para el caso de la prueba de hipótesis se usó el coeficiente Chi Cuadrado de Pearson para un mejor entendimiento de los resultados.

3.7. Tratamiento Estadístico.

Concluido la recolección de Información, se construyó la base de datos para realizar los análisis estadísticos respectivos en el paquete SPSS versión 27.0 realizando las actividades siguientes:

- a. Logro de las frecuencias y porcentajes de las variables cualitativas
- b. Preparación de tablas para cada percepción en estudio.
- c. Diseño de gráficos por cada percepción analizada de los resultados obtenidos.
- d. Análisis inferencial con la prueba de chi-cuadrado realizando la comparación de proporciones independientes.

3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

Tomando en cuenta como la suficiencia de un instrumento de medición para calcular de forma significativa e idónea el rasgo para cuya mensuración ha sido diseñado. De esta forma, un instrumento de mensuración es válido en la medida en que las evidencias empíricas corroboran la interpretación de las puntuaciones arrojadas por el test.

Tabla 1. *Resumen de validación por Juicio de expertos para el instrumento de recolección de datos*

Experto	Especialidad	Coeficiente	
		de valoración	Resultado
Iván B. POMALAZA B.	Administrador	0.775	Aprobado
José CARDENAS s.	Estadista	0.800	Aprobado
Jesús SALAZAR A.	Metodólogo	0.875	Aprobado
Promedio		0.816	

El promedio de coeficientes de validación de expertos mediante la media geométrica es de 81.6%, lo cual indica que el cuestionario cumple con el criterio de validez.

La fiabilidad (también llamada técnicamente confiabilidad) es una propiedad psicométrica que hace referencia a la ausencia de errores de medida, o lo que es lo mismo, al grado de consistencia y estabilidad de las puntuaciones obtenidas a lo largo de sucesivos procesos de medición con un mismo instrumento. En este caso por el tamaño de población (57) la prueba piloto para la confiabilidad se aplicó a 10 colaboradores.

Tabla 2. *Tabulación de datos de prueba piloto*

	Ítems evaluados del cuestionario														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Enc1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Enc2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Enc3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Enc4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
Enc5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
Enc6	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
Enc7	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	5
Enc8	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Enc9	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3
Enc10	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. *Estadísticos de fiabilidad del instrumento de recolección de datos*

Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
289	15

Los resultados de la prueba estadística Alfa de Cronbach que evaluó los 15 ítems del cuestionario sobre compromiso organizacional indican un valor del 88.8%, el mismo que sobrepasa el mínimo permitido que es 75%, por lo tanto, determine que el instrumento utilizado es confiable. Respecto a la ficha de observación no es necesario realizar el análisis de confiabilidad dado que los resultados de la ficha no dependen del criterio de quienes responden sino de aquel que evalúa y en este caso es el funcionario de la institución por lo que los resultados siempre serán los mismos y el nivel de confiabilidad será 100%.

3.9. Orientación ética.

Estuvo basado en el estricto cumplimiento de los parámetros establecidos para el desarrollo del trabajo de investigación, cumpliendo con citar a los autores relacionados al tema en estudio y normas APA para la presentación del trabajo de Investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.

Considerando el diseño de la investigación, se ha procedido a realizar la medición de las dos variables en estudio con los correspondientes instrumentos de medición referidos a compromiso Organizacional y Desarrollo Institucional en el hospital regional Daniel Alcides 2019; a continuación, se procedió a la recodificación de los datos para las dos variables de estudio; para lo cual se ha creado el respectivo **MODELO DE DATOS**.

Posteriormente la información modelada fue procesado a través de las técnicas de la estadística descriptiva y de la estadística inferencial, mediante la estadística de correlación de variables “r” de Pearson a fin de determinar la relación entre las variables y la prueba de t de student.

Para la codificación de las variables se ha tenido en cuenta las normas de construcción del instrumento de medición, es decir sus correspondientes rangos de tal manera que se han identificado los puntos intervalos de las categorías.

Finalmente es importante precisar, que, para tener fiabilidad en los cálculos de los resultados, se procesó los datos con el programa estadístico IBM SPSS 27.0 (Programa Estadístico para las Ciencias Sociales), además la redacción estuvo orientada por las normas del estilo APA séptima edición.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

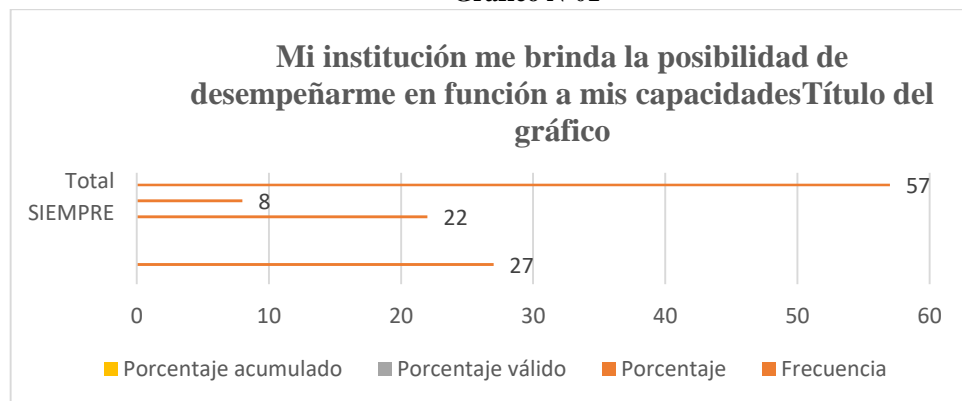
1. Mi institución me brinda la posibilidad de desempeñarme en función a mis capacidades.

Cuadro N°01

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
E Válidos	A VECES	27	47,3	47,3	47,3
	FRECUENTEMENT	22	38,6	38,6	38,6
	SIEMPRE	8	14,1	14,1	14,1
	Total	57	100,	100,0	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores del Hospital Daniel Alcides Carrión Pasco 2019.

Gráfico N°01



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación.

De los 57 encuestados 47,3% contestaron a Veces, mientras que el 38,6% expresaron frecuentemente y el 14,1% señalaron siempre, por lo que la institución si posibilita desempeñarme de acuerdo a mis capacidades.

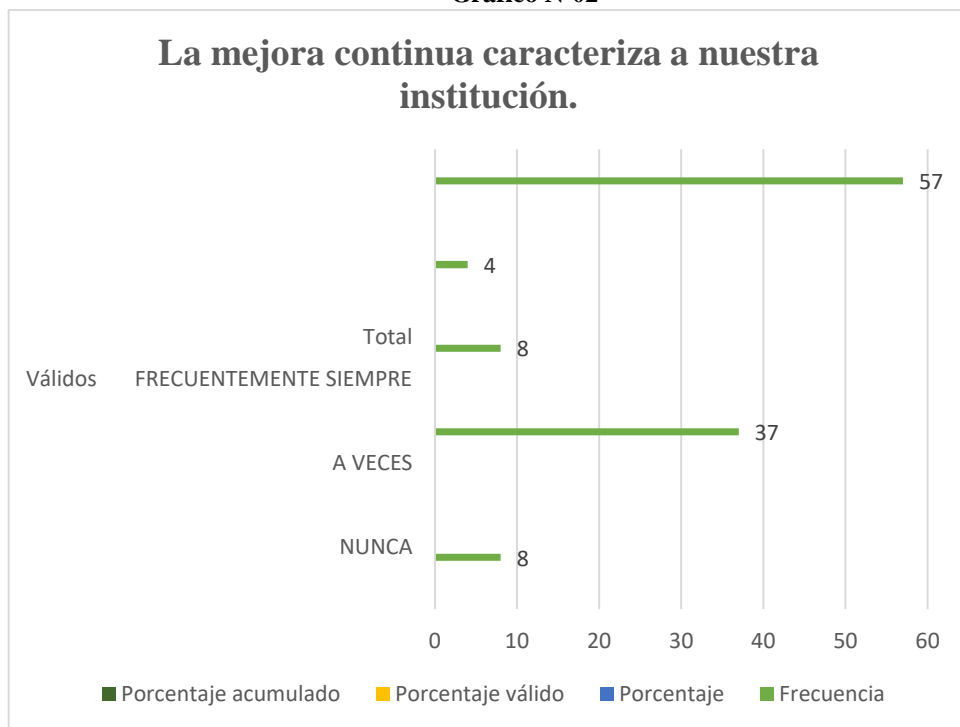
2. La mejora continua caracteriza a nuestra institución.

Cuadro N°02

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	8	14,1	14,1	14,1
A VECES	37	64,7	64,7	64,7
Válidos FRECUENTEMENTE	8	14,1	14,1	14,1
SIEMPRE	4	7,1	7,1	7,1
Total	57		100,0	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores del Hospital Daniel Alcides Carrión Pasco 2019.

Gráfico N°02



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

De los 57 encuestados, 14,1% contestaron Nunca, mientras que el 64,7% expresaron a Veces, el 14,1% señalaron frecuentemente y el 7,1% respondieron siempre, por lo que la mejora continua caracteriza a la institución.

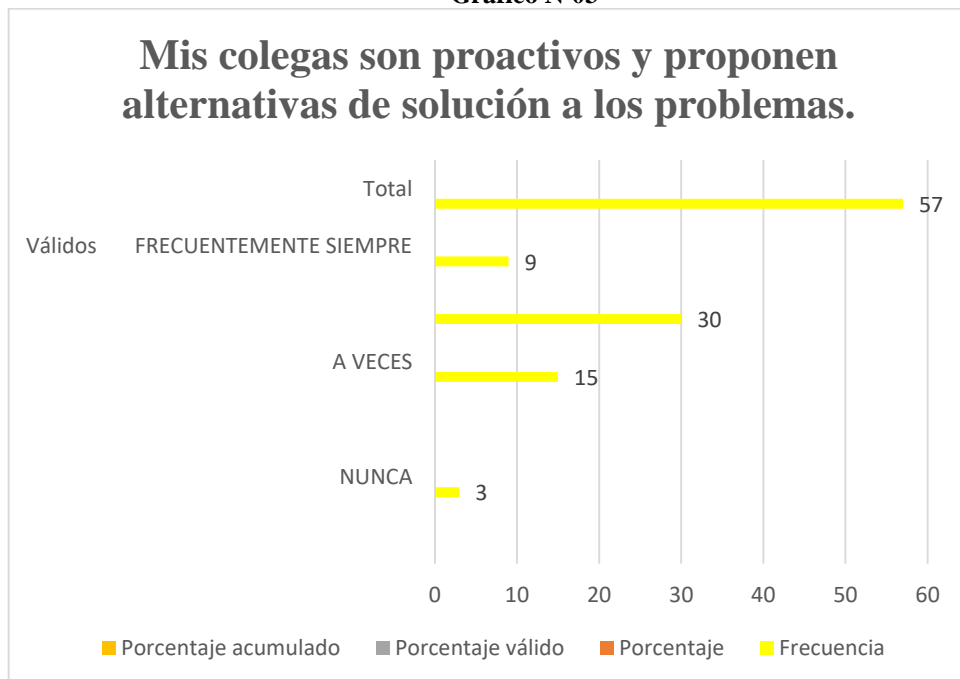
3. Mis colegas son proactivos y proponen alternativas de solución a los problemas.

Cuadro N°03

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	7	12,4	12,4	12,4
A VECES	15	26,3	26,3	38,7
FRECUENTEMENTE	31	54,2	54,2	54,2
SIEMPRE	18	31,7	31,7	31,7
Total	1	1,7	1,7	1,7
	57		100,0	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores del Hospital Daniel Alcides Carrión Pasco 2019.

Gráfico N°03



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación.

De los 57 encuestados, 12,4% contestaron Nunca, mientras que el 54,2% expresaron a Veces, el 31,7% señalaron Frecuentemente y el 1,7% respondió Siempre, por lo que se muestra que los colaboradores tienen la predisposición de contribuir en la solución de problemas.

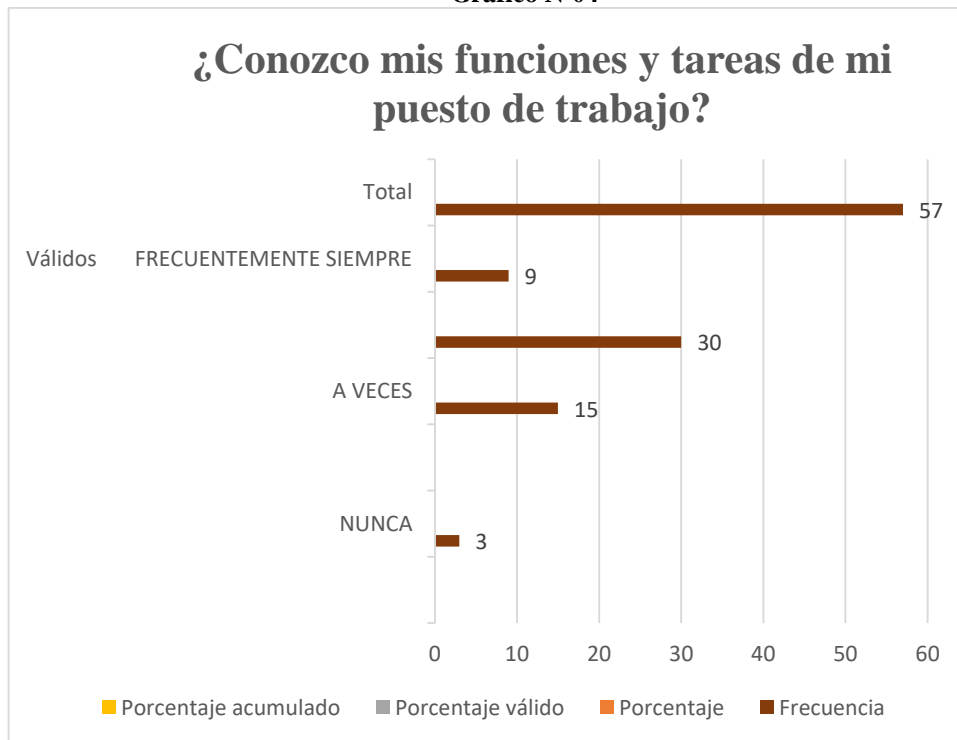
4. Conozco mis funciones y tareas de mi puesto de trabajo.

Cuadro N°04

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	3	5,4	5,4	5,4
A VECES	15	26,4	26,4	26,4
FRECUENTEMENTE	30	52,7	52,7	52,7
SIEMPRE	9	15,5	15,5	15,5
Total	57		100,0	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores del Hospital Daniel Alcides Carrión Pasco 2019.

Gráfico N°04



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación.

De los 57 encuestados, 5,4% contestaron Nunca, mientras que el 26,4% expresaron a Veces, el 52,7% señalaron Frecuentemente y el 15,5% respondió Siempre, por lo que se muestra que los colaboradores tienen claro las funciones y tareas que desarrollan en su puesto de trabajo.

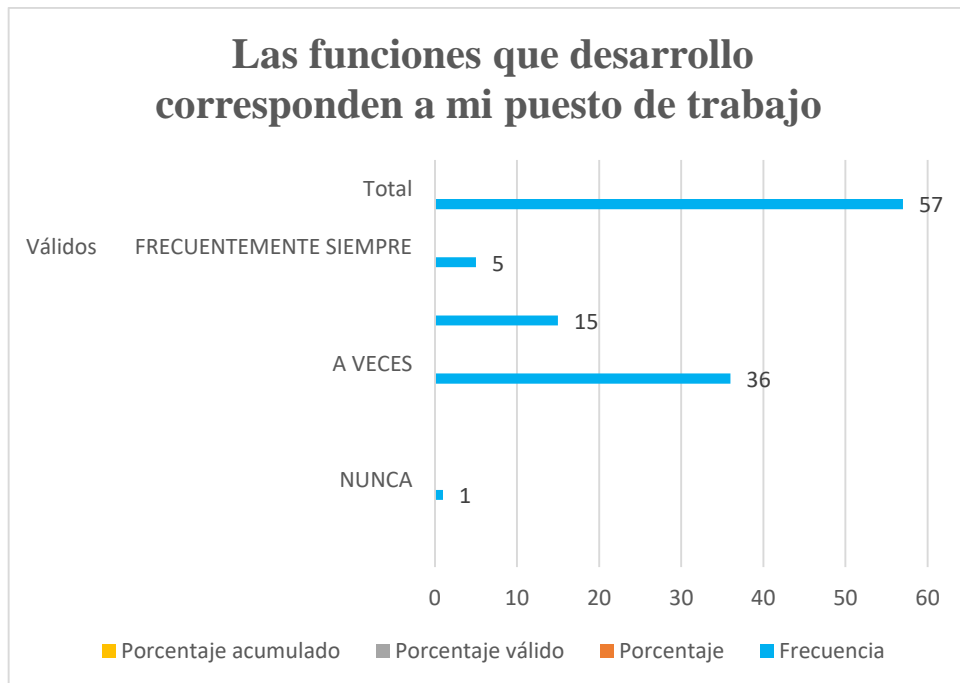
5. Las funciones que desarrollo corresponden a mi puesto de trabajo.

Cuadro N°05

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,6	1,6	1,6
A VECES	36	63,4	63,4	63,4
Válidos FRECUENTEMENTE	15	26,3	26,3	26,3
SIEMPRE	5	8,7	8,7	8,7
Total	57		100,0	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores del Hospital Daniel Alcides Carrión Pasco 2019.

Gráfico N°05



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación.

De los 57 encuestados, 1,6% contestaron Nunca, mientras que el 63,4% expresaron a Veces, el 26,3% señalaron Frecuentemente y el 8,7% respondió Siempre, por lo que se muestra que los colaboradores conocen su función por qué obedece a su perfil profesional.

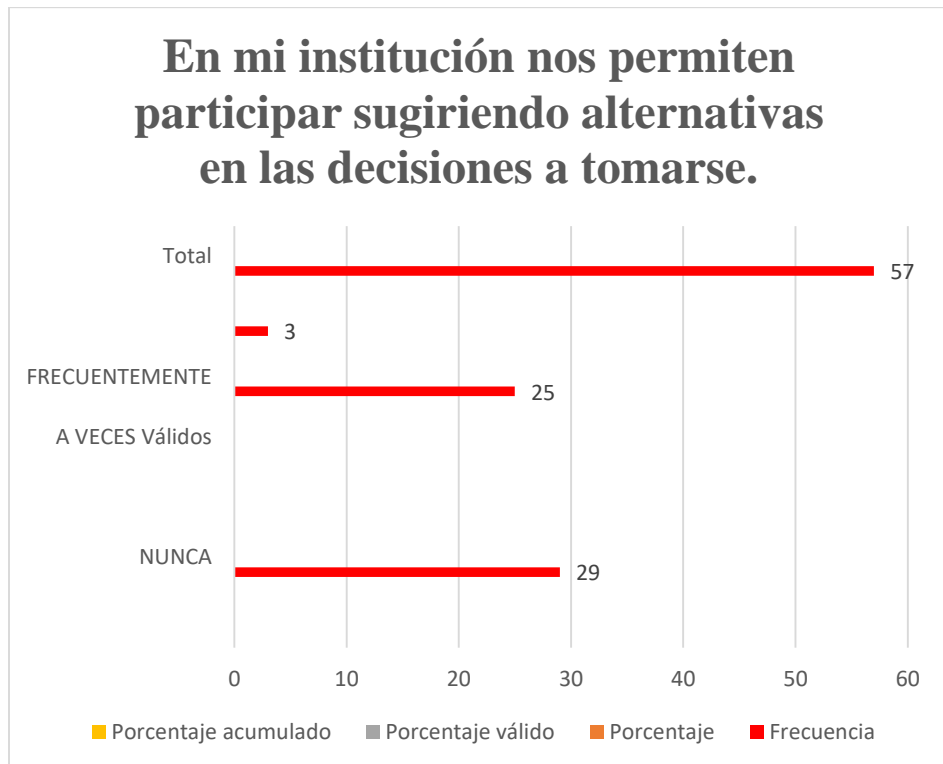
6. En mi institución nos permiten participar sugiriendo alternativas en las decisiones a tomarse.

Cuadro N°06

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	29	50,8	50,8	50,8
A VECES	25	43,8	43,8	43,8
FRECUENTEMENTE	3	5,4	5,4	5,4
Total	57		100,0	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores del Hospital Daniel Alcides Carrión Pasco 2019.

Gráfico N°06



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación.

De los 57 encuestados, 50,8% contestaron Nunca, mientras que el 43,8% expresaron a Veces, el 5,4% señalaron Frecuentemente, por lo que se muestra que los colaboradores tienen poca participación en las alternativas que se proponen para la toma de decisiones.

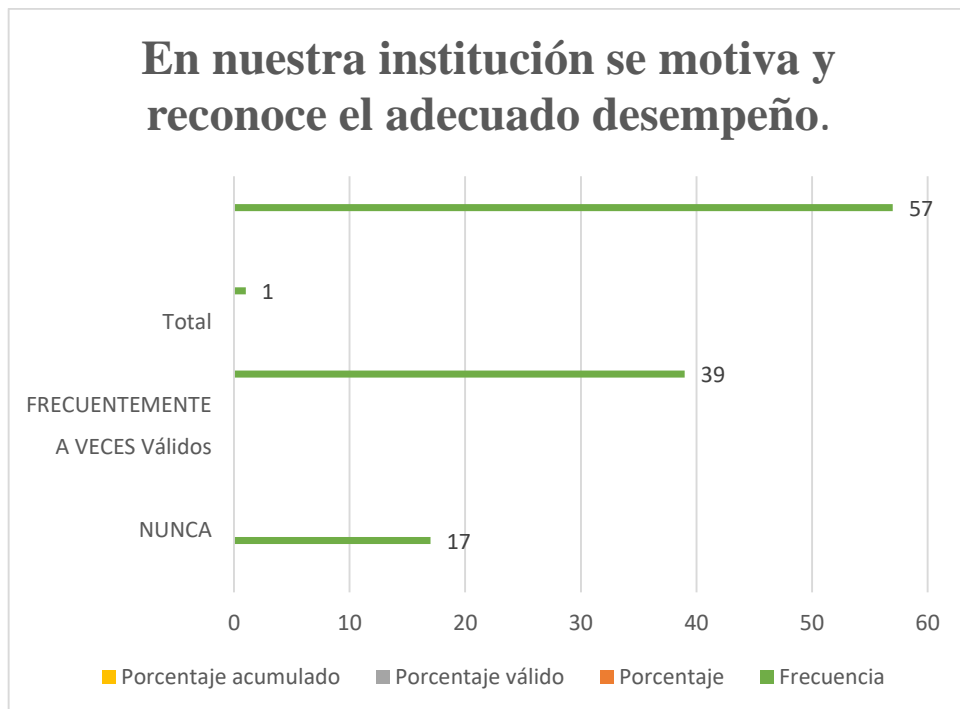
7. En nuestra institución se motiva y reconoce el adecuado desempeño.

Cuadro N°07

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	17	29,9	29,9	29,9
	A VECES	39	68,6	68,6	68,6
	FRECUENTEMENTE	1	1,5	1,5	1,5
	Total	57		100,0	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores del Hospital Daniel Alcides Carrión Pasco 2019.

Gráfico N°07



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación.

De los 57 encuestados, EL 29,9% contestaron Nunca, mientras que el 68,6% expresaron a Veces, el 1,5% señalaron Frecuentemente, por lo que se muestra que la institución de ves en cuando se trata de motivar y reconocer el desempeño de los colaboradores.

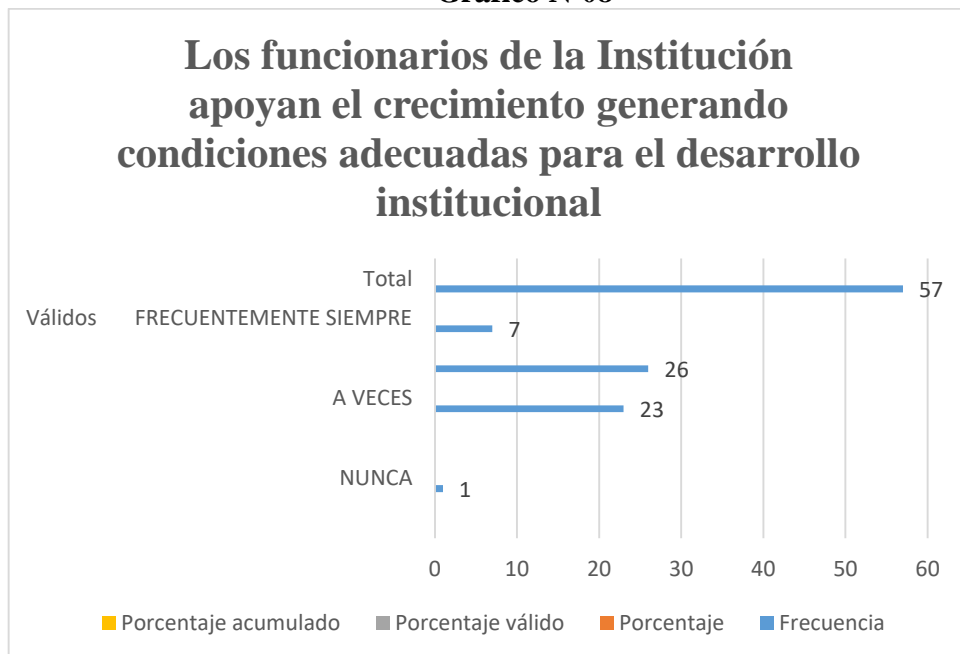
8. Los funcionarios de la Institución apoyan el crecimiento generando condiciones adecuadas para el desarrollo institucional.

Cuadro N°08

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,7	1,7	1,7
A VECES	22	38,7	38,7	38,7
Válidos FRECUENTEMENTE	28	49,2	49,2	49,2
SIEMPRE	6	10,4	10,4	10,4
Total	57		100,0	100,0

Encuesta realizada a los colaboradores del Hospital Daniel Alcides Carrión Pasco 2019.

Gráfico N°08



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

De los 57 encuestados, el 1,7% contestaron Nunca, mientras que el 38,7% expresaron a Veces, el 49,2% señalaron Frecuentemente, y el 10,4 señalaron siempre por lo que se muestra que los funcionarios de la institución contribuyen al crecimiento generando condiciones para el desarrollo institucional

9. Mi aporte se toma en cuenta en el éxito de mi institución.

Cuadro N° 09

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos A VECES	18	31,5	31,5	31,5
FRECUENTEMENTE	28	49,3	49,3	49,3
SIEMPRE	11	19,2	19,2	19,2
Total	57		100,0	100,0

Encuesta realizada a los colaboradores del Hospital Daniel Alcides Carrión Pasco 2019.

Gráfico N°09



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

De los 57 encuestados, el 31,5% contestaron Nunca, mientras que el 49,3% expresaron a Veces, el 19,2% señalaron Frecuentemente, por lo que se muestra que la institución toma en cuenta el aporte de los colaboradores

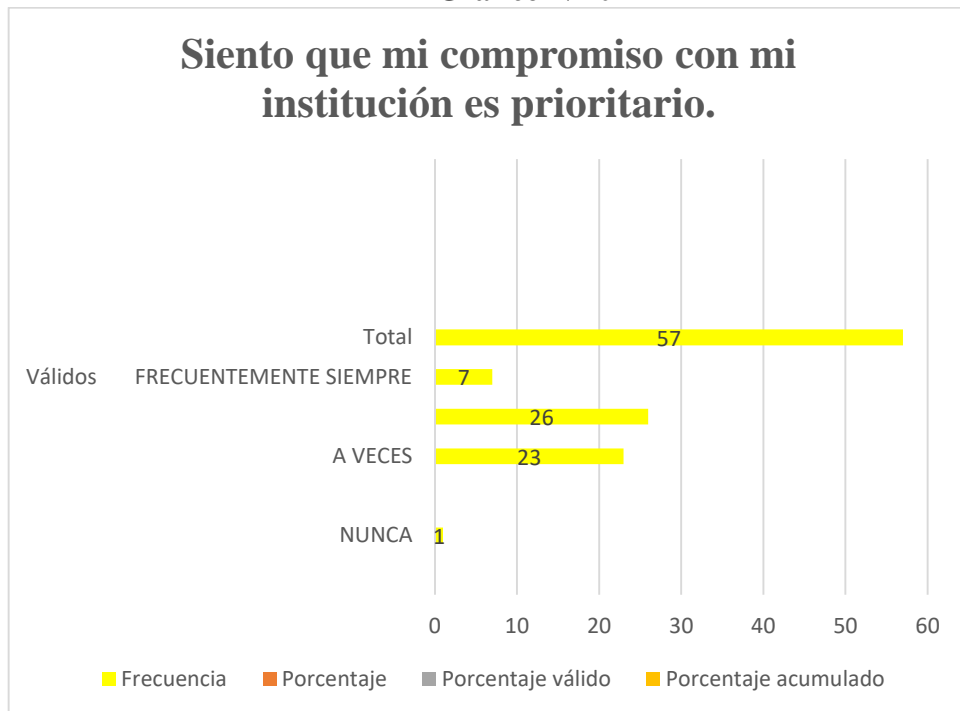
10. Siento que mi compromiso con mi institución es prioritario.

Cuadro N°10

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,7	1,7	1,7
A VECES	12	21,3	21,3	21,3
Válidos FRECUENTEMENTE	33	57,8	57,8	57,8
SIEMPRE	11	19,2	19,2	19,2
Total	57		100,0	100,0

Encuesta realizada a los colaboradores del Hospital Daniel Alcides Carrión Pasco 2019.

Gráfico N°10



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

De los 57 encuestados, el 1,7% contestaron Nunca, mientras que el 21,3% expresaron a Veces, el 57,8% señalaron Frecuentemente y el 19,2 manifestaron siempre por lo que se muestra que los colaboradores asumen un compromiso con su institución como prioridad

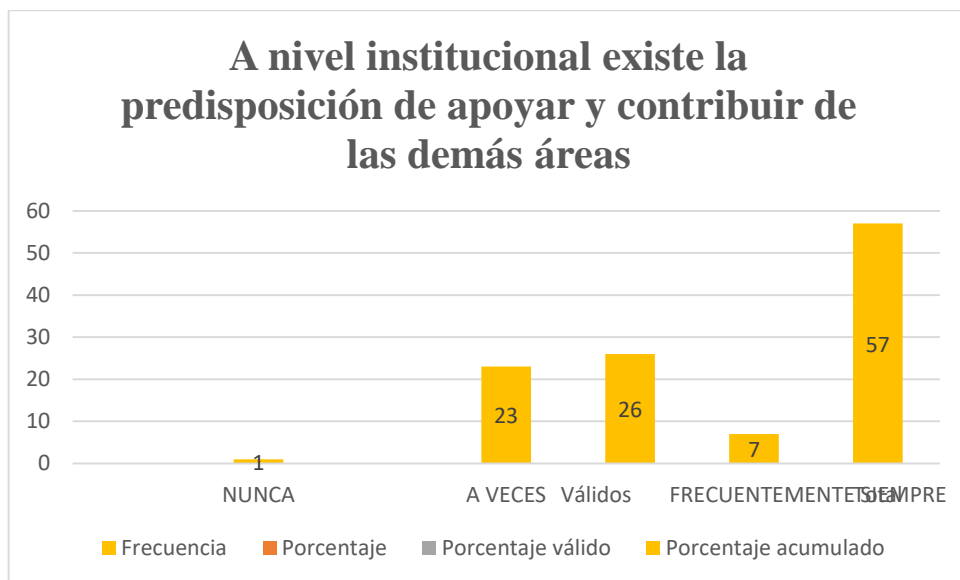
11. A nivel institucional existe la predisposición de apoyar y contribuir de las demás áreas.

Cuadro N°11

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	3	5,2	5,2	5,2
A VECES	24	42,2	42,2	42,2
Válidos FRECUENTEMENTE	24	42,2	42,2	42,2
SIEMPRE	6	10,4	10,4	10,4
Total	57		100,0	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores del Hospital Daniel Alcides Carrión Pasco 2019.

Grafico N°11



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación.

De los 57 encuestados, el 5,2% contestaron Nunca, mientras que el 42,2% expresaron a Veces, el 42,2% señalaron Frecuentemente y el 10,4 manifestaron siempre por lo que se muestra que existe la predisposición de contribuir y apoyar a las demás áreas en la institución.

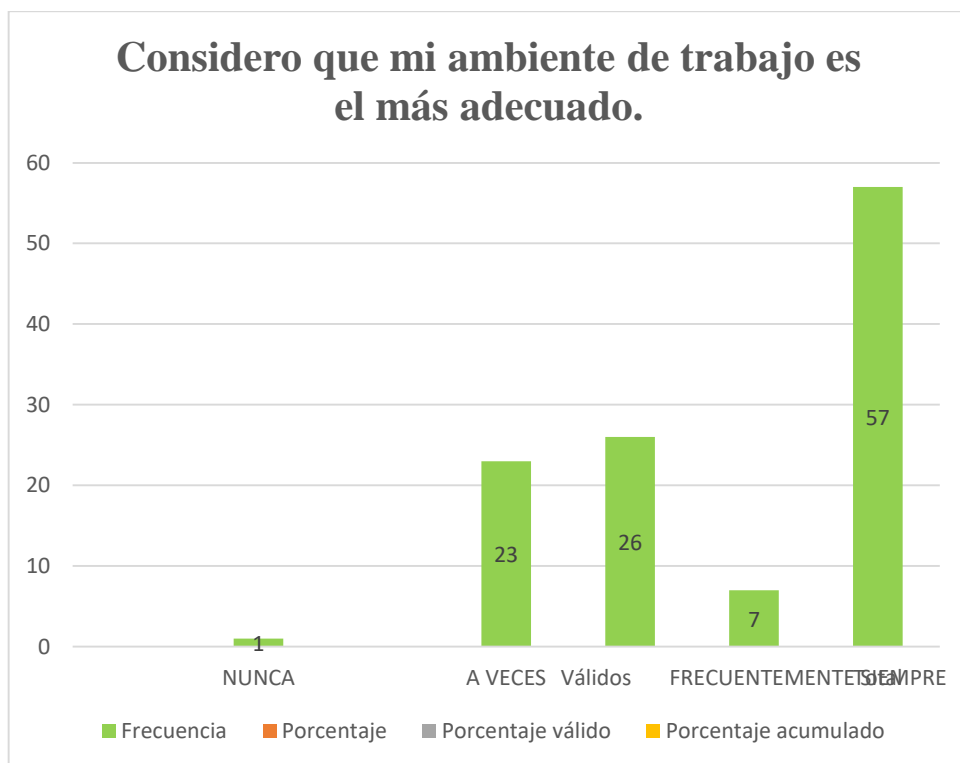
12. Considero que mi ambiente de trabajo es el más adecuado.

Cuadro N°12

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	3	5,2	5,2	5,2
A VECES	24	42,2	42,2	42,2
Válidos FRECUENTEMENTE	25	43,8	43,8	43,8
SIEMPRE	5	8,9	8,9	8,9
Total	57		100,0	100,00

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores del Hospital Daniel Alcides Carrión Pasco 2019.

Gráfico N°12



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación.

De los 57 encuestados, el 5,2% contestaron Nunca, mientras que el 42,2% expresaron a Veces, el 43,8 señalaron Frecuentemente y el 8,9 manifestaron siempre por lo que se muestra que se cuenta implementado el área de trabajo de los colaboradores.

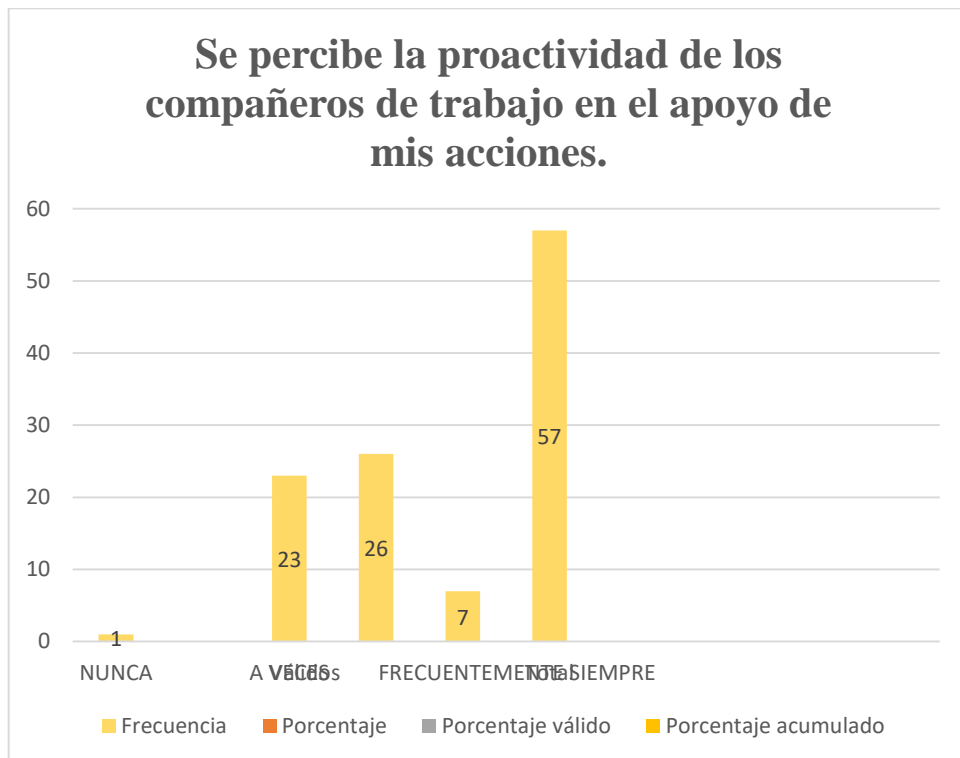
13. Se percibe la proactividad de los compañeros de trabajo en el apoyo de mis acciones.

Cuadro N°13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulad
Válidos	A VECES	23	40,3	40,3	40,3
	FRECUENTEMENTE	19	33,5	33,5	33,5
	SIEMPRE	15	26,2	26,2	26,2
	Total	57	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores del Hospital Daniel Alcides Carrión Pasco 2019

Gráfico N°13



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación.

De los 57 encuestados, el 40,3% contestaron Nunca, mientras que el 33,5% expresaron a Veces, el 26,2 señalaron Frecuentemente por lo que se muestra que existe poca proactividad por parte de los colaboradores en el apoyo de acciones conjuntas.

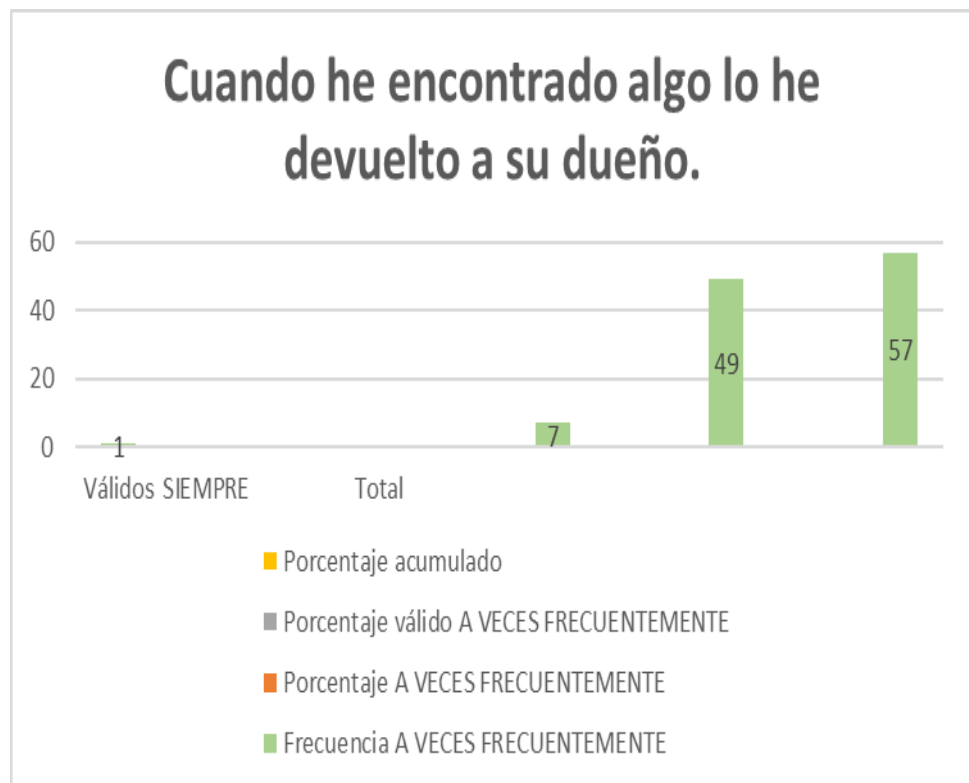
14. Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño.

Cuadro N°14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A VECES	1	1,6	1,6	1,6
	FRECIENTEMENTE	7	12,4	12,4	12,4
	SIEMPRE	49	86,0	86,0	86,0
	Total	57	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores del Hospital Daniel Alcides Carrión Pasco 2019.

Gráfico N°14



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación.

De los 57 encuestados, el 1,6% contestaron a Veces, mientras que el 12,4% expresaron a Frecuentemente y 86% señalaron Siempre la honradez es una virtud colectiva mostrando alto grado de confianza en los colaboradores.

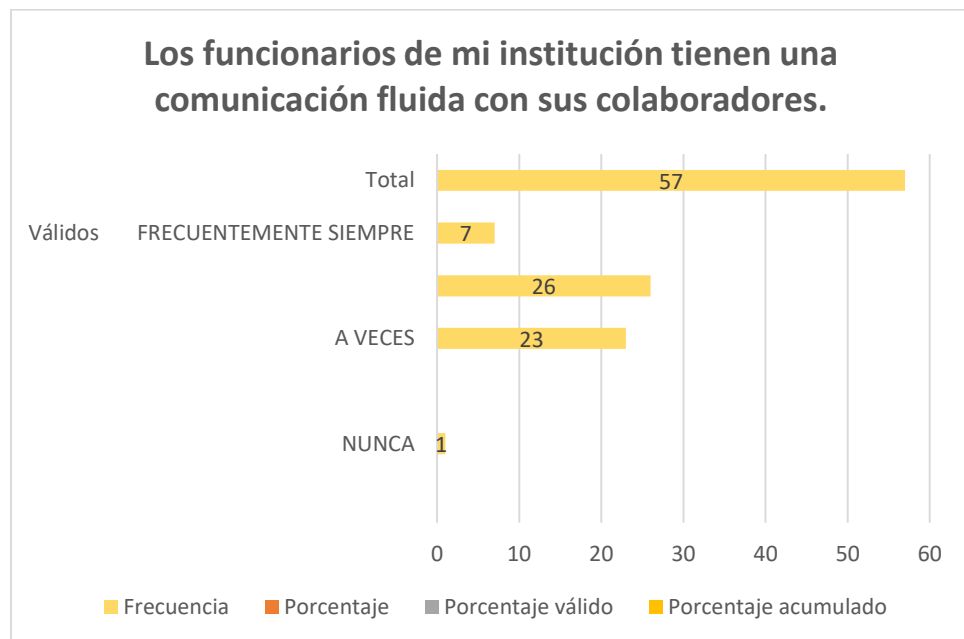
15. Los funcionarios de mi institución tienen una comunicación fluida con sus colaboradores.

Cuadro N°15

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje
NUNCA	1	1,7	1,7	1,7
A VECES	23	40,3	40,3	40,3
Válidos FRECUENTEMENTE	26	45,7	45,7	45,7
SIEMPRE	7	12,3	12,3	12,3
Total	57	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores del Hospital Daniel Alcides Carrión Pasco 2019.

Gráfico N°15



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación.

De los 57 encuestados, el 1,7% contestaron Nunca, mientras que el 40,3% expresaron a Veces, el 45,7 señalaron Frecuentemente y el 12,3 señalaron siempre por lo que se muestra que existe una comunicación fluida entre colaboradores.

4.3 Prueba de Hipótesis

Hipótesis específica 1:

- **H_A:** El compromiso afectivo si tiene implicancia significativamente en la productividad del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2019.
- **H_o:** El compromiso afectivo n o tiene implicancia significativamente en la productividad del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2019.

Nivel de significancia Estadística:

Se trabajó a un nivel de significancia estadística de 0.05 ($p < 0.05$)

Análisis estadístico:

Compromiso Afectivo-Productividad	Compromiso Organizacional y Desarrollo Institucional
Correlación de	0.295
SPEARMAN	,026
Sig. (bilateral)	57

Decisión Estadística:

Como el valor de significancia estadística ($p=0.026$) resultó inferior a 0.05 ($p < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión:

En la tabla se observa una correlación positiva ($R=0.295$), la cual resultó estadísticamente significativa, es decir, niveles altos de Compromiso afectivo, se corresponden con niveles altos de Productividad, o también podemos afirmar que niveles bajos de Compromiso Afectivo percibido, se corresponden con niveles bajos de Productividad.

Hipótesis específica 2:

- **H_A:** El compromiso de continuidad si Tiene implicancia en el nivel de creatividad del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2019.
- **H_o:** El compromiso de continuidad n o Tiene implicancia en el nivel de creatividad del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2019.

Nivel de significancia Estadística:

Se trabajó a un nivel de significancia estadística de 0.05 ($p < 0.05$)

Análisis Estadístico:

Compromiso de Continuidad -Nivel de Creatividad	Compromiso Organizacional y Desarrollo Institucional
Correlación de Spearman	0.11
Sig. (bilateral)	0.416
N	57

Decisión Estadística:

Como el valor de significancia estadística ($p=0.416$) resultó superior a 0.05 ($p > 0.05$), se rechaza la hipótesis alternativa.

Conclusión:

En la tabla se observa una baja correlación positiva ($r=0.11$), la cual no resultó estadísticamente significativa, es decir, no existe implicancia entre compromiso de Continuidad y nivel de Creatividad.

Hipótesis específica 3:

- **H_A:** El compromiso normativo si tiene implicancia significativamente en la actividad de Planeamiento del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2019.

- **Ho:** El compromiso normativo no tiene implicancia significativamente en la actividad de Planeamiento del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2019.

Nivel de significancia Estadística:

Se trabajó a un nivel de significancia estadística de 0.05 ($p < 0.05$)

Análisis Estadístico:

Compromiso Normativo-Actividad de Planeamiento	Compromiso Organizacional y Desarrollo Institucional
Correlación de Spearman	0.318
Sig. (bilateral)	0.016
N	57

Decisión Estadística:

Como el valor de significancia estadística ($p=0.016$) resultó inferior a 0.05 ($p < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión:

En la tabla se observa una correlación positiva ($R=0.318$), la cual resultó estadísticamente significativa, es decir, niveles altos de Compromiso normativo percibido, se corresponden con niveles altos de planeamiento, o también podemos afirmar que niveles bajos de Compromiso normativo percibido, se corresponden con niveles bajos de Planeamiento.

4.4. Discusión de resultados.

Los resultados encontrados no implican necesariamente invalidar la teoría que sobre el tema se abordó ampliamente en el marco teórico; el compromiso organizacional es una variable que depende de muchas variables independientes; en este caso el Desarrollo Institucional tiene una implicancia significativa; sin

embargo se espera que los colaboradores comprometidos con su institución tengan un alto desempeño a diferencia de aquellos que tienen bajo nivel de compromiso como lo afirma Ramos (2005) en su tesis de maestría intitulada: El compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los maestros del programa universitario de inglés. De igual manera Betanzos & Paz (2011) en su trabajo de investigación titulado: Compromiso Organizacional en profesionales de salud, afirman que el compromiso elimina los riesgos y la rotación de personal en la organización, al mejorar el desempeño laboral.

Por otro lado, Mañas y otros (2007) en su trabajo de investigación intitulado: La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional; señalan que la satisfacción y el bienestar generan mayor lealtad y ello convierte en variable dependiente el compromiso organizacional, este hallazgo es contrario a lo encontrado en este estudio.

Por último, el estudio que apoya ampliamente los resultados obtenidos es el de Rico & Rodríguez, (1998) en su tesis de licenciatura Compromiso organizacional y desempeño Laboral. Estudio de caso; se efectuó dicho estudio de tipo correlacional con diseño no experimental, transeccional, para lo cual se tomó una muestra de 215 colaboradores de 15 centros de distribución a nivel nacional. Cuya muestra fueron 28 supervisores y 187 vendedores del género masculino. En este estudio se determinó que no existe una relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral.

CONCLUSIONES

1. En la tabla se observa una correlación de Spearman positiva ($R=0.352$ y $p=0.007<0.05$), la cual resultó estadísticamente significativa, Por tanto, existe relación entre compromiso organizacional y desarrollo institucional.

Para niveles altos de Compromiso Organizacional percibido, se corresponden con niveles altos de Desarrollo Institucional, o también podemos afirmar que niveles bajos de Compromiso Organizacional percibido, se corresponden con niveles bajos de Desarrollo Institucional.

2. En los resultados nos muestran una correlación positiva ($R=0.295$), la cual resultó estadísticamente significativa, es decir, niveles altos de Compromiso afectivo, se corresponden con niveles altos de Productividad, o también podemos afirmar que niveles bajos de Compromiso Afectivo percibido, se corresponden con niveles bajos de Productividad.

3. Los hallazgos nos muestra una baja correlación positiva ($r=0.11$), la cual no resultó estadísticamente significativa, es decir, no existe implicancia entre compromiso de Continuidad y nivel de Creatividad.

4. Finalmente según nuestros resultados se observa una correlación positiva ($R=0.318$), la cual resultó estadísticamente significativa, es decir, niveles altos de Compromiso normativo percibido, se corresponden con niveles altos de planeamiento, o también podemos afirmar que niveles bajos de Compromiso normativo percibido, se corresponden con niveles bajos de Planeamiento.

RECOMENDACIONES

- a. Ejecutar acciones con los funcionarios de la entidad prestadoras de servicios de salud para Implementar, ejecutar y evaluar las percepciones de sus colaboradores, para identificar dificultades y hacer los correctivos adecuados para que ello no repercuta en el desarrollo institucional.
- b. Sugiero a los funcionarios de la entidad de salud, ante cualquier circunstancia se implemente programas de fortalecimiento de capacidades para el uso óptimo de estos recursos y permita mejorar su accionar laboral, manteniendo así un adecuado ambiente induciendo así a la mejora continua y buenas prácticas.
- c. A los funcionarios de la entidad, se propone mejorar la gestión del Talento Humano, analizando sus virtudes y defectos individuales de los colaboradores para mejorar con talleres de motivación, liderazgo y manejo conflictos para los jefes y coordinadores y así permitir lograr los objetivos y metas de la organización.

BIBLIOGRAFÍA.

ALCALÁ Tesis El Clima Organizacional en una Institución Pública de

AVILÉS OCHOA, L. Tesis Clima Organizacional y Desarrollo

Bayona, Goñi y Madorrán, (2000). Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos.

BROWN, R. R. Local institutional development and organizational change for advancing sustainable urban water futures. *Environmental Management*, v. 41, p. 221-233, 2008.

BUSTAMANTE –UBILLA y cols. Tesis “Caracterización del Clima

BUYCK, B. The bank's use of technical assistance for institutional development policy research and external affairs I, Working papers. WPS 578. Public Sector Management and Private Sector Development. Country Economics Department The World Bank, Jan. 1991.

BUZAN, B. People, states and fear: an agenda for international security studies in the postcold war era. 2nd Ed. Hertfordshire: Harvester Wheatsheaf, 1991 and 2008. with a new preface from the author. 2008.

CAJAHUARINGA CHILON María del Pilar. Tesis Desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas UGEL 10 – Perú 2017.

CELADA tesis Clima laboral de la Universidad del Valle de

CERNEA, M. The Sociologist’s Approach to Sustainable Development. *Finance and Development*, v. 30, p. 11-13, Dec 4, 1993.

CHIAVENATO y COLBS. Administración de Recursos Humanos. México: Mc. Graw Hill. 2004.

- Cook, J.D.**, Hepworth, S.J., Wall, T.D. y Warr, P. B., (1981). The Experience of Work.
London: Academic Press, Inc.
- CORTÉS JIMÉNEZ, Nelsy.** Tesis Diagnóstico del clima organizacional.
- CROUCH, C.; FARRELL, H.** Institutional development breaking the path of institutional development? Alternatives to the new determinism. Rationality and Society, v. 64, n. 1, p. 5- 43, 2004.
- CRUZ FRONTMATTER, C.** Political culture and institutional development in Costa Rica and Nicaragua: world-making in the tropics. Cambridge University Press, 2005.
- DAVIES, L. S.** Institucional flexibility in economic growth. New York: Union College, 2006. [Mimeo].
- DEMIRGUC-KUNT, A.; MAKSIMOVIC, V.** Law, finance and firm growth. Journal of Finance, v. 53, n. 6, p. 2107-2137, 1998.
- Dessler, G.**, (1996). Administración de Personal. México: Ed. Prentice - Hall Hispanoamericana, S.A.
- DETHIER, J-J.** Governance, decentralization and public goods. evidence from China, India and Russia. Paper presented at the Global Development Network (GDN). Conference, Dec. 5-8, 1999. Center for Development Research Universität Bonn ZEF Bonn, 1999. Disponible en:<<http://www.zef.de>>.
- DIAMOND, J.** Guns, Germs, and Steel: the fates of human societies. New York: W.W.Norton, 1997.
- EASTERLY, W.** It's not factor accumulation: stylized facts and growth models. Washington, D.C. : World Bank, Development Research Group, 2000.
Disponible en:www.worldbank.org/html/prdmg/grthweb/stylized.htm

Educación Superior México 2011

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. y Donnelly, J.H., (1994). Las Organizaciones. Estados Unidos: Ed. Addison-Wesley Iberoamericana.

Guatemala Campus Altiplano.- 2013

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., (1991). Metodología de la Investigación. México: Ed. McGraw Hill.

Hospital Dr. Luis F. Nachón. Xalapa, México. 2009.

IBARRA CORTÉS, R. Tonathiu Tesis El Clima organizacional de un sistema de atención médica Gubernamental México. 2007

Institucional. Lima- 2014

Katz y Kahn Cultura Organizacional 2005.

MASLOW ABRAHAM Teorías sobre Motivación Quintero J. 2007.

MENDOZA MARTÍNEZ I. TORRES SOLÍS. J. Tesis Clima Organizacional de un Sistema de Atención Médica y su relación con el Liderazgo Transformacional y Transaccional de sus Directivos México. 2007

MINISTERIO DE SALUD Sistema de Gestión de Calidad. 2008.

MOSCOSO Tesis “Gerencia académica y desarrollo Institucional del Instituto Tecnológico ESCA y propuesta de un plan estratégico con fines de autoevaluación”. 2013

NIETO Y SOLORZONO Tesis Relación entre el potencial humano y el desarrollo organizacional 2014.

OMS Ambientes de trabajo saludables Un modelo para la acción para empleadores, autoridades normativas y profesionales. 2013

OPS Washington: Inventario de Clima Organizacional Programa regional de desarrollo de Servicios de Salud. 1998.

Organizacional en Hospitales de Alta Complejidad Chile” 2015.

PAVON LEON P.GOGEASCOECHEA TREJO M. Tesis Satisfacción del personal de salud en un Hospital Universitario, México 2011

PIERÓ JM Tesis Cultura y Cambio Organizacional. Revista de

PORTILLA y colaboradores Clima Organizacional. en la Universidad del Desarrollo de Chile y en el Instituto Autónomo de México. 2003

Psicología UNMSM. 2009

QUISPE Tesis: El Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional en las Instituciones Educativas de la Red N° 03 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01- 2013.

RENSIS LIKERT teoría de Clima Organizacional Citado por Brunet 1999.

Robbins, S. P., (1999). Comportamiento Organizacional. México: Ed. Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.

SÁENZ I. ALFARO R. LEYTON S. MEZA A. Tesis Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades. Perú 2013.

TORRECILLA, Oscar D. Tesis Clima organizacional y su relación con la productividad laboral. Universidad de Congreso. Argentina. 2007.

URÍA Tesis Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Andelascía de la Ciudad de Ambato Ecuador 2011

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA
“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU IMPLICANCIA EN DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL HOSPITAL REGIONAL DANIEL ALCIDES CARRION PASCO - 2019”

<u>PROBLEMA</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>HIPÓTESIS</u>	<u>VARIABLES</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>METODOLOGÍA</u>
<p>General: ¿De qué manera el Compromiso Organizacional tiene implicancia en el Desarrollo Institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - 2019?</p> <p>Específicos: ¿De qué manera el compromiso afectivo Tiene implicancia en la productividad del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - 2019? ¿De qué manera el compromiso de continuidad Tiene implicancia en el nivel de creatividad del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - 2019? ¿De qué manera implicaría el compromiso normativo con él Tiene implicancia en la actividad de Planeamiento del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - 2019?</p>	<p>General: Determinar el Compromiso Organizacional y su implicancia en el Desarrollo Institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - 2019.</p> <p>Específicos: • Analizar el compromiso afectivo y su implicancia en la productividad del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2019. • Determinar qué manera el compromiso de continuidad Tiene implicancia en el nivel de creatividad del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2019. • Conocer qué manera implicaría el compromiso normativo en la actividad de Planeamiento del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2019.</p>	<p>General. • El Compromiso Organizacional tiene implicancia relaciona significativamente en el Desarrollo Institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2019. Específicas • El compromiso afectivo si tiene implicancia significativamente en la productividad del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2019. • El compromiso de continuidad si Tiene implicancia en el nivel de creatividad del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2019. • El compromiso normativo tiene implicancia significativamente en la actividad de Planeamiento del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – 2019.</p>	<p><u>Variable Independiente</u> Compromiso Organizacional</p> <p><u>Variable Dependiente</u> Desarrollo Institucional</p>	<p>Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo.</p> <p>Productividad. Creatividad Actividad Planeamiento</p>	<p>Tipo de Investigación El tipo de investigación que se empleará en la presente será Aplicada.</p> <p>Nivel de Investigación El nivel de la investigación: Descriptivo-Correlacional.</p> <p>Diseño de Investigación El diseño para la investigación será no experimental: transeccional – descriptivo correlacional.</p> <p align="center">Ox m r Oy</p> <p>Población y Muestra La investigación abarcó tomando como referencia a los 131 trabajadores del Hospital Carrión Pasco se obtuvo una muestra de 57 trabajadores.</p>

Cuestionario.

1. Mi institución me brinda la posibilidad de desempeñarme en función a mis capacidades.
 - a. Nunca
 - b. A veces.
 - c. Frecuentemente.
 - d. Siempre.

2. La mejora continua caracteriza a nuestra institución.
 - a. Nunca
 - b. A veces.
 - c. Frecuentemente.
 - d. Siempre.

3. Mis colegas son proactivos y proponen alternativas de solución a los problemas.
 - a. Nunca
 - b. A veces.
 - c. Frecuentemente.
 - d. Siempre.

4. Conozco mis funciones y tareas de mi puesto de trabajo.
 - a. Nunca
 - b. A veces.
 - c. Frecuentemente.
 - d. Siempre.

5. Las funciones que desarrollo corresponden a mi puesto de trabajo.
 - a. Nunca
 - b. A veces.
 - c. Frecuentemente.
 - d. Siempre.

6. En mi institución nos permiten participar sugiriendo alternativas en las decisiones a tomarse.
 - a. Nunca
 - b. A veces.
 - c. Frecuentemente.
 - d. Siempre.

7. En nuestra institución se motiva y reconoce el adecuado desempeño.
 - a. Nunca
 - b. A veces.
 - c. Frecuentemente.
 - d. Siempre.

8. Los funcionarios de la Institución apoyan el crecimiento generando condiciones adecuadas para el desarrollo institucional.
 - a. Nunca
 - b. A veces.
 - c. Frecuentemente.
 - d. Siempre.

9. Mi aporte se toma en cuenta en el éxito de mi institución.
 - a. Nunca
 - b. A veces.
 - c. Frecuentemente.
 - d. Siempre

10. Siento que mi compromiso con mi institución es prioritario.
 - a. Nunca
 - b. A veces.
 - c. Frecuentemente.
 - d. Siempre
11. A nivel institucional existe la predisposición de apoyar y contribuir de las demás áreas.
 - a. Nunca
 - b. A veces.
 - c. Frecuentemente.
 - d. Siempre
12. Considero que mi ambiente de trabajo es el más adecuado.
 - a. Nunca
 - b. A veces.
 - c. Frecuentemente.
 - d. Siempre
13. Se percibe la proactividad de los compañeros de trabajo en el apoyo de mis acciones.
 - a. Nunca
 - b. A veces.
 - c. Frecuentemente.
 - d. Siempre
14. Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño.
 - a. Nunca
 - b. A veces.
 - c. Frecuentemente.
 - d. Siempre
15. Los funcionarios de mi institución tienen una comunicación fluida con sus colaboradores.
 - a. Nunca
 - b. A veces.
 - c. Frecuentemente.
 - d. Siempre

**Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado**

**“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU IMPLICANCIA EN
DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL HOSPITAL REGIONAL DANIEL
ALCIDES CARRION PASCO - 2019”**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: **Dr. Iván B. POMALAZA BUENDIA**

FORMACIÓN ACADÉMICA **Doctor en Administración**

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL **Metodología de la Investigación**

TIEMPO **5 años** CARGO ACTUAL **Docente Principal**

INSTITUCIÓN **Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión**

Objetivo de la investigación: Determinar el Compromiso Organizacional y su implicancia en el Desarrollo Institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - 2019.

Objetivo del juicio de expertos: **Evaluar la concordancia y coherencia del instrumento de evaluación**

Objetivo de la prueba: **Validez y confiabilidad del Instrumento de Evaluación.**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que esta midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

Variable	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
X Gestión del Talento Humano	Rendimiento	Alto Nivel	✓	✓	✓	Ninguno
	Prac.Gerencial		✓	✓	✓	Ninguno
	Liderazgo		✓	✓	✓	Ninguno
	Capacitación		✓	✓	✓	Ninguno
Y Motivación Organizacional	Calidad	Alto Nivel	✓	✓	✓	Ninguno
	Eficiencia y Efi		✓	✓	✓	Ninguno
	Compromiso		✓	✓	✓	Ninguno
	Sensibilización		✓	✓	✓	Ninguno

¿Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada? ¿Cuál?_Ninguna

*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

- | Menos de | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 |
|---|-----|-----|-----|-----|-------|-------|
| 1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logra el objetivo? | () | () | () | () | () | (X) |
| 2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema? | () | () | () | () | (X) | () |
| 3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos? | () | () | () | () | () | (X) |
| 4. ¿En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión? | () | () | () | () | () | (X) |
| 5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica? | () | () | () | () | () | (X) |
| 6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrá datos similares en otras muestras? | () | () | () | () | () | (X) |

SUGERENCIAS

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?
Ninguna.....
2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?
Ninguna.....
3. ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?
Ninguna.....

Fecha:

Validado por: Dr. Iván B. POMALAZA BUENDI


 UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 SECCIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

 Dr. Ivan B. Pomalaza Buendia
 DIRECTOR

Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado

**“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU IMPLICANCIA EN DESARROLLO
INSTITUCIONAL DEL HOSPITAL REGIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
PASCO - 2019”**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Jesús M. SALAZAR ALCARRAZ
FORMACIÓN ACADÉMICA Mg. Marketing

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL Docencia Universitaria

TIEMPO 5 años CARGO ACTUAL Docente Principal

INSTITUCIÓN: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

Objetivo de la investigación: Determinar el Compromiso Organizacional y su implicancia en el Desarrollo Institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - 2019.

Objetivo del juicio de expertos: **Evaluar la concordancia y coherencia del instrumento de evaluación**

Objetivo de la prueba: **Validez y confiabilidad del Instrumento de Evaluación.**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
CLARIDAD	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel	El ítem no es claro El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

Variable	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
X Gestion del Talento Humano	Rendimiento	Alto Nivel	✓	✓	✓	Ninguno
	Prac.Gerencial		✓	✓	✓	Ninguno
	Liderazgo		✓	✓	✓	Ninguno
	Capacitacion		✓	✓	✓	Ninguno
Y Motivacion Organizacion al	Calidad	Alto Nivel	✓	✓	✓	Ninguno
	Eficiencia y Efi		✓	✓	✓	Ninguno
	Compromiso		✓	✓	✓	Ninguno
	Sencibilizacion		✓	✓	✓	Ninguno

¿Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada? ¿Cuál? Ninguna

*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

Menos de 50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100

1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logra el objetivo? () () () () () (**X**)
2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema? () () () () () (**X**)
3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos? () () () () (**X**) ()
4. ¿En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión? () () () () () (**X**)
5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica? () () () () () (**X**)
6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrá datos

similares en otras muestras?

SUGERENCIAS

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?

Ninguna.....

2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?

Ninguna.....

3. ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?

Ninguna.....

Fecha:

Validado por: Mg. Liborio ROJAS VICTORIO.....

Firma:

Mg. Jesús M. SALAZAR ALCARRAZ

Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado

“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU IMPLICANCIA EN DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL HOSPITAL REGIONAL DANIEL ALCIDES CARRION PASCO - 2019”

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Karin Janeth FUSTER GOMEZ

FORMACIÓN ACADÉMICA Magister en Administración

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL Gestión Pública.

TIEMPO 5 años CARGO ACTUAL Docente Auxiliar

INSTITUCIÓN Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

Objetivo de la investigación: • Determinar el Compromiso Organizacional y su implicancia en el Desarrollo Institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - 2019.

Objetivo del juicio de expertos: Evaluar la concordancia y coherencia del instrumento de evaluación

Objetivo de la prueba: Validez y confiabilidad del Instrumento de Evaluación.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel	El ítem no es claro El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

Variable	ITEM	UFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
X Gestión del Talento Human o	Rendimiento	Alto Nivel	✓	✓	✓	Ninguno
	Prac.Gerencial		✓	✓	✓	Ninguno
	Liderazgo		✓	✓	✓	Ninguno
	Capacitacion		✓	✓	✓	Ninguno
Y Motivación Organizacio nal	Calidad	Alto Nivel	✓	✓	✓	Ninguno
	Eficiencia y Efi		✓	✓	✓	Ninguno
	Compromiso		✓	✓	✓	Ninguno
	Sensibilización		✓	✓	✓	Ninguno

¿Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada? ¿Cuál? Ninguna

*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

Menos de 50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100

1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logra el objetivo? () () () () () (**X**)
2. ¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a los conceptos del tema? () () () () () (**X**)
3. ¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr los objetivos? () () () () () (**X**)
4. ¿En qué porcentaje, las preguntas de la prueba son de fácil comprensión? () () () () () (**X**)
5. ¿Qué porcentaje de preguntas siguen secuencia lógica? () () () () (**X**) ()
6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrá datos similares en otras muestras? () () () () () (**X**)

SUGERENCIAS

1. ¿Qué preguntas considera Usted deberían agregarse?
Ninguna.....
2. ¿Qué preguntas estima podrían eliminarse?
Ninguna.....
3. ¿Qué preguntas considera deberán reformularse o precisarse mejor?
Ninguna.....

Fecha:

Validado por: Mg. Karin Janeth FUSTER GOMEZ.

Firma:

Mg. Karin Janeth FUSTER GOMEZ