

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**El compromiso organizacional y su implicancia en
fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel
Alcides Carrión Pasco - 2022**

Para optar el grado académico de Maestro en:

Ciencias de la Administración

Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local

Autor:

Bach. Miguel Tony FERNANDEZ MACURI

Asesor:

Dr. José Luis GUERRERO FEBRES

Cerro de Pasco – Perú – 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**El compromiso organizacional y su implicancia en
fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel
Alcides Carrión Pasco – 2022**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. César Wenceslao RAMOS INGA
PRESIDENTE

Dr. José Antonio CÁRDENAS SINCHE
MIEMBRO

Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON
MIEMBRO

DEDICATORIA

A Dios:

Por iluminar mi existir y ser partícipe de su creación.

A mis Padres:

Por inculcar en mí los deseos de superación hacia el éxito profesional, a ellos mi gratitud infinita.

AGRADECIMIENTO

A mi alma mater, la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

A la Escuela de Posgrado, por su contribución en mi proceso formativo profesional.

A los docentes del posgrado, por su esfuerzo y sus experiencias y conocimientos.

A mi asesor, por su constancia y persistencia en la orientación hacia la culminación del presente estudio.

RESUMEN

El objeto de este trabajo fue explicar el impacto del compromiso organizacional sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022. La investigación es básica con nivel descriptivo explicativo, con diseño no experimental de corte transversal y para la prueba de hipótesis de empleo el estadístico de regresión lineal, la conformación de la fue 196 personas pertenecientes a la institución de estudio, a quienes se les aplicó mediante la técnica de la encuesta y dos cuestionarios. Los resultados demostraron que se aceptaron las hipótesis específicas como también la general, sin embargo debemos considerar que la variable comportamiento organizacional explica en un 46.2% sobre la variable fortalecimiento institucional, entendiendo que es una expiación moderada que necesita mejorar para ser elevada en el nivel alto de la percepción de los trabajadores.

Palabras clave: Compromiso organizacional, deber afectivo, obligación de continuidad, juicio normativo, fortalecimiento institucional, liderazgo político, función directiva gerencial profesional, calidad técnica de los recursos humanos, sistemas de información y comunicación, diseño organizativo, orientación a gestión relacional.

Miguel Tony

ABSTRACT

The purpose of this work was to explain the impact of organizational commitment on the institutional strengthening of the Daniel Alcides Carrión Pasco Regional Hospital - 2022. The research is basic with an explanatory descriptive level, with a non-experimental cross-sectional design and for the hypothesis test the linear regression statistic was used. The sample was made up of 196 people belonging to the institution under study, to whom the survey technique and two questionnaires were applied. The results showed that the specific and general hypotheses were accepted, however, we must consider that the organizational behavior variable explains 46.2% of the institutional strengthening variable, understanding that it is a moderate atonement that needs to be improved to be elevated to the high level of the workers' perception.

Keywords: Organizational commitment, affective duty, continuity obligation, normative judgment, institutional strengthening, political leadership, professional managerial directive function, technical quality of human resources, information and communication systems, organizational design, relational management orientation.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral, social y otros se encuentra el compromiso organizacional entendido como un nivel de identificación y pertinencia del trabajar con la institución, esto se relaciona con el fortalecimiento institucional, entendiéndose que en cualquier organización la existencia de un buen compromiso organizacional de parte de los colaboradores, tendrá como efecto un fortalecimiento institucional alto y por ende será más competitivo, siendo partícipes y observadores de las diferentes dificultades presentadas por usuarios en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, nos dedicamos a investigar y presentamos con este título “El compromiso organizacional y su implicancia en el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022”. Consideramos como problema ¿De qué manera el compromiso organizacional impacta en el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022?. Hasta donde conocemos las organizaciones tanto públicas como privadas tienen un problema con el recurso humano y se puede identificar cuando existe falta de identidad, falta de compromiso, valorar a la institución donde se labora, por lo que afecta de manera positiva al fortalecimiento institucional, por ello se necesita desde los directivos conocer y planificar actividades para la mejora de esta situación, por lo tanto presentamos esta investigación con la finalidad de explicar sobre las dimensiones del compromiso organizacional que afecta al fortalecimiento institucional, para que luego se pueda implementar actividades de mejora, logramos el objetivo e investigación planeado por que se explica de la manera positiva que las dimensiones establecidas tienen un nivel medio para fortalecer la institución, dejando también hilos para realizar nuevas investigaciones en el campo administrativo.

Dejamos en vuestra manos de los lectores esta investigación cumpliendo con la estructura de grados y títulos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, considerados en cuatro capítulos, desarrollados en páginas posteriores.

El primer capítulo, está destinado a la descripción del problema, la definición de los objetivos, la justificación y las limitaciones de la investigación. En el segundo capítulo, se desarrolla los antecedentes del estudio y el marco teórico, tomando en cuentas las variables planteadas para la investigación, también contiene la formulación de las hipótesis, la identificación y operacionalización de las variables e indicadores de la investigación.

El tercer capítulo, define la metodología y técnicas de investigación que se emplearon. En el cuarto capítulo, se presentan el análisis e interpretación de resultados, el aspecto fundamental para el desarrollo y conclusiones establecidas para esta investigación producto del trabajo de que demuestran las hipótesis y en base a ello se formulan las recomendaciones. Esperamos a usted señor lector, que sea útil esta investigación agradeciendo de antemano sus comentarios y sugerencias perita ampliar y enriquecer esta investigación.

Miguel Tony

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

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 general	3
1.3.2.	Problemas específicos	3
1.4.	Formulación de objetivos	4
1.4.1.	Objetivo general	4
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.....	10
2.2.1.	Compromiso Organizacional.....	10
2.2.2.	Fortalecimiento Institucional. -	18
2.3.	Definición de términos básicos	22
2.4.	Formulación de hipótesis.....	23
2.4.1.	Hipótesis general	23
2.4.2.	Hipótesis específicas	24
2.5.	Identificación de variables.....	24
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	25

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	26
3.2.	Nivel de Investigación.....	26
3.3.	Métodos de investigación	27
3.4.	Diseño de investigación.....	27
3.5.	Población y muestra	27
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	28
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	28
3.9.	Tratamiento estadístico.....	29
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	29

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo	30
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	31
4.3.	Prueba de hipótesis	43
4.4.	Discusión de resultados	52

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Definición Operacional de variables	25
Tabla 2. Variable Compromiso Organizacional	31
Tabla 3. Dimensión Deber Afectivo.....	32
Tabla 4. Dimensión obligación de continuidad.....	33
Tabla 5 Dimensión juicio normativo.....	34
Tabla 6. Variable Fortalecimiento institucional	35
Tabla 7. Juicio Normativo	36
Tabla 8. Dimensión Liderazgo Político.....	37
Tabla 9. Dimensión función directiva gerencial profesional.....	38
Tabla 10. Dimensión calidad técnica de los recursos humanos	39
Tabla 11. Dimensión sistemas de información y comunicación	40
Tabla 12. Dimensión diseño organizativo	41
Tabla 13. Dimensión orientación a gestión relacional	42
Tabla 14. Pruebas de normalidad	44
Tabla 15. Prueba de regresión y correlación el deber afectivo y el fortalecimiento institucional	45
Tabla 16. Prueba de regresión y correlación de la obligación de continuidad y el fortalecimiento institucional.....	47
Tabla 17. Prueba de regresión y correlación de la dimensión juicio normativo y el fortalecimiento institucional.....	49
Tabla 18. Prueba de regresión y correlación de las variables compromiso organizacional y fortalecimiento institucional.	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Variable Compromiso Organizacional	31
Figura 2. Dimensión deber afectivo	32
Figura 3. Dimensión obligación de continuidad.....	33
Figura 4. Dimensión Compromiso Normativo.....	34
Figura 5. Variable Fortalecimiento institucional.....	35
Figura 6. Dimensión Juicio Normativo	36
Figura 7. Dimensión Liderazgo Político	37
Figura 8. Dimensión función directiva gerencial profesional	38
Figura 9. Dimensión calidad técnica de los recursos humanos	39
Figura 10. Dimensión sistemas de información y comunicación.....	40
Figura 11. Dimensión diseño organizativo.....	41
Figura 12. Dimensión orientación a gestión relacional	42

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

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.

En un mercado laboral cambiante y en el que cada vez conviven más generaciones diferentes con sus distintas ambiciones y metas profesionales, cada vez es más complicado para las organizaciones fidelizar a sus empleados. Una de las razones principales de esta situación es la falta de compromiso laboral que se deriva de muchos factores y que repercute directa o indirectamente en los

resultados de la organización. Esto ha hecho que los departamentos de Recursos Humanos estén cada vez más centrados en lograr el compromiso de sus empleados porque los beneficios son muchos para ambas partes. Una preocupación constante, para los directivos en las organizaciones es mantener altos niveles de compromiso organizacional que están relacionados con un rendimiento superior, un aumento de la rentabilidad, una mejora de la productividad, la retención de los empleados, las métricas de satisfacción de los clientes, la reducción de la rotación de clientes y, sobre todo, la mejora de la cultura laboral. Ese es el nivel de compromiso que una organización esperaría de sus empleados. Pero, la realidad es totalmente diferente en nuestra región y sobre todo en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión donde la plana de trabajadores tiene carencia de compromiso organizacional y que esto impacta en el fortalecimiento institucional generado por un mal liderazgo; objetivos inconclusos, carencia de recursos, carencia de formación, falta de pertenencia y también un mal ambiente laboral, observados esta problemática que acontece en la institución de estudio, formulamos las interrogantes pertinentes.

1.2. Delimitación de la investigación

La delimitación espacial, se refiere a que se desarrolló en Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco. La delimitación temporal, se refiere a que se llevó a cabo desde enero a marzo del 2022. Por el lado de la delimitación social, consideramos como un modelo para otras nosocomios y centros de salud a nivel regional y nacional, y sirva como modelo para hacer el análisis correspondiente, también consideramos a los colaboradores del hospital. Así mismo la delimitación conceptual es referente al concepto de las dos variables tales como: El compromiso organizacional se considera como una actitud hacia

el trabajo que se desarrolla en el proceso de la socialización, que a su vez es el mediador por el cual los empleados aprenden los valores, normas, y patrones de comportamiento dentro de la organización (Claure, 2003; Zavaleta, 2005).

Al respecto, Cummings y Worley (2010) mencionaron: El fortalecimiento institucional es un proceso que aplica los conocimientos y métodos de las ciencias de la conducta para ayudar a las empresas a crear la capacidad de cambiar y mejorar su eficiencia, entre otras cosas un mejor desempeño financiero y un nivel más alto de calidad de vida laboral. (p.29).

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera el compromiso organizacional impacta en el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022?

1.3.2. Problemas específicos

¿De qué forma el deber afectivo impacta sobre el fortalecimiento organizacional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022?

¿De qué manera la obligación de continuidad impacta sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022?

¿De qué manera el juicio normativo impacta sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022?.

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Explicar el impacto del compromiso organizacional sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

Conocer de qué forma el deber afectivo impacta sobre el fortalecimiento organizacional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022.

Analizar de qué manera la obligación de continuidad impacta sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022.

Evaluar de qué manera el juicio normativo impacta sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022.

1.5. Justificación de la investigación

Presentamos la justificación de la investigación estudio, desde la Justificación teórica; basado en los conceptos de compromiso organizacional y fortalecimiento institucional, relacionando con lo observado y la percepción de los colaboradores del Hospital Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022. En cuanto a la Justificación práctica; se puede señalar que se realizaron diversas investigaciones, relacionados con el tema a tratar, definiendo la situación actual en la que se encuentra la organización, sus colaboradores demuestran predisposición para la mejora continua o resistencias a los cambios. La identificación del grado de influencia que tiene el compromiso organizacional

sobre el fortalecimiento institucional ayudó a identificar oportunidades a fin de mejorar el desempeño en este proceso.

1.6. Limitaciones de la investigación

Se han podido deslumbrar algunas limitaciones que se dieron en el desarrollo de la investigación:

No existe una cultura de información para la recolección de datos por parte de los trabajadores y funcionarios, proporcionando en muchos casos datos que no reflejan la realidad.

No existe información relevante sobre los aspectos teóricos de la investigación en nuestro entorno y muy pocos profesionales capaces de consultar y mejorar el nivel de investigación.

También fueron de orden económico ya que cuanto hubiera querido abarcar un estudio más amplio en la gestión pública sin embargo primo el factor económico.

Finalmente fueron la negativa de algunos funcionarios o colaboradores a ser sometidos a nuestros instrumentos de evaluación por temor a represalias o cuestionamientos de su empleador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Los antecedentes para esta investigación que consideramos son de nivel nacional e internacional, ambas teorías de las variables como también sus dimensiones respectivamente.

Internacionales

Rangel & Hernández (2019). En su artículo plantearon el siguiente objetivo definir desafíos de la información sistematizada en el fortalecimiento de las organizaciones públicas, su metodología de investigación documental relacionados al objetivo; cuyos resultados determinan la necesidad de sistematizar la información para su gestión, alinear la organización en red para conectarla en su totalidad y poder enfrentar los desafíos, entre ellos: Aprovechar información procesada para lograr transparencia, control y decisiones acertadas, compenetrar al funcionario público con un ambiente en red, convertir al ciudadano en datos y ofrecerle servicios que satisfagan sus necesidades, lograr

eficacia y eficiencia para mejorar la gestión pública posicionando la organización en la sociedad. Se concluye, que el fortalecimiento de las organizaciones públicas permite transformar la estabilidad en dinamismo mediante la articulación, circulación y comunicación de información endógena y exógena mediante medios tecnológicos acertados y modernos desde una perspectiva integradora.

Obando, Cuenca & Rea Davalos (2020), en su artículo fundamentaron su objetivo en determinar la relación existente entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en los trabajadores de las empresas de seguros, la metodología empleada fue con diseño descriptiva correlacional de corte transversal, la técnica empleada fue la encuesta, la muestra utilizada fue de 301 colaboradores pertenecientes al sector de aseguradoras. El resultado alcanzado se obtuvo que existe una correlación significativa entre los sentimientos de los empleados y la comunicación existente entre empleado y empleador ya que manifiestan que se les haría muy duro dejar de pertenecer a la empresa, pues indican que sienten que le deben mucho a la organización, demostrando que estos factores son importantes dentro la plantilla de empleados de las aseguradoras. Se concluyó que existe relación directa y significativa entre el empoderamiento y el compromiso organizacional.

Coronado, Valdivia, Aguilera, & Alvarado (2020). En su investigación sobre el estudio del compromiso organizacional, determinaron como objetivo definir las dimensiones que anteceden y las consecuencias que se tienen sobre el mismo, la metodología empleada fue bibliométrica, para ello se revisaron 50 artículos con indexación en SCOPUS, encontrando que entre los antecedentes se pueden contar con variables manipulables para crear diferentes tipos de compromiso. Pero existen también otras, que impactan el compromiso, pero que

no pueden ser controladas por la organización. Se identificó que como consecuencia del compromiso se produce variación en otras dimensiones como son: implicación en el puesto, engagement, ciudadanía organizacional, orientación al aprendizaje, desempeño, innovación, inteligencia emocional, profesionalismo y manejo del estrés. Se concluye que existen antecedentes y consecuencias del compromiso organizacional, propiciando los primeros se pueden promover los segundos, sin embargo, no todas las variables son manipulables por la organización, y no todos los resultados del compromiso organizacional son siempre positivos, pues varían de acuerdo al tipo y grado que se presenten, se identificó que existen ciclos antecedentes-resultados del compromiso. Finalmente, el compromiso afectivo es el que produce más efectos en la organización.

Aguilar, M. G. Z. (2018), en su investigación se hace un análisis del proceso de desarrollo organizacional que se lleva a cabo en varias Organizaciones de la Sociedad Civil OSC y como éste genera un cambio significativo en las organizaciones implementando estrategias de mejora continua que las conduce a ser efectivas. El estudio realizado permitió identificar los factores esenciales en el proceso de desarrollo organizacional, posibilitando la construcción de un Modelo de desarrollo organizacional que responde a la naturaleza, necesidades y visión de las OSC.

Hernández B. B. E., Ruiz R. A. M., Ramírez C. V., Sandoval T. S. J., & Méndez G. L. C. (2018). El objetivo principal de esta investigación es desarrollar un sistema integral basado en el compromiso que involucre los factores de las organizaciones para mejorar el rendimiento de las instituciones públicas de la educación superior. Otro de los objetivos de esta investigación es aportar a que

los integrantes de las instituciones se identifiquen con los valores, la misión y la visión de estas. La metodología empleada en esta investigación, fue descriptiva y de análisis documental, sus resultados alcanzados fueron que las instituciones refieren que la variable Identidad obtuvo la media más alta con un valor de 4.177, lo que indica que los encuestados consideran estar orgullosos de laborar en su institución, es decir, sienten un sentido de pertenencia hacia la misma. No obstante, a partir de las respuestas relacionadas con la variable Motivación, que obtuvo una media de 3.422, se puede inferir que en la institución educativa no existe motivación en proyectos y actividades relacionadas a su área, a pesar del sentido de pertenencia ya referido. La motivación es un área de oportunidad para lograr un desarrollo organizacional, ya que es elemento fundamental de toda organización educativa.

Nacionales

Vergara R. J. O. (2017). En su investigación su objetivo general fue determinar de qué manera el Fortalecimiento Institucional mejora el Sistema Registro de Identificación y Registro Civil en dicha entidad. Su metodología de investigación fue no Experimental, de Diseño Descriptivo Transeccional de tipo Correlacional. La población de 23 trabajadores, que a la vez constituye la muestra; habiéndoles aplicado las respectivas encuestas, cuyo instrumento es el cuestionario. El resultado final obtenido fue que se establece que el Fortalecimiento Institucional se relaciona con el Sistema Registro de Identificación y Registro Civil ($p=0.000<0.05$, $r=0,882$). El Liderazgo Político se relaciona con el Sistema Registro de Identificación y Registro Civil ($p=0.000<0.05$, $r=0,793$). La Función Directiva Gerencial Profesional se relaciona con el Sistema Registro de Identificación y Registro Civil

($p=0.000<0.05$, $r=0,833$). La Calidad Técnica de los Recursos Humanos se relaciona con el Sistema Registro de Identificación y Registro Civil ($p=0.000<0.05$, $r=0,854$). Los sistemas de información/comunicación se relacionan con el Sistema Registro de Identificación y Registro Civil ($p=0.000<0.05$, $r=0,849$). El diseño organizativo se relaciona con el Sistema Registro de Identificación y Registro Civil de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, ($p=0.000<0.05$, $r=0,785$), y por último la Orientación a la Gestión Relacional se vincula con el Sistema Registro de Identificación y Registro Civil de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión ($p=0.000<0.05$, $r=0,763$). Finalmente se concluye que el Fortalecimiento Institucional se relaciona en forma positiva y muy fuerte con el Sistema Registro de Identificación y Registro Civil de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, Año 2017.

2.2. Bases teóricas - científicas

2.2.1. Compromiso Organizacional

Según Hurtado, M. (2017), el Compromiso Organizacional ha sido objeto de severas críticas debido a la falta de consenso para construir la definición.

En primera instancia, es oportuno definir qué se entiende por compromiso organizacional, ya que desde hace mucho tiempo este constructo multidimensional ha sido objeto de exhaustivas investigaciones y evaluaciones, de las cuales han surgido numerosas conceptualizaciones.

Porter y Lawer (citado en Betanzos y Paz, 2007) entienden el compromiso como el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de permanecer en la misma y aceptar sus principales objetivos y valores.

Por otro lado, Kanter (en Betanzos y Paz, 2007) sostiene que el compromiso se debe cimentar en unas bases algo más complejas que un simple

intercambio económico; mientras que Buchanan (citado en Betanzos y Paz, 2007) indica que los individuos comprometidos con su organización adoptarán de algún modo, cierto grado de identificación y lealtad hacia los objetivos y valores organizacionales.

Siguiendo a Etzioni (citado en Betanzos y Paz, 2007) el compromiso es la implicación positiva del individuo en la institución. Con el mismo sentido, Franklin (citado en Betanzos y Paz, 2007) fundamenta este concepto en el deseo de acatar las normas de la organización y permanecer en la misma. En esta línea, Cotton (citado en Betanzos y Paz, 2007) define el compromiso como un proceso participativo, resultado de combinar información, influencia y/o incentivos, donde se usan todas las capacidades personales para estimular el apego de los empleados hacia el éxito institucional.

Debido a las múltiples definiciones de compromiso, se puede afirmar que todas coinciden en indicar que se trata de un vínculo de implicación que establece el colaborador con la organización.

➤ **Dimensiones del Compromiso Organizacional**

La revisión de la literatura, para este estudio, ha permitido reconocer que – hasta el momento– se han adoptado tres perspectivas teóricas diferentes en la conceptualización del término compromiso organizacional (Varona, 1993), las cuales serán relacionadas con sus tres componentes, propuestos por Meyer y Allen (1991): compromiso de continuidad, afectivo y normativo.

El deber afectivo.- Becker (1960) define el compromiso como “el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones (side-bets) realizadas a lo largo del tiempo” (p. 63). Esto supone que los colaboradores acumulan significativas inversiones con la

organización que no quieren perder; pero, si perciben que los costos de permanecer en ella son altos, su nivel de compromiso decrece. Por ello, aquí se plantea un compromiso formado por la relación instrumental o de intercambio entre la persona y el entorno social (Meyer y Allen, 1984; Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin y Jackson, 1989).

Esta perspectiva se relaciona con el componente de continuidad, también llamado dimensión calculada, que postula Meyer y Allen (1991)

La teoría de Becker (citado en Betanzos, Andrade y Paz, 2006) establece que una persona se compromete por una decisión individual o propia, lo que conlleva a que haga inversiones aportando su esfuerzo. Eso le trae beneficios que le brinda la empresa, como: un buen seguro o una jubilación; por ello, dejar de trabajar significaría una pérdida. De esta forma, si un colaborador se compromete con su empresa, logrará alinear sus propios objetivos con los de la organización, llevando a cabo acciones extraordinarias en beneficio de la compañía. Esto se entiende como persistencia conductual, puesto que la conducta de compromiso realizada bajo unas condiciones particulares, afecta su reaparición.

Meyer y Allen (1981) construyeron una escala de medida, para evaluar la dimensión de continuidad, e indicaron que es probable que una persona se vea forzada a continuar su relación con la organización cuando el coste del abandono percibido sea alto y/o cuando perciba que tiene pocas alternativas de encontrar otro empleo; de esta forma, en ambos casos, el individuo manifestará un alto nivel de compromiso de continuidad.

McGree y Ford (citado en Betanzos, Andrade y Paz 2006) discutieron la composición de esta escala de continuidad al encontrar que esta se desdobra

en dos factores: un componente de “alto sacrificio personal” (asociado a los costes de abandonar la organización) y otro de “escasez de alternativas percibidas” (relacionado con la escasez de posibilidades de encontrar un empleo que pueda ser similar al que se desempeña). Estos dos factores evidencian que el compromiso de continuidad presenta dos procesos independientes (Meyer y Allen, 1991; McGree y Ford, 1987, citado en Betanzos, Andrade y Paz 2006).

Sin embargo, Wallace (1997), concuerda con la teoría de “las pequeñas inversiones” de Becker (1960) pero no con la forma en que ha sido medido este aspecto pues se basa, principalmente, en los efectos de conductas pasadas; y, Wallace (1970) ha enfocado el compromiso de continuidad como “una valoración instrumental de la percepción de utilidad al mantenerse con la organización, relacionada con penalidades asociados a la decisión de salida”(p.735) y define este componente como un intento de permanecer en la organización, lo que muestra que el compromiso conductual está centrado en una predisposición a actuar, más que en una conducta real (Griffin, y Hepburn, 2005).

La obligación de continuidad.- Reichers (1985) define el compromiso como una obligación que el individuo adquiere, como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables. Esta perspectiva está vinculada a la dimensión de “ética del trabajo” propuesta por Morrow (1983). Esta ética es definida por Varona (1993) como una responsabilidad que nace del interior del individuo y que lo impulsa a hacer el mayor esfuerzo posible por realizar un buen trabajo. Esta perspectiva estaría relacionada con la dimensión normativa, postulada por Meyer y Allen (1991), ya que expresa

un sentimiento de obligación moral de continuar en la organización a la que se pertenece. (Wiener 1982, citado en Betanzos, Andrade y Paz, 2006).

De la misma manera, en cuanto al compromiso normativo, Mowday, Porter y Steers (1982) marcan como uno de sus aspectos: la conducta de lealtad, que expresa el deseo personal de permanecer y seguir formando parte de la empresa. Este puede ser originado por la identificación con la empresa o por una percepción de carencia de alternativas de otro trabajo. (Swales, 2002, citado en Betanzos y Paz 2007)

De esta forma, el compromiso normativo lleva al trabajador a querer cumplir los objetivos y valores de su organización, no solo porque de ello depende su continuidad en la empresa, sino porque cree que es correcto y es lo mejor. De esta forma, todos los colaboradores con alto nivel de compromiso normativo alinearán sus propios objetivos con los de la organización, generando el cumplimiento de las metas. Aquí se observa una obligación de ser leal, a diferencia del compromiso afectivo que simplemente se expresa un deseo de serlo.

Por otro lado, Porter y Steers (1973) y Penley y Gould (1988) incluyeron el sentimiento de lealtad hacia la organización dentro del compromiso actitudinal del que habla Mowday, Porter y Steers (1979). En este componente del compromiso, de acuerdo al modelo de Meyer, Allen y Smith (1993), se considera otro elemento, basado en el sistema de valores del trabajador, el cual, al igual que el compromiso afectivo postulado por Meyer y Allen (1991), es de naturaleza emocional y está inmerso en un fuerte sentido de obligación de una persona, con cierto curso de acción (Meyer y Allen 1991, citado en Betanzos, Andrade y Paz, 2006).

Sin embargo, Wiener (1982) menciona que el compromiso normativo muestra la reciprocidad empleado-empresa y, además, las creencias normativas conductuales subjetivas, producto de los distintos procesos de influencia social que se desarrollan en la empresa. En cuanto al proceso de reciprocidad, se indica que cuando los empleados perciben que la organización les brinda beneficios, se crean en ellos sentimientos de obligación que los motivan a actuar, valorándola. (Eisenberger, Ameli, Rexwinkel, Lynch y Rhoades, 2001, citado en Betanzos y Paz, 2007).

Meyer y Allen (1991) engloban dos vertientes que no se han diferenciado adecuadamente en su escala de medición: por una parte, la obligación moral desarrollada en el empleado de retribuir con lealtad, ciertos beneficios percibidos de la organización. La otra vertiente, no diferenciada, es el desarrollo del compromiso como una característica personal del empleado, dado que involucra creencias, valores y socialización, lo que le llevan a actuar responsablemente ante los compromisos adquiridos. Por lo tanto, ante un compromiso normativo, el empleado presenta dos tipos de respuestas: una conducta de lealtad y otra de responsabilidad.

Por ello, Swailes (citado en Betanzos y Paz, 2007) indica que el compromiso normativo no ha sido suficientemente clarificado y su definición aún presenta diferencias importantes.

Juicio normativo.- Destacan autores como Mathieu y Zajac (1990). Ellos postulan un compromiso que depende del intercambio que mantiene el empleado con la organización, ya que la persona espera recibir recompensas psicológicas, como el reconocimiento en su grupo de trabajo, de manera que le hagan sentir: que su trabajo vale y que su empresa lo reconoce. Así mismo,

Buchanan (1974) define el compromiso como una actitud que expresa un vínculo emocional o psicológico entre el individuo y su organización.

Además, dentro de esta perspectiva Mowday, Steers y Porter (1979) define el compromiso con la organización como la “fuerza relativa a la identificación individual e implicación con una organización en particular” (p.311); que se caracteriza por i) el fuerte deseo de permanecer como miembro de una organización en particular ii) un acuerdo de mantener altos niveles de esfuerzo en beneficio de la organización y iii) una creencia definitiva y aceptación de los valores y metas de la organización, que resulta de la orientación individual hacia la organización como un fin en sí mismo. Así, los individuos fuertemente comprometidos se identifican e implican con los valores y metas de la organización, y manifiestan un deseo de continuar en ella.

O'Reilly y Chatman (1986) se enfocan principalmente en la atadura psicológica por medio de una identificación e implicación empleado-empresa que le llevan a dar respuestas cognitivas cuyo contenido apunta de forma más precisa al aspecto actitudinal emocional. Es por ello que este enfoque se relaciona con el componente afectivo del compromiso organizacional que postula Meyer y Allen (1991), el cual se refiere al vínculo psicológico a través de una atadura emocional del empleado y una identificación como una implicación a la organización.

De esta forma, el compromiso afectivo alude a lo que el trabajador siente por la empresa como un todo, ya que el sentimiento refleja la cualidad afectiva (Vega y Garrido, 1998)

De Cottis y Summers; O Reilly y Chatman; y Wiener (citados en Betanzos y Paz, 2007) concuerdan en que la implicación y la conducta de lealtad son consecuencias del compromiso organizacional pero no elementos constitutivos.

Mathieu y Zajaz (1990) mencionan en relación al compromiso actitudinal y la conducta de lealtad, que el compromiso está constituido por dos componentes: uno actitudinal (activo, moral y afectivo) referido a la implicación e identificación con valores y metas organizacionales que indica la relación afectiva y emocional con la empresa; y un componente conductual (pasivo, cognitivo y calculativo) referido a las inversiones hechas por el empleado.

El componente afectivo del que hablan Meyer, Allen y Gellatly (1990) se asemeja al compromiso actitudinal de Mowday, Steers y Porter (1979), pues ambos mencionan la unión emocional, identificación e implicación con la organización. Surge cuando el trabajador se involucra emocionalmente con la organización, estableciendo lazos emocionales al percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas, esto lo lleva a buscar el bienestar de la empresa y a tener un fuerte orgullo de pertenecer a ella. Además, se evidenciará su preocupación por los problemas que pueda afrontar la organización, generándose en él un carácter solidario y de cooperación (Arciniega y Gonzales, 2012).

Sin embargo, Kanungo (1982), al hablar de compromiso, menciona el término implicación para referirse a una creencia o estado cognitivo de identificación psicológica. Esto significa que dicha implicación se lleva a cabo bajo un proceso de discriminación del individuo que decide –

intencionalmente– orientarse hacia la organización como un fin en sí mismo. Además, Mowday, Steers y Porter (1979) mencionan como referentes al compromiso, la implicación y la identificación. Debido a ello, la implicación ha sido considerada como una dimensión del compromiso organizacional (De Cottis y Summers, 1987; Morrow, 1983; O`Reilly y Chatman, 1986, citados en Betanzos y Paz, 2007)

En cuanto al instrumento de medida, más utilizado para cuantificar la dimensión afectiva, es el Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) de Mowday, Steers y Porter (1979); sin embargo, este pone mayor énfasis en la lealtad que en el contenido afectivo; es decir, en la intención de continuar en la empresa y dedicar esfuerzo en beneficio de la organización.

Como se ha podido constatar, el compromiso organizacional tiene, al menos, tres componentes independientes y diferenciales que reflejan i) la necesidad (compromiso de continuidad), ii) obligación (compromiso normativo) y iii) el deseo (compromiso afectivo) de mantener el empleo en una organización.

2.2.2. Fortalecimiento Institucional. -

Consiste en la implementación de acciones para mejorar el funcionamiento, desarrollo y la calidad de bienes y servicios que brindan las organizaciones públicas y privadas para asegurar a la sociedad la existencia de sistemas productivos inclusivos y sostenibles, así como la disposición de políticas de integración social para garantizar la convivencia y el bienestar de los ciudadanos. (Serra, A., 2008).

Factores Críticos del Fortalecimiento Institucional

Se identifican dos bloques de factores críticos: factores endógenos que establecen el nivel de desarrollo institucional; y factores exógenos que

condicionan e influyen la posición relativa del gobierno municipal en la estructura de la Administración Pública. (Serra, A., 2008).

Factores críticos endógenos

Los factores endógenos que constituyen sistemas de soporte o apoyo al proceso de gestión, son:

- 1- Liderazgo político, que se manifiesta por la capacidad de visión, confianza y compromiso para lograr cambios que conducen al desarrollo de parte de las altas autoridades municipales, como son el Alcalde y los regidores.
- 2- Función directiva gerencial profesional, expresada por las capacidades y competencias de quienes ocupan los cargos directivos de las principales áreas funcionales o divisiones de la organización (direcciones, gerencias, jefaturas).
- 3- Calidad técnica de los recursos humanos, como resultados de los procesos técnicos de gestión del personal como son: admisión, organización, compensaciones, desarrollo, mantenimiento de las condiciones laborales, así como el registro y control del personal.
- 4- Sistemas de información y comunicación, mediante la implementación de tecnologías para el procesamiento de análisis de datos como base para la toma de decisiones, así como la implementación de un plan de comunicaciones con orientación interna para integrar las áreas y trabajadores, y una orientación externa para llegar a sus diversos públicos.
- 5- Diseño organizativo, es decir disponer de una estructura adecuada de unidades y puestos de trabajo, teniendo en cuenta la naturaleza de la misión institucional y de las características del entorno; contando además con la flexibilidad necesaria para adaptarse a los cambios tanto internos como externos.

- 6- Orientación a gestión relacional, que comprende al interno las relaciones laborales y la gestión del clima organizacional, y al externo comprende las relaciones con el entorno inmediato (usuarios, proveedores, medios de comunicaciones locales y regionales, entidades del sector correspondiente) y del entorno mediato (medios de comunicación nacionales e internacionales, instituciones de otros sectores).

Líneas de trabajo para el fortalecimiento institucional

Según Serra, A., (2008) el fortalecimiento institucional y organizativo de las organizaciones se basa en dos ejes de soporte, los cuales están relacionados con dos contextos, que son:

1. Fortalecimiento endógeno, se basa en el desarrollo corporativo y organizativo interno, y en la mejora del posicionamiento en el entorno inmediato.
2. Fortalecimiento de la posición relativa de las organizaciones en el entorno institucional global y en la estructura nacional.

Los dos ejes de soporte son:

1. Contribuir con elementos para lograr la mejora continua del aspecto interno de las organizaciones, priorizando el enfoque en los factores críticos endógenos.
2. Colaborar con las acciones de las organizaciones representativas y de los demás actores que corresponda con la finalidad de promover los cambios necesarios del escenario donde se desenvuelve el sistema público y la redefinición del rol.

Dimensiones de la variable Fortalecimiento Institucional

Liderazgo político. - Se asocia con la capacidad que tiene una persona de mandar sobre otros y lograr que estos cumplan lo que ese líder pretende; sin embargo, no es un tema de imposiciones entre gobernantes y seguidores, sino la capacidad que tiene un político con determinadas cualidades de conducir una nación o entidad política a través de su capacidad de influencia, las propuestas que aporta y las decisiones coherentes que tome. De acuerdo con UNIR La universidad en Internet. (18/07/2022).

Función directiva gerencial profesional.- Según Longest BB, Rakich JS, Darr K (2000), ha sido definida como el proceso, que comprende funciones y actividades sociales y técnicas, que ocurre en las organizaciones con el propósito de alcanzar objetivos predeterminados a través de recursos humanos y materiales.

Calidad técnica de los recursos humanos.- Según García Arroyo J. A. (2013, febrero 20). El punto 6.2 de la norma ISO 9001-2008 trata sobre el recurso humano de una organización. Para que ésta pueda satisfacer a sus clientes con productos de calidad debe tener, así mismo, un personal de calidad. El recurso humano se considera de calidad: cuando es competente en base a cuatro aspectos: educación, formación, habilidades y experiencia; cuando está consciente de la importancia de sus actividades en relación con la calidad, y cuando está satisfecho.

Sistemas de información y comunicación. - Se entiende por el Componente de Información y Comunicación, los Métodos, Procesos, Canales, Medios y Acciones que, con Enfoque Sistémico y Regular, aseguren el Flujo de Información en todas las Direcciones con Calidad y Oportunidad. Esto permite cumplir con las Responsabilidades Individuales y Grupales.

Diseño organizativo.- El diseño de la organización define funciones y procesos claros, lo que permite a las personas hacer su mejor trabajo con más responsabilidad y participación, pero con menos esfuerzo desperdiciado. Crea un lugar de trabajo inclusivo en el que sus equipos trabajan juntos. Y, sobre todo, le permite ser más ágil y prepararse para cambiar cuando el mercado y los clientes lo requieran.

Orientación a gestión relacional.- Los valores, pautas y actitudes que promueve la orientación al mercado suponen un sólido fundamento que impulsa las capacidades de la empresa necesarias para la creación de un valor superior. Las investigaciones empíricas realizadas contrastan la relación positiva entre el grado de orientación al mercado y los resultados económicos de la empresa. Gracias al compromiso y a la confianza mutua generada en el desarrollo de esa relación, la estrategia de marketing relacional busca la fidelización del cliente como medio para obtener un rendimiento superior.

2.3. Definición de términos básicos¹

Para Serra, A., (2008) los ámbitos de fortalecimiento institucional son los siguientes:

- a) Dirección estratégica y planificación: incluye el análisis de la demanda social en una región, definición de objetivos, desarrollo de modelos, estrategias y actuaciones.
- b) Presupuestación y finanzas: referido a la gestión de los recursos financieros, que incluye recaudación y captación, asignación y ejecución.

¹ Real Academia Española (20 de octubre de 2022).

- c) Optimización de procesos: basado en la mejora de los procesos y procedimientos de funcionamiento de las instituciones públicas. Sus procesos son: seguimiento, monitoreo y control de gestión.
- d) Evaluación: se analiza el nivel de desarrollo de la situación social y del impacto de la actuación de la administración.
- e) Sistemas de información: incluye el uso de sistemas de tecnologías de la información que ayudan a conocer mejor una región, a manejar adecuadamente las instituciones y a mejorar la relación con el entorno.
- f) Coordinación interadministrativa y social: componentes de coordinación utilizados para relacionarse con otras instituciones, tanto privadas como sociales.
- g) Coordinación interna y transversalidad: componentes internos de coordinación e integración transversal, entre departamentos finalistas.
- h) Estructura: comprende el diseño organizativo, el cambio cultural, gobierno de la organización, y gestión de recursos humanos, incluyendo el desarrollo de competencias del personal.
- i) Marco competencial: indica el impacto sobre el marco institucional amplio que determina las competencias, obligaciones, recursos y la autonomía del ámbito local.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El compromiso organizacional impacta de manera directa y significativa sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

El deber afectivo impacta de manera directa y significativa sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022.

La obligación de continuidad impacta de manera directa y significativa sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022.

El juicio normativo impacta de manera directa y significativa sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022.

2.5. Identificación de variables

Toda investigación requiere tener claro cuáles son las variables de estudio, esto es, cuáles son las variables independiente y dependiente. Esto permite saber al investigador qué es lo que va a manipular (variable independiente) y cuáles son los efectos producidos (variable dependiente) con los cambios provocados. Monroy Mejía, M. D. L. Á. & Nava Sanchez Ilanes, N. (2018).

Las variables para el estudio de la siguiente manera:

Hipótesis general

Variable Independiente: Compromiso Organizacional

Variable Dependiente: Fortalecimiento Institucional.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Tabla 1.
Definición Operacional de variables

Variables	Concepto	Dimensiones
Compromiso Organizacional	Lyman Porter, Richard Steers, Richard Mowday y Paul Boulian (1974) definieron el CO como “la fuerza relativa de identificación e involucramiento de un individuo respecto de una organización en particular”.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Deber Afectivo. ✓ Obligación de Continuidad. ✓ Juicio Normativo
Fortalecimiento Organizacional	Angoitia y Márquez (2012), definen el fortalecimiento institucional como “las acciones sociales (acuerdos, conductas y aprendizajes) que le dan a la organización cierta fortaleza interna, que le permite ser eficiente en su entorno social, político, económico y cultural” (p.18).	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo político ✓ Función directiva gerencial profesional ✓ Calidad técnica de los recursos humanos ✓ Sistemas de información y comunicación ✓ Diseño organizativo ✓ Orientación a gestión relacional.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

De acuerdo con Paba Barbosa, C. Paba Argote, Z. L. & Vega Villa, D. F. (2021), quienes describen que según el nivel de profundización, el objetivo deseado, por la forma de hacer la inferencia estadística, también por la forma de manipular variables el tipo de datos o el periodo de tiempo de estudio se pueden agrupar los tipos de investigación, esta investigación tiene la característica de ser básica porque tiene como objetivo explicar el impacto del compromiso organizacional sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022., estos servirán como base para futuras investigaciones.

3.2. Nivel de Investigación

De acuerdo con Supo, J. (2015). El nivel de investigación que utilizamos fue el descriptivo correlacional, porque primero describimos las percepciones de los encuestados luego explicamos sobre la implicancia del compromiso

organizacional sobre el fortalecimiento institucional, y en cada una de las dimensiones.

3.3. Métodos de investigación

Para Trejo Sánchez, K. (2021) la investigación desarrolla diversos métodos, tales como el método cuantitativo, el que se desarrollo en esta investigación.

3.4. Diseño de investigación

De acuerdo con Hernández, et, al. (2010), quién señala que el diseño de investigación es una estrategia diseñada para obtener información acerca de lo que se desea. Por ello, lo que empleamos en el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y de cohorte transeccional.

3.5. Población y muestra

La población es 395 personas pertenecientes al estudio entre administrativos, personal asistencial y técnicos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, por lo que se trabajó con una muestra de 196, para ello se consideró un error permisible del 5%, y el porcentaje de aceptación de 50%, mientras que un 50% de fracaso y con un nivel deseado de confianza del 95%.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El instrumento empleado fue el cuestionario siendo considerado como fuente de primer nivel, con escala de Likert, de acuerdo con (Carrasco, 2009, p. 296) “son preguntas que recogen información sobre comportamientos y percepciones de encuestados”, el instrumento de la variable compromiso organizacional, tuvo 21 ítems distribuidos en 3 dimensiones deber afectivo, obligación de continuidad, juicio normativo, considerando las siguientes categorías en (1) Nunca. (2) Casi nunca. (3) A veces. (4) Casi siempre. (5)

Siempre. Sobre el instrumento de la variable Fortalecimiento Institucional, tuvo 27 ítems, distribuido en seis dimensiones; liderazgo político, función directiva gerencial profesional, calidad técnica de los recursos humanos, sistemas de información y comunicación, diseño organizativo con las mismas categorías. También debemos precisar que se utilizó la técnica de la encuesta.

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

Para Gallardo E. E. (2017), menciona que la validez se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. Es el grado en el que la medición representa al concepto medido. Utilizamos el juicio de expertos para validar los instrumentos, para luego a ser sometida a la prueba de confiabilidad. (Ver anexo 3)

Confiabilidad del instrumento. – Según Gallardo E. E. (2017), menciona que los instrumentos son confiables cuando se aplica muchas veces y se obtiene resultados similares. Se evaluó con el estadístico conocido como el Alpha de Cronbach, donde se pudo encontrar para el instrumento referido a la variable compromiso organizacional el valor de 0.984 (Ver anexo 2), siendo un valor muy alto para confiar en el instrumento, por otro lado el instrumento referente al fortalecimiento institucional, se obtuvo el valor de 0.926 siendo una confiabilidad muy alta para el instrumento, determinándose que cumple con los requisitos para aplicar el instrumento a toda la muestra censal.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos recopilados fueron tratados con el software SPSS 26, para cumplir con el diseño adecuado del instrumento se cumplió con los siguientes pasos:

1. Elaboración del instrumento de investigación.

2. Revisión de la literatura para construir las variables y dimensiones
3. Selección de dimensiones e indicadores a medir.
4. Elaboración de instrumentos con dimensiones y preguntas respectivas.
5. Evaluación de validez del instrumento por cada variable y dimensión, y la prueba de confiabilidad, objetividad y juicio de expertos.
6. Se aplicó los instrumentos, para comprobar su efectividad al 100% de la muestra de investigación.
7. Finalmente elaboramos la versión final de los instrumentos para recolección final de los datos.
8. Se procedió con la aplicación del instrumento.
9. Finalmente se procedió al análisis estadístico descriptivo e inferencial con la prueba de hipótesis respectiva.

3.9. Tratamiento estadístico

Para el procesamiento de los datos obtenidos en el trabajo de campo de la investigación, se procedió empleando la estadística descriptiva, para ello se empleó la técnica estadística regresión logística binaria, para realizar las pruebas de hipótesis respectivas, donde se demostró la explicación e influencia de las variables independientes sobre la variable dependiente.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Desarrollamos la investigación cumpliendo los valores de honestidad y transparencia fueron evaluados los datos cuidando su origen, así también se respetó los derechos de autor de la información contenida.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

La información fue tomada de los colaboradores seleccionados para la investigación conformado por 196 personas seleccionadas entre funcionarios, directores y personal de cargos de confianza, personal administrativo y asistencial, que pertenecen al Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco, aplicado el cuestionario para medir su percepción acerca de las variables de estudio y de esta manera determinar como la variable compromiso organizacional implica en el fortalecimiento institucional. Presentamos el análisis descriptivo y luego se realizó el análisis inferencial para realizar la prueba de hipótesis empleando el estadístico de correlación de Spearman, porque es el indicado para nuestro estudio.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Tabla 2.

Variable Compromiso Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
NIVEL BAJO	61	31,1
NIVEL MEDIO	83	42,3
NIVEL ALTO	52	26,5
Total	196	100,0

Fuente: Datos del cuestionario.

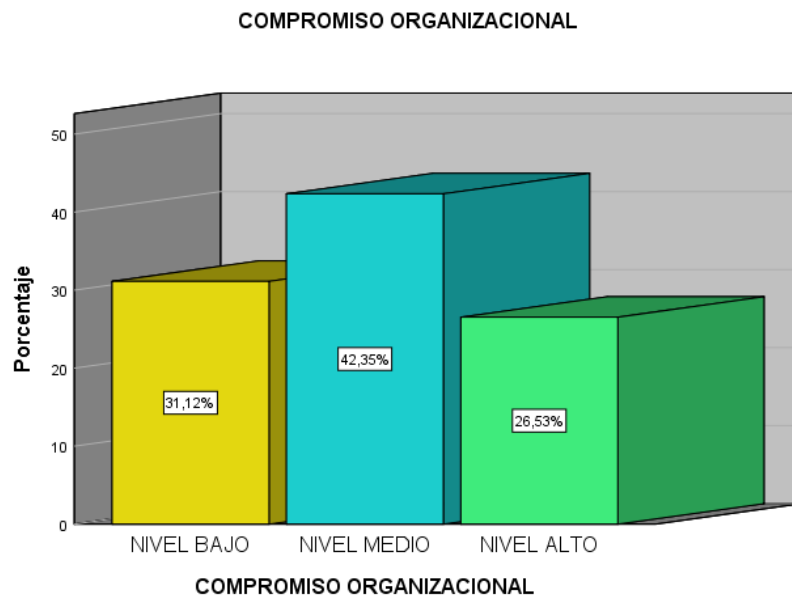


Figura 1.
Variable Compromiso Organizacional

Se aprecia en la tabla 2, la variable compromiso organizacional, de acuerdo a los ítems preguntados a los encuestados, quienes respondieron sobre su percepción que el 31.1% considera que existe un nivel bajo, el 42.3% consideran que existe un nivel medio, el 26,5% considera que existe un nivel alto; por ello se concluye que existe un nivel medio acerca de la dimensión en estudio.

Dimensiones de la variable Compromiso Organizacional

Tabla 3.
Dimensión Deber Afectivo

	Frecuencia	Porcentaje
NIVEL BAJO	68	34,7
NIVEL MEDIO	77	39,3
NIVEL ALTO	51	26,0
Total	196	100,0

Fuente: Datos del cuestionario.

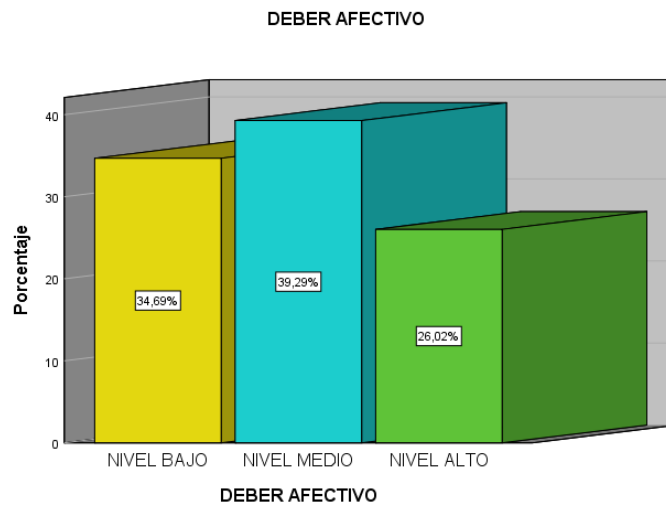


Figura 2.
Dimensión deber afectivo

Se aprecia en la tabla 3, la dimensión deber afectivo, de acuerdo a los ítems preguntados a los encuestados, quienes respondieron sobre su percepción que el 34.7% considera que existe un nivel bajo, el 39.3% consideran que existe un nivel medio, el 26% considera que existe un nivel alto; por ello se concluye que existe un nivel medio acerca de la dimensión en estudio.

Tabla 4.
Dimensión obligación de continuidad

	Frecuencia	Porcentaje
NIVEL BAJO	61	31,1
NIVEL MEDIO	78	39,8
NIVEL ALTO	57	29,1
Total	196	100,0

Fuente: Datos del cuestionario.

OBLIGACIÓN DE CONTINUIDAD

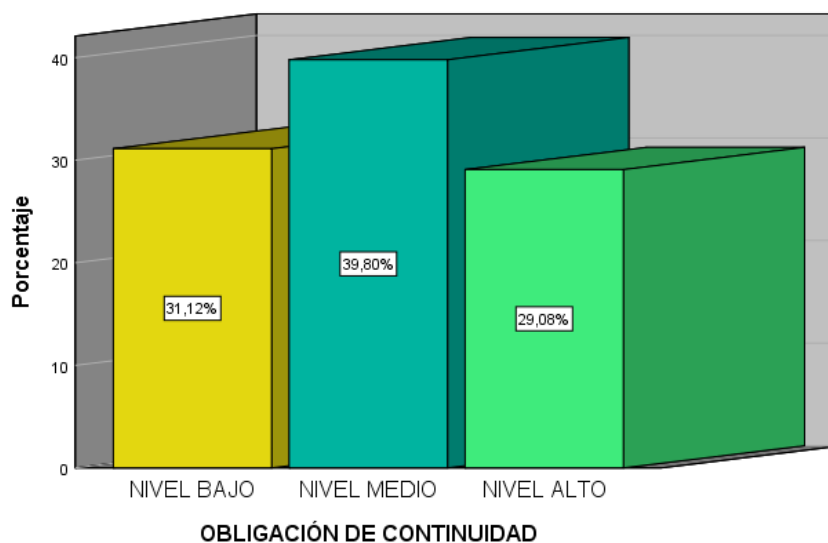


Figura 3.
Dimensión obligación de continuidad

Se aprecia en la tabla 4, la dimensión obligación de continuidad, de acuerdo a los ítems preguntados a los encuestados, quienes respondieron sobre su percepción que el 31.1% considera que existe un nivel bajo, el 39.8% consideran que existe un nivel medio, el 29.1% considera que existe un nivel alto; por ello se concluye que existe un nivel medio acerca de la dimensión en estudio.

Tabla 5

Dimensión juicio normativo

	Frecuencia	Porcentaje
NIVEL BAJO	68	34,7
NIVEL MEDIO	76	38,8
NIVEL ALTO	52	26,5
Total	196	100,0

Fuente: Datos del cuestionario.

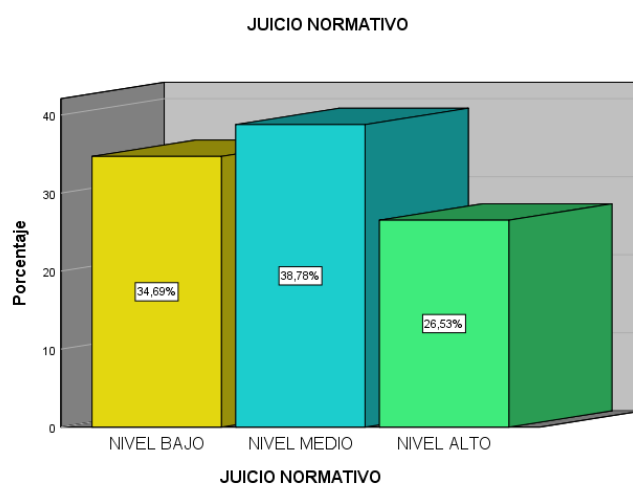


Figura 4.
Dimensión Compromiso Normativo

Se aprecia en la tabla 5, la dimensión compromiso normativo, de acuerdo a los ítems preguntados a los encuestados, quienes respondieron sobre su percepción que el 34.7% considera que existe un nivel bajo, el 38.8% consideran que existe un nivel medio, el 26.5% considera que existe un nivel alto; por ello se concluye que existe un nivel medio acerca de la dimensión en estudio.

Tabla 6.
Variable Fortalecimiento institucional

	Frecuencia	Porcentaje
NIVEL BAJO	62	31,6
NIVEL MEDIO	78	39,8
NIVEL ALTO	56	28,6
Total	196	100,0

Fuente: Datos del cuestionario.

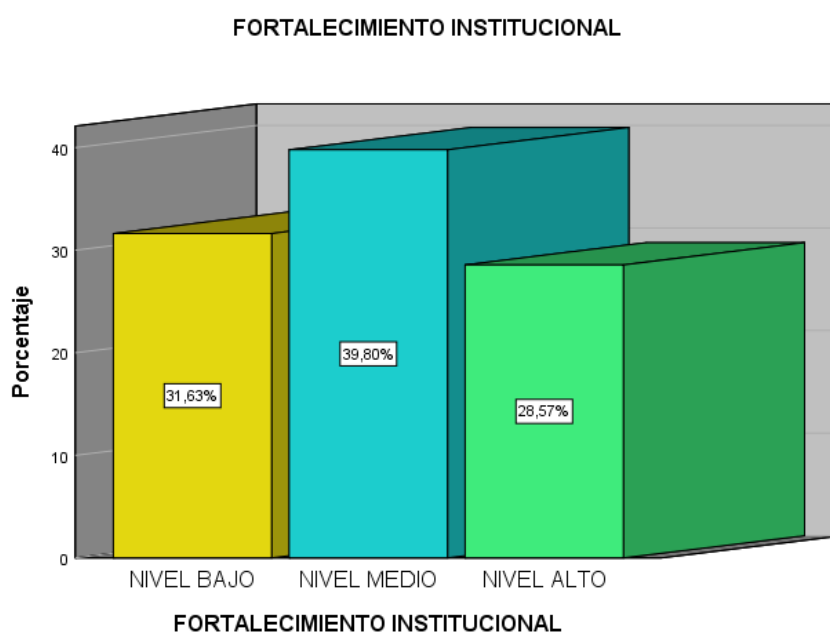


Figura 5.
Variable Fortalecimiento institucional

Se aprecia en la tabla 6, la variable fortalecimiento institucional, de acuerdo a los ítems preguntados a los encuestados, quienes respondieron sobre su percepción que el 31.6% considera que existe un nivel bajo, el 39.8% consideran que existe un nivel medio, el 28.6% considera que existe un nivel alto; por ello se concluye que existe un nivel medio acerca de la dimensión en estudio.

Dimensiones de la Variable Fortalecimiento institucional

Tabla 7.
Juicio Normativo

	Frecuencia	Porcentaje
NIVEL BAJO	68	34,7
NIVEL MEDIO	76	38,8
NIVEL ALTO	52	26,5
Total	196	100,0

Fuente: Datos del cuestionario.

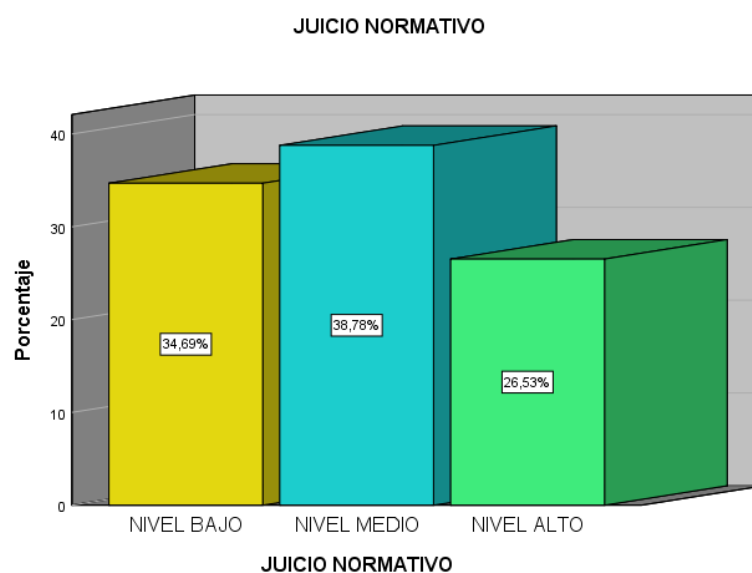


Figura 6.
Dimensión Juicio Normativo

Se aprecia en la tabla 7, la dimensión juicio normativo, de acuerdo a los ítems preguntados a los encuestados, quienes respondieron sobre su percepción que el 34.7% considera que existe un nivel bajo, el 38.8% consideran que existe un nivel medio, el 26.5% considera que existe un nivel alto; por ello se concluye que existe un nivel medio acerca de la dimensión en estudio.

Tabla 8.
Dimensión Liderazgo Político

	Frecuencia	Porcentaje
NIVEL BAJO	81	41,3
NIVEL MEDIO	71	36,2
NIVEL ALTO	44	22,4
Total	196	100,0

Fuente: Datos del cuestionario.

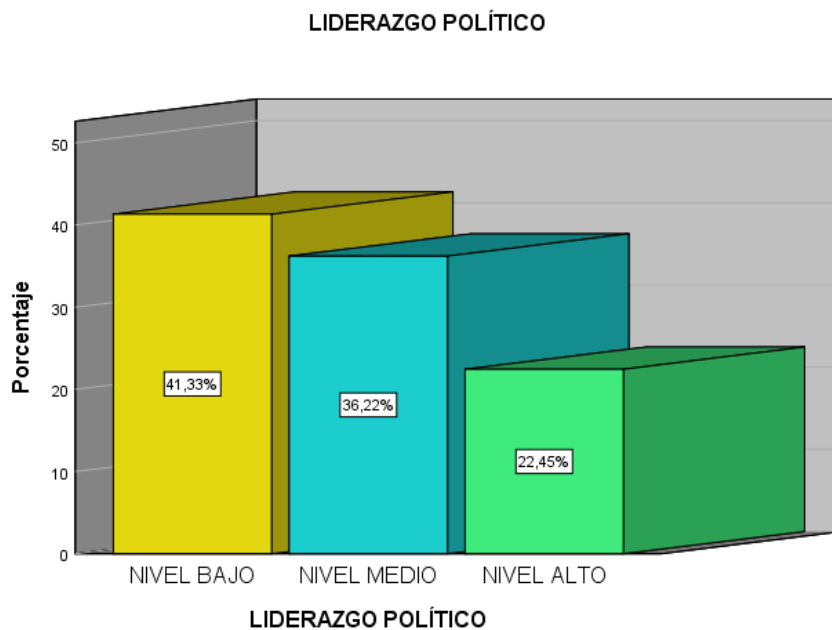


Figura 7.
Dimensión Liderazgo Político

Se aprecia en la tabla 8, la dimensión liderazgo político, de acuerdo a los ítems preguntados a los encuestados, quienes respondieron sobre su percepción que el 41.3% considera que existe un nivel bajo, el 36.2% consideran que existe un nivel medio, el 22.4% considera que existe un nivel alto; por ello se concluye que existe un nivel medio acerca de la dimensión en estudio.

Tabla 9.
Dimensión función directiva gerencial profesional

	Frecuencia	Porcentaje
NIVEL BAJO	62	31,6
NIVEL MEDIO	93	47,4
NIVEL ALTO	41	20,9
Total	196	100,0

Fuente: Datos del cuestionario.

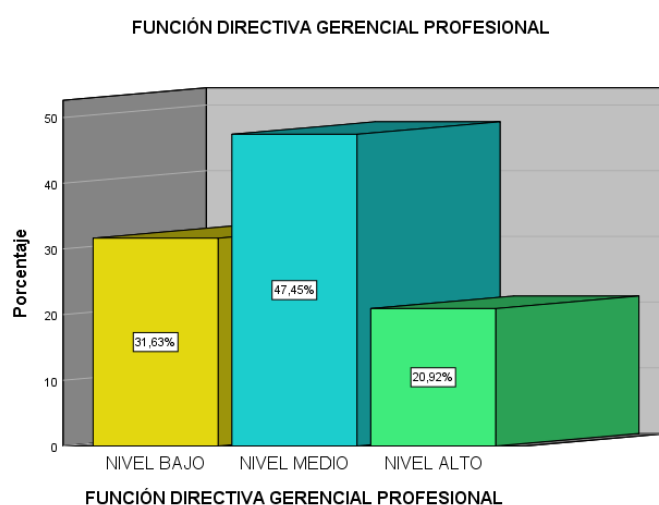


Figura 8.
Dimensión función directiva gerencial profesional

Se aprecia en la tabla 9, la dimensión función directiva gerencial profesional, de acuerdo a los ítems preguntados a los encuestados, quienes respondieron sobre su percepción que el 31.6% considera que existe un nivel bajo, el 47.4% consideran que existe un nivel medio, el 20.9% considera que existe un nivel alto; por ello se concluye que existe un nivel medio acerca de la dimensión en estudio.

Tabla 10.
Dimensión calidad técnica de los recursos humanos

	Frecuencia	Porcentaje
NIVEL BAJO	61	31,1
NIVEL MEDIO	77	39,3
NIVEL ALTO	58	29,6
Total	196	100,0

Fuente: Datos del cuestionario.

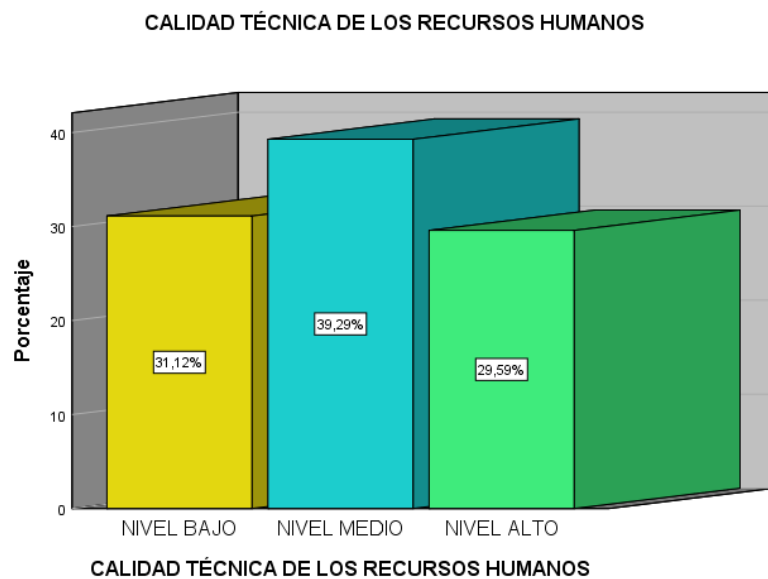


Figura 9.
Dimensión calidad técnica de los recursos humanos

Se aprecia en la tabla 10, la dimensión calidad técnica de los recursos humanos, de acuerdo a los ítems preguntados a los encuestados, quienes respondieron sobre su percepción que el 31.1% considera que existe un nivel bajo, el 39.3% consideran que existe un nivel medio, el 29.6% considera que existe un nivel alto; por ello se concluye que existe un nivel medio acerca de la dimensión en estudio.

Tabla 11.
Dimensión sistemas de información y comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
NIVEL BAJO	63	32,1
NIVEL MEDIO	92	46,9
NIVEL ALTO	41	20,9
Total	196	100,0

Fuente: Datos del cuestionario.

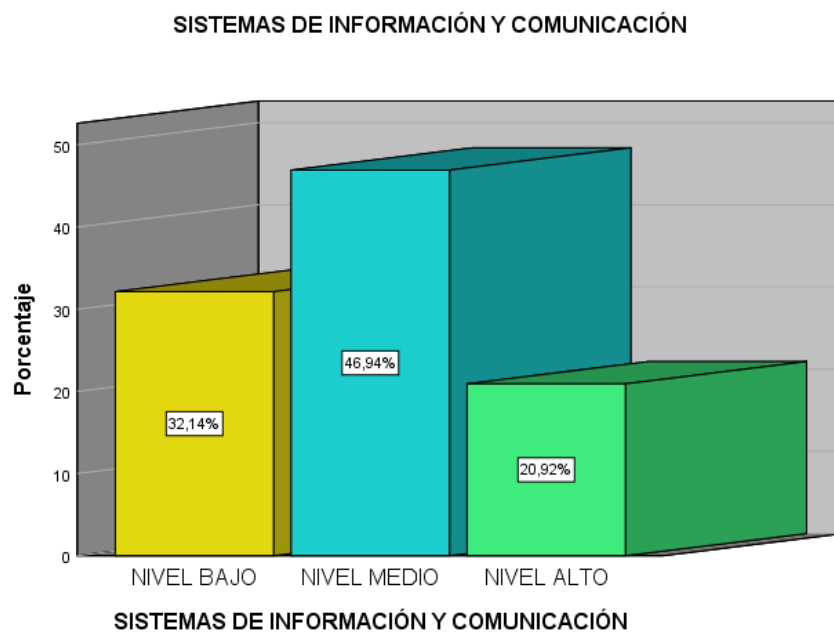


Figura 10.
Dimensión sistemas de información y comunicación

Se aprecia en la tabla 11, la dimensión sistemas de información y comunicación, de acuerdo a los ítems preguntados a los encuestados, quienes respondieron sobre su percepción que el 32.1% considera que existe un nivel bajo, el 46.9% consideran que existe un nivel medio, el 20.9% considera que existe un nivel alto; por ello se concluye que existe un nivel medio acerca de la dimensión en estudio.

Tabla 12.
Dimensión diseño organizativo

	Frecuencia	Porcentaje
NIVEL BAJO	63	32,1
NIVEL MEDIO	85	43,4
NIVEL ALTO	48	24,5
Total	196	100,0

Fuente: Datos del cuestionario.

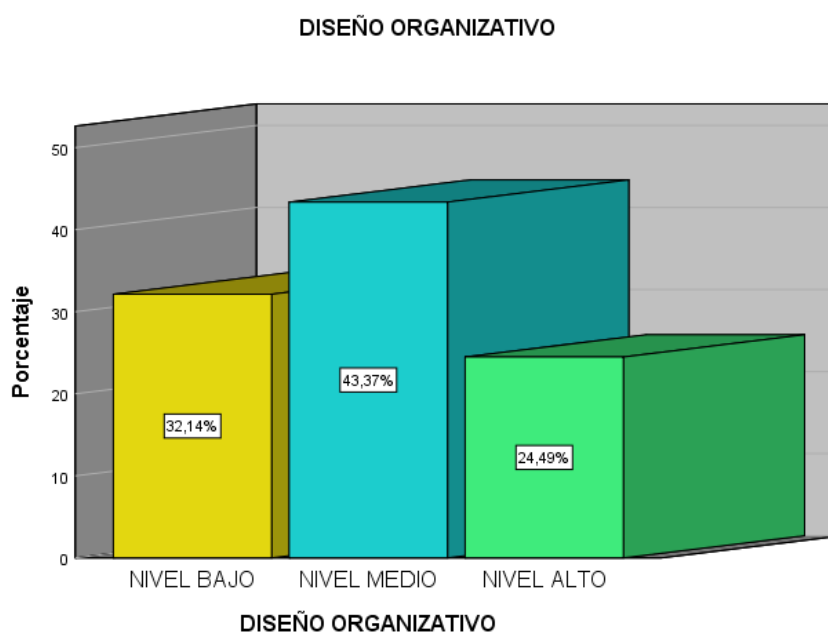


Figura 11.
Dimensión diseño organizativo

Se aprecia en la tabla 12, la dimensión diseño organizativo, de acuerdo a los ítems preguntados a los encuestados, quienes respondieron sobre su percepción que el 32.1% considera que existe un nivel bajo, el 43.4% consideran que existe un nivel medio, el 24.5% considera que existe un nivel alto; por ello se concluye que existe un nivel medio acerca de la dimensión en estudio.

Tabla 13.
Dimensión orientación a gestión relacional

	Frecuencia	Porcentaje
NIVEL BAJO	62	31,6
NIVEL MEDIO	103	52,6
NIVEL ALTO	31	15,8
Total	196	100,0

Fuente: Datos del cuestionario.

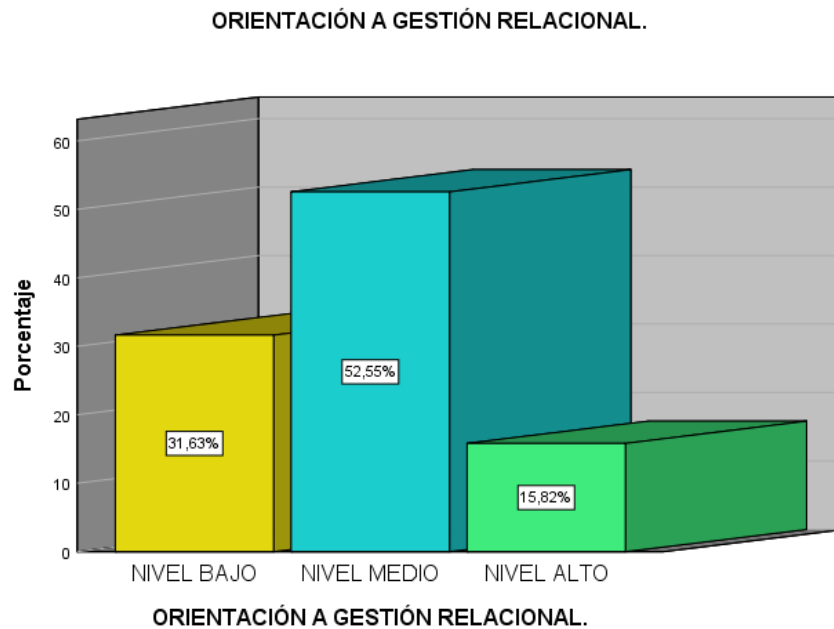


Figura 12.
Dimensión orientación a gestión relacional

Apreciamos en la tabla 13, la dimensión orientación a gestión relacional, de acuerdo a los ítems preguntados a los encuestados, quienes respondieron sobre su percepción que el 31.6% considera que existe un nivel bajo, el 52.6% consideran que existe un nivel medio, el 15.8% considera que existe un nivel alto; por ello se concluye que existe un nivel medio acerca de la dimensión en estudio.

4.3. Prueba de hipótesis

De acuerdo con Hernández (2014) en investigaciones con enfoque cuantitativo se dice que es el “proceso de vincular conceptos abstractos con indicadores empíricos” que se realizó para cuantificar los datos cualitativos.

Para contrastar las hipótesis planteadas, por el tipo de información de carácter cualitativo para tomar la decisión se usó el enfoque basado en el valor de probabilidad (p valor) según (Triola, 2013, p. 498-400), a un nivel de significancia de 0.05.

Según Triola (2013, p. 580) para la regresión lineal los datos “puede obtenerse para dos conjuntos cualesquiera de datos de valores pareados, sin importar lo que estos representen”, es decir, se utilizó la ecuación de regresión lineal, que expresa la fuerza de relación lineal, para establecer que el valor de X influye en Y.

Entonces realizamos el análisis de la prueba de normalidad para lo cual se planteó las siguientes hipótesis:

La Hipótesis nula de esta prueba es:

H₀: Los datos de las variables compromiso organizacional y fortalecimiento institucional provienen de una población con distribución normal.

La Hipótesis alterna de esta prueba es:

H₁: Los datos de las variables compromiso organizacional y fortalecimiento institucional no provienen de una población con distribución normal.

Regla de Decisión es:

Si $p \text{ valor} > 0.05$ entonces acepta la H_0 .

Si $p \text{ valor} < 0.05$ entonces rechaza la H_0 .

Prueba de Normalidad:

Tabla 14.
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	,160	196	,147	,936	196	,162
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	,210	196	,254	,805	196	,120

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Datos del estudio.

Análisis: El criterio de Kolmogorov Smirnov sirvió para el análisis, porque los datos fueron mayores a 50, por lo tanto, decimos que no se rechaza la hipótesis nula para ninguno de las variables en estudio, porque el P valor es mayor que $\alpha = 0.05$; concluyendo que los datos provienen de una población con distribución normal, con estos resultados podemos emplear la técnica paramétrica de regresión lineal.

CONCLUSIÓN: Existen evidencias confirmatorias para afirmar que los datos presentados para el análisis sobre las variables de estudio, son distribuidos con normalidad correspondiente a las variables de la hipótesis general.

Prueba de la primera hipótesis específica:

Formulación de la hipótesis nula H_0 y la hipótesis alterna H_a .

Hipótesis nula: H_0 : El deber afectivo no impacta de manera directa y significativa sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022.

Hipótesis alterna: H_a : El deber afectivo impacta de manera directa y significativa sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022.

Paso 2. Se elige el nivel de significancia.

El riesgo de rechazar la hipótesis nula cuando en realidad debió ser aceptada como verdadera es igual $\alpha = 0.05$.

Paso 3. Se calculó el valor estadístico de la prueba.

Para hallar la regresión lineal de las variables se seleccionó el Anova y la prueba F, ya que ambas muestras de las variables tienen una distribución normal, se halló el coeficiente de la significancia p valor de Fisher, a través del software SPSS versión 26.

Tabla 15.
Prueba de regresión y correlación el deber afectivo y el fortalecimiento institucional

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio			Sig. Cambio en F
						Cambio en F	gl1	gl2	
1	,654 ^a	,428	,425	15,731	,428	145,214	1	194	,000

a. Predictores: (Constante), DEBER AFECTIVO

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
		B	Desv. Error	Beta	t	
1	(Constante)	48,808	3,620		13,481	,000
	DEBER AFECTIVO	1,783	,148	,654	12,050	,000

a. Variable dependiente: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	35937,053	1	35937,053	145,214	,000 ^b
	Residuo	48010,513	194	247,477		
	Total	83947,566	195			

a. Variable dependiente: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

b. Predictores: (Constante), DEBER AFECTIVO

Fuente: Datos de estudio

Paso 4. Se planteó la regla de decisión, las condiciones según las que se acepta o rechaza la Ho.

Una vez que el valor p se haya determinado, la conclusión de cualquier nivel α particular resulta de comparar el valor p con α , si: Valor $p \leq \alpha$ entonces rechazar Ho al nivel α ; si Valor $p \geq \alpha$ entonces no rechazar Ho al nivel α .

Paso 5. Tomar una decisión. Se acepta o se rechaza la Ho.

En la tabla 15 al desarrollar el modelo, las variables se halló un valor p (sig.) de 0.000 menor de $\alpha = 0.05$ en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede afirmar que la dimensión deber afectivo tiene poder explicativo y es significativo sobre la el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión. En cuanto a las estadísticas de regresión; el coeficiente de correlación de 0.654 es positiva fuerte, mientras que la prueba estadística r^2 ajustado de 0.428 es considerable también permite suponer que no se rechaza la significación global de las variables en su conjunto el 42.5 %, de la variable fortalecimiento institucional está explicada por la dimensión deber afectivo y el resto está explicado por otras variables no estudiadas.

Prueba de la segunda hipótesis específica:

Formulación de la hipótesis nula Ho y la hipótesis alterna Ha.

Hipótesis nula: Ho: La obligación de continuidad no impacta de manera directa y significativa sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022.

Hipótesis alterna: Ha: La obligación de continuidad impacta de manera directa y significativa sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022.

Paso 2. Se elige el nivel de significancia.

El riesgo de rechazar la hipótesis nula cuando en realidad debió ser aceptada como verdadera es igual $\alpha = 0.05$.

Paso 3. Se calculó el valor estadístico de la prueba.

Para hallar la regresión lineal de las variables se seleccionó el Anova y la prueba F, ya que ambas muestras de las variables tienen una distribución normal, se halló el coeficiente de la significancia p valor de Fisher, a través del software SPSS versión 26.

Tabla 16.
Prueba de regresión y correlación de la obligación de continuidad y el fortalecimiento institucional

Modelo	Resumen del modelo					Estadísticos de cambio			Sig. Cambio en F
	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	
1	,620 ^a	,384	,381	16,329	,384	120,837	1	194	,000

a. Predictores: (Constante), OBLIGACIÓN DE CONTINUIDAD

Modelo	ANOVA ^a				
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	32219,718	1	32219,718	,000 ^b
	Residuo	51727,848	194	266,638	
	Total	83947,566	195		

a. Variable dependiente: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

b. Predictores: (Constante), OBLIGACIÓN DE CONTINUIDAD

Modelo	Coeficientes ^a					
		Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados		
		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	53,806	3,517		15,298	,000
	OBLIGACIÓN DE CONTINUIDAD	1,690	,154	,620	10,993	,000

a. Variable dependiente: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Paso 4. Se planteó la regla de decisión, las condiciones según las que se acepta o rechaza la Ho.

Una vez que el valor p se haya determinado, la conclusión de cualquier nivel α particular resulta de comparar el valor p con α , si: Valor $p \leq \alpha$ entonces rechazar Ho al nivel α ; si Valor $p \geq \alpha$ entonces no rechazar Ho al nivel α .

Paso 5. Tomar una decisión. Se acepta o se rechaza la Ho.

En la tabla 16 al desarrollar el modelo, las variables se halló un valor p (sig.) de 0.000 menor de $\alpha = 0.05$ en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Sin embargo, la dimensión obligación de continuidad, se

puede afirmar que la dimensión obligación de continuidad tiene poder explicativo y es significativo sobre la el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión. En cuanto a las estadísticas de regresión; el coeficiente de correlación de 0.620 es positiva fuerte, mientras que la prueba estadística r^2 ajustado de 0.384 es considerable también permite suponer que no se rechaza la significación global de las variables en su conjunto el 38.1 %, de la variable fortalecimiento institucional está explicada por la dimensión obligación de continuidad y el resto está explicado por otras variables no estudiadas.

Prueba de la tercera hipótesis específica:

Formulación de la hipótesis nula H_0 y la hipótesis alterna H_a .

Hipótesis nula: H_0 : El juicio normativo no impacta de manera directa y significativa sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022.

Hipótesis alterna: H_a : El juicio normativo impacta de manera directa y significativa sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022.

Paso 2. Se elige el nivel de significancia.

El riesgo de rechazar la hipótesis nula cuando en realidad debió ser aceptada como verdadera es igual $\alpha = 0.05$.

Paso 3. Se calculó el valor estadístico de la prueba.

Para hallar la regresión lineal de las variables se seleccionó el Anova y la prueba F, ya que ambas muestras de las variables tienen una distribución normal, se halló el coeficiente de la significancia p valor de Fisher, a través del software SPSS versión 26.

Tabla 17.
Prueba de regresión y correlación de la dimensión juicio normativo y el fortalecimiento institucional

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Resumen del modelo		Estadísticos de cambio			Sig. Cambio en F
				Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	
1	,632 ^a	,400	,397	16,117	,400	129,192	1	194	,000

a. Predictores: (Constante), JUICIO NORMATIVO

Modelo	Suma de cuadrados	ANOVA ^a		F	Sig.
		gl	Media cuadrática		
1	Regresión	33556,994	1	33556,994	,000 ^b
	Residuo	50390,573	194	259,745	
	Total	83947,566	195		

a. Variable dependiente: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

b. Predictores: (Constante), JUICIO NORMATIVO

Modelo		Coeficientes ^a		t	Sig.
		Coeficientes no estandarizados B	Desv. Error		
1	(Constante)	60,087	2,895	20,755	,000
	JUICIO NORMATIVO	1,372	,121	11,366	,000

a. Variable dependiente: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Paso 4. Se planteó la regla de decisión, las condiciones según las que se acepta o rechaza la Ho.

Una vez que el valor p se haya determinado, la conclusión de cualquier nivel α particular resulta de comparar el valor p con α , si: Valor $p \leq \alpha$ entonces rechazar Ho al nivel α ; si Valor $p \geq \alpha$ entonces no rechazar Ho al nivel α .

Paso 5. Tomar una decisión. Se acepta o se rechaza la Ho.

En la tabla 17 al desarrollar el modelo, las variables se encontró un valor p (sig.) de 0.000 menor de $\alpha = 0.05$ en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Sin embargo, la dimensión juicio normativo tiene poder explicativo y es significativo sobre la el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión. En cuanto a las estadísticas de regresión; el coeficiente de correlación de 0.630 es positiva fuerte, mientras que la prueba estadística r² ajustado de 0.40 es considerable también permite suponer que no se rechaza la significación global de las variables en su conjunto el 39.7%,

de la variable fortalecimiento institucional está explicada por la dimensión juicio normativo y el resto está explicado por otras variables no estudiadas.

Prueba de la hipótesis general:

Formulación de la hipótesis nula H_0 y la hipótesis alterna H_a .

Hipótesis nula: H_0 : El compromiso organizacional no impacta de manera directa y significativa sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022.

Hipótesis alterna: H_a : El compromiso organizacional impacta de manera directa y significativa sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022.

Paso 2. Se elige el nivel de significancia.

El riesgo de rechazar la hipótesis nula cuando en realidad debió ser aceptada como verdadera es igual $\alpha = 0.05$.

Paso 3. Se calculó el valor estadístico de la prueba.

Para hallar la regresión lineal de las variables se seleccionó el Anova y la prueba F, ya que ambas muestras de las variables tienen una distribución normal, se halló el coeficiente de la significancia p valor de Fisher, a través del software SPSS versión 26.

Tabla 18.
Prueba de regresión y correlación de las variables compromiso organizacional y fortalecimiento institucional.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Resumen del modelo		Estadísticos de cambio			Sig. Cambio en F
				Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	
1	,653 ^a	,426	,424	15,753	,426	144,273	1	194	,000

a. Predictores: (Constante), COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Modelo		ANOVA ^a				
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	35803,462	1	35803,462	144,273	,000 ^b
	Residuo	48144,104	194	248,165		
	Total	83947,566	195			

a. Variable dependiente: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

b. Predictores: (Constante), COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Modelo		Coeficientes ^a				
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados Beta	t	Sig.
		B	Desv. Error			
1	(Constante)	52,694	3,325		15,846	,000
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	,562	,047	,653	12,011	,000

a. Variable dependiente: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Paso 4. Se planteó la regla de decisión, las condiciones según las que se acepta o rechaza la Ho.

Una vez que el valor p se haya determinado, la conclusión de cualquier nivel α particular resulta de comparar el valor p con α , si: Valor $p \leq \alpha$ entonces rechazar Ho al nivel α ; si Valor $p \geq \alpha$ entonces no rechazar Ho al nivel α .

Paso 5. Tomar una decisión. Se acepta o se rechaza la Ho.

En la tabla 18 al desarrollar el modelo, las variables se encontró un valor p (sig.) de 0.000 menor de $\alpha = 0.05$ en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Sin embargo, la variable compromiso organizacional tiene poder explicativo y es significativo sobre la el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión. En cuanto a las estadísticas de regresión; el coeficiente de correlación de 0.653 es positiva fuerte, mientras que la prueba estadística r2 ajustado de 0.426 es considerable también permite suponer que no se rechaza la significación global de las variables en su conjunto

el 42.4%, de la variable fortalecimiento institucional está explicada por la variable compromiso organizacional y el resto está explicado por otras variables no estudiadas.

4.4. Discusión de resultados

Concluida la investigación aceptamos la hipótesis general que establece el compromiso organizacional influye directa y significativamente en el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, a través de sus dimensiones. Comparando con los resultados hallados, guarda relación con Rangel & Hernández (2019), quien asevera que el fortalecimiento de las organizaciones públicas permite transformar la estabilidad en dinamismo mediante la articulación, circulación y comunicación de información endógena y exógena mediante medios tecnológicos acertados y modernos desde una perspectiva integradora, se encuentran otros factores como los que establece la hipótesis primera sobre el deber afectivo influye directa y significativamente el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, esto guarda coincidencia con lo que manifiesta; sin embargo cuando analizamos la segunda hipótesis específica sobre la obligación de continuidad impacta directa y significativamente el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, podemos relacionar con lo que establece Obando, Cuenca & Rea Davalos (2020), que manifiesta la existencia de correlación significativa entre los sentimientos de los empleados y la comunicación existente entre empleado y empleador ya que manifiestan que se les haría muy duro dejar de pertenecer a la empresa, pues indican que sienten que le deben mucho a la organización, demostrando que estos factores son importantes dentro la plantilla de empleados de las aseguradoras. Finalmente con respecto a la tercera hipótesis

especifica que trata sobre el juicio normativo influye directa y significativamente el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, esto guarda coherencia y relación con lo que manifiesta Coronado, Valdivia, Aguilera, & Alvarado (2020), quien menciona que el compromiso afectivo es el que produce más efectos en la organización, por la tanto guarda relación con los resultados encontrados en la investigación y por ello se acepta dicha hipótesis.

CONCLUSIONES

1. Concluimos afirmando que se alcanzó el objetivo general cual fue explicar el impacto del compromiso organizacional sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022, encontrándose aceptada de manera total decimos esto porque las hipótesis específicas planteadas fueron demostradas.
2. Precisando las conclusiones afirmamos que el deber afectivo en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco tiene un valor positivo, considerando que se debe de mejorar porque la variable fortalecimiento institucional es explicada de manera regular por un 42.8%, generando motivos para otras investigaciones.
3. Para la hipótesis específica segunda, consideramos evidencias significativas menores a 0.05, sin embargo, debe mejorar esta dimensión porque se tiene un R2 igual a 0.384 el cual explica de manera moderada, existiendo otros factores que deben intervenir.
4. En referencia a la tercera hipótesis específica se considera que la variable fortalecimiento institucional esta siendo explicada por el juicio normativo en un R2 igual a 0.40, siendo una explicación moderada debiendo existir otros factores que intervienen.

RECOMENDACIONES

1. Alcanzamos estas líneas como sugerencia, dejando en manos de los gestores de la institución en estudio que pueda tomar en cuenta.
2. Para los directivos consideramos que debe fomentar planes de capacitación y de concientización hacia los trabajadores para mejorar los niveles en las dimensiones de estudio como son el deber afectivo, porque el resultado que se tiene de acuerdo a sus percepciones es de nivel medio, por lo tanto, debe elevarse este nivel hacia alto para mejorar el fortalecimiento institucional.
3. Para los trabajadores, debe mejorarse el nivel de obligación de continuidad, en vista que el nivel medio indica que un porcentaje fuerte de los trabajadores no se siente comprometidos con continuar en el hospital, esto se debe conocer a través de otros estudios para implementar medidas que ayuden a elevar el compromiso de continuidad.
4. Para los directivos y trabajadores, consideramos que debe elevarse este nivel de compromiso medio hacia alto, mejorando las políticas de gestión, implementando estrategias de desarrollo al personal que labora en esta institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, M. G. Z. (2018). *El desarrollo organizacional como generador de un cambio significativo en las organizaciones de la sociedad civil*. Almenara: revista extremeña de ciencias sociales, (10), 87-109. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6415690>
- Angoitia, R. y Márquez, M. (2012). “*Construyendo madurez institucional en las OSC. El modelo Fortaleza de Fundación Merced*”. Disponible en: http://fundacionmerced.org.mx/Publicaciones/indesol_fortaleza_final.pdf
- Becker, H.S. (1960). *Notas sobre el concepto de compromiso*. American Journal of Sociology, 66, 350-360.
- Becker, H.S. (1960). *Notes on the concept of commitment*. American Journal of Sociology, 66, 350-360.
- Betanzos, D.N. y Paz, R.F. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. Anales de psicología, 23(2), 207-215.
- Buchanan, B. (1974). *Building Organizational Commitment: Los gerentes de socialización en las organizaciones de trabajadores*. Administrative Science Quarterly, 19, 533-546.
- Claure, M., (2003). *Compromiso organizacional en el personal administrativo de una empresa privada de la ciudad de La Paz*. Tesis de grado. La Paz: Universidad Católica Boliviana.
- Coronado Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). *Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias*. *Conciencia tecnológica*, (60). Instituto Tecnológico de Aguascalientes, México
Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>

- Cummings, T. y Worley, C. (2010). *Desarrollo organizacional y cambio*. México: International Thomson Editores.
- Gallardo Echenique, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo*-Huancayo: Universidad Continental.
- García Arroyo J. A. (2013, febrero 20). *Calidad en los recursos humanos según la norma ISO 9001*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/calidad-recursos-humanos-norma-iso-9001/>
- Griffin, L. M. y Hepburn R. B. (2005). *Side bets and reciprocity as determinants of organizational commitment among correctional officers*. *Journal of Criminal Justice*, 33, 611-625.
- Hernández Bonilla, B. E., Ruiz Reynoso, A. M., Ramírez Cortés, V., Sandoval Trujillo, S. J., & Méndez Guevara, L. C. (2018). *Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional*. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100820
- Hernández Rangel, María de Jesús; Martínez Hernández, Melissa Lizbeth. *Desafíos de la información sistematizada y comunicación en el fortalecimiento de organizaciones públicas*. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XXV, núm. 4, 2019. Universidad del Zulia, Venezuela.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: McGraw Hill / Interamericana Editores.
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura* [Tesis de maestría en Administración de Empresas]. Universidad

de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Piura, Perú.

Kanungo, R. N. (1982). *Measurement of job and work involvement*. Journal of Applied Psychology, 67, 341-349.

Longest BB, Rakich JS, Darr K (2000). *Gestión de organizaciones y sistemas de servicios sanitarios*. Baltimore: Health Professions Press (Sciepub)

Mathieu, J.E. y Zajac, D.M. (1990). *A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment*. Psychological Bulletin, 108, 171-194.

Meyer, J. P., Allen, N. J. y Gellatly I. R. (1990). *Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations*. Journal of Applied Psychology, 75, 710-720.

Meyer, J.P y Allen, N.J. (1991). *A three-component conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resources Management Review, 1, 61-89.

Meyer, J.P., y Allen, N.J y Smith, C.A. (1993). *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization*. Journal of Applied Psychology, 78, 538-551.

Monroy Mejía, M. D. L. Á. & Nava Sanchezllanes, N. (2018). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Éxodo.
<https://elibro.net/es/lc/undac/titulos/172512>

Morrow, P.C. (1983). *Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment*. Academy of Management Review, 8, 486-500.

Mowday, R.T., Steers, R.M. y Porter, L.W. (1979). *The measurement of Organizational Commitment*. Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247.

- Mowday, R.T., Steers, R.M. y Porter, L.W. (1979). *The measurement of Organizational Commitment*. Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247.
- O' Reilly, C.A. y Chatman, J. (1986). *Compromiso organizativo y apego psicológico: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior*. Journal of Applied Psychology, 71, 492-499.
- Obando Changúan, M. P., Cuenca Caraguay, V. E., & Rea Davalos, M. P. (2020). *El empoderamiento del personal como herramienta para fortalecer el compromiso organizacional en el nivel operativo*. Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias E Investigación, 4(32), 81-88. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss32.2020pp81-88>
- Paba Barbosa, C. Paba Argote, Z. L. & Vega Villa, D. F. (2021). *Normas para la presentación de informes de investigación y artículos científicos*. Incluye citas y referencias bibliográficas según Normas APA de la 7.^a edición.. Editorial Unimagdalena. <https://elibro.net/es/lc/undac/titulos/210923>
- Penley, L.E. y Gould, S. (1988). *Etzioni's modelo f organizacional involvement: A perspective for understanding commitment to organizations*. Journal of Organizational Behavior, 9, 43-59.
- Porter L.W y Steers, R.M. (1973). *Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism*. Psychological Bulletin, 80, 131-176.
- Porter, Lyman; Steers, Richard ; Mowday, Richard y Boulian, Paul. (1974). *“Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians”*. Journal of Applied Psychology. No. 59.pp. 603-609.
- Rangel, M. D. J. H., & Hernández, M. L. M. (2019). *Desafíos de la información sistematizada y comunicación en el fortalecimiento de organizaciones públicas*.

- Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 25(4), 51-64. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28062322004>
- Reichers, A.E. (1985). *A review and reconceptualization of organizational commitment*. *Academy of Management Review*, 10, 465-476.
- Rojas Soriano, R. (2010). *Proceso de la investigación científica*. Trillas
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Serra, A. (2008). *Fortalecimiento Institucional de los gobiernos Locales: La aportación de la cooperación descentralizada pública directa UE-AL*. Recuperado de <http://observ-ocd.org/pdf>
- Trejo Sánchez, K. (2021). *Fundamentos de metodología para la realización de trabajos de investigación*. Editorial Parmenia, Universidad La Salle México.
<https://elibro.net/es/lc/undac/titulos/183470>
- Triola, M. F. (2013). *Actualización tecnológica estadística*. Editorial Mc Graw Hill. Colombia.
- UNIR La universidad en Internet. (18/07/2022). *¿Qué es el liderazgo político? Importancia y claves. Calidad Europea*. <https://mexico.unir.net/comunicacion-mercadotecnia/noticias/que-es-liderazgo-politico/>
- Varona, M.F. (1993). *Conceptualización y Supervisión de la Comunicación y el Compromiso Organizacional*. *Diálogos de la Comunicación*, 35, 68-77.
- Vega, M.T.; Garrido, E. (1998). *Psicología de las organizaciones*. Procesos de socialización y compromiso a la organización. Salamanca: Amarú Ediciones.
- Vergara Rodríguez, J. O. (2017). *Fortalecimiento institucional para mejorar el Sistema Registro de Identificación y Registro Civil de la Municipalidad Provincial*

Sánchez Carrión, año 2017. [Tesis de maestría , Universidad Cesar Vallejo].

Repositorio: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16942>

Wallace, J. E. (1997). *Becker's side bet theory of commitment revisited: Is it time for a moratorium or resurrection? Human Relations*, 50(6), 727- 774.

Wiener, Y. (1982). *Commitment in organizations: A normative view. Academy of Management Review*, 7, 418-428.

Wiener, Y. (1982). *Commitment in organizations: A normative view. Academy of Management Review*, 7, 418-428.

Zavaleta, P.B., (2005). *Compromiso organizacional en el personal de una compañía de seguros y reaseguros. Tesis de grado. La Paz Universidad Católica Boliviana.*

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Anexo 01

Estimado señor (ra) (sta), este cuestionario tiene por objetivo recolectar información para la realización del trabajo de investigación académico “El compromiso organizacional y su implicancia en el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022”. Motivo por el cual pedimos su opinión, siendo toda la información de carácter reservada y con fines de estudio. Asimismo, expresamos nuestro agradecimiento por su gentil participación en este trabajo de investigación.

Las respuestas a marcar son: 1) Nunca. 2) Casi nunca. 3) A veces. 4) Casi siempre. 5) Siempre.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
DEBER AFECTIVO		1	2	3	4	5
1	Tengo confianza en los valores de la institución.					
2	Cuento con diversas opciones de trabajo.					
3	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.					
4	Me he integrado plenamente con la institución.					
5	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.					
6	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.					
7	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.					
OBLIGACIÓN DE CONTINUIDAD		1	2	3	4	5
8	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.					
9	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.					
10	Esta institución tiene un gran significado para mí.					
11	Tengo una sensación de deuda con la institución.					
12	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.					
13	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.					
14	Siento apego emocional a la institución.					
JUICIO NORMATIVO		1	2	3	4	5
15	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.					
16	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.					
17	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.					
18	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera					
19	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.					
20	Soy leal a la institución.					
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución.					
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL						
LIDERAZGO POLÍTICO						
1	¿En los últimos tres años, se han dado normas legales o directivas de alcance nacional que mejoren el Sistema de Salud?					
2	¿El estilo de liderazgo del director favorece el desarrollo del Hospital Regional Daniel Alcides?					
3	¿La mayoría de funcionarios se preocupan por mejorar el sistema de Salud del Hospital Regional Daniel Alcides?					
4	¿El Administrador del Hospital Regional Daniel Alcides demuestra un liderazgo sobresaliente frente a otros jefes o directores?					
5	¿El Administrador del hospital realiza importantes gestiones con instituciones vinculadas a su área?					
FUNCIÓN DIRECTIVA GERENCIAL PROFESIONAL		1	2	3	4	5
6	¿El director muestra capacidad gerencial y profesionalismo en el desempeño de tan importante cargo?					

7	¿Las comisiones de funcionarios se han formado teniendo en cuenta su formación profesional o de especialidad?					
8	¿Los funcionarios del Hospital Regional Daniel Alcides en el desempeño de sus funciones demuestran capacidad directiva y profesional?					
9	¿Los directivos y funcionarios del Hospital Regional Daniel Alcides cuentan con el nivel de instrucción que requiere su cargo actual?					
10	¿Los directivos y funcionarios del Hospital Regional Daniel Alcides cuentan con experiencia profesional para ocupar sus actuales cargos?					
CALIDAD TÉCNICA DE LOS RECURSOS HUMANOS						
11	¿El proceso de selección de personal toma en cuenta el perfil requerido para cada uno de los puestos?					
12	¿Se realiza con frecuencia una evaluación de desempeño de cada funcionario del Hospital Regional Daniel Alcides?					
13	¿Con que frecuencia se realiza la capacitación al personal del Hospital Regional Daniel Alcides por parte de la dirección de recursos humanos?					
14	¿Las remuneraciones e incentivos están de acuerdo al cargo que ocupan, en relación al mercado laboral?					
15	¿Las remuneraciones e incentivos del personal del Hospital Regional Daniel Alcides guardan equidad interna con las de otros trabajadores de la misma?					
SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN						
16	¿El área de informática ha sido provista con tecnología para el procesamiento de la información?					
17	¿El personal encargado de informática conoce como usar las tecnologías de información?					
18	¿El área de informática garantiza la seguridad de la información tanto en los documentos físicos como virtuales?					
19	¿La comunicación del área de informática con las otras áreas de la municipalidad es estrecha y confiable?					
DISEÑO ORGANIZATIVO						
20	¿El Manual de Organización y Funciones está debidamente estructurado con todos los cargos que se necesita?					
21	¿El Hospital Regional Daniel Alcides cuenta con un Manual de Procedimientos que promueve la simplificación administrativa?					
22	¿El personal del Hospital Regional Daniel Alcides conoce el contenido del Manual de Funciones y del Manual de Procedimientos?					
23	¿El personal que trabaja en el Hospital Regional Daniel Alcides cuenta con el perfil de requisitos o competencias que exigen los cargos que ocupan?					
ORIENTACIÓN A GESTIÓN RELACIONAL.						
24	¿Las relaciones del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión es satisfactoria?					
25	¿Dentro del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión la relación entre las áreas no representa una dificultad?					
26	¿Es aprobatoria la relación del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión con los ciudadanos en cuánto a la atención?					
27	¿Las relaciones entre trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión aseguran un buen clima laboral?					

Fuente: Vergara Rodríguez, José Orlando (2017)

Anexo 02

Confiabilidad de los Instrumentos

Confiabilidad del instrumento Compromiso Organizacional

Confiabilidad del instrumento Compromiso Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	196	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	196	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	21

Confiabilidad del instrumento Fortalecimiento Institucional



Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	7	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	7	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	27

Anexo 03

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Juez:	Mg. Liborio ROJAS VICTORIO
Grado Académico:	Maestro
Institución donde Labora:	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Cargo que desempeña:	Docente de la Escuela de Administración
Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario
Autor del instrumento:	Lic. Adm. FERNANDEZ MACURI Miguel Tony.
Título de la investigación:	El Compromiso Organizacional y su implicancia en el Fortalecimiento Institucional del Hospital regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENO (4) EXCELENTE (5)

CATEGORÍA	INDICADOR	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado.					X	
OBJETIVIDAD	Los ítems está expresado en capacidad observable.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento.				X		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre las variables.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en calidad y cantidad.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems son adecuados para valorar aspectos de contenido.					X	
CONSISTENCIA	Los ítems están basados en los aspectos teóricos científicos.					X	
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones					X	
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de investigación.				X		
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X	
SUBTOTAL						5	40
PUNTAJE TOTAL							48

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-18	Muy deficiente	19-28	Deficiente	29-38	Aceptable	39-48	Buena	49-50	Excelente
0%-33%		33%-40%		41%-50%		51%-59%		61%-100%	

Promedio de valoración porcentual es:

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 48 puntos, valorado ~~60-66%~~ cuyo resultado es de **EXCELENTE**. Lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Cerro de Pasco, 30 enero del 2022.


 Mg. Liborio ROJAS VICTORIO

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

III. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Juez:	Dr. Yagu Bruno POMALAZA BUENDIA
Grado Académico:	Doctor
Institución donde Labora:	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Cargo que desempeña:	Docente de la Escuela de Administración
Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario
Autor del instrumento:	Lic. Adm. FERNANDEZ MACURI Miguel Tony.
Título de la investigación:	El Compromiso Organizacional y su implicancia en el Fortalecimiento Institucional del Hospital regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENO (4) EXCELENTE (5)

CATEGORÍA	INDICADOR	1	2	3	4	5				
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado.					X				
OBJETIVIDAD	Los ítems esta expresado en capacidad observable.					X				
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento.				X					
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre las variables.					X				
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en calidad y cantidad.					X				
INTENCIONALIDAD	Los ítems son adecuados para valorar aspectos de contenido.			X						
CONSISTENCIA	Los ítems están basados en los aspectos teóricos científicos.					X				
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones					X				
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de investigación.			X						
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X				
SUBTOTAL								6	4	35
PUNTAJE TOTAL								45		

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-20	May deficiente	21-40	Deficiente	41-60	Aceptable	61-80	Buena	81-100	Excelente
0%-20%		21%-40%		41%-60%		61%-80%		81%-100%	

Promedio de valoración porcentual es:

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 45 puntos, valorado 90-99% cuyo resultado es de **EXCELENTE**. Lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Cerro de Pasco, 30 enero del 2022.


 UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 CENTRO REGIONAL DE PASCO

 Dr. ~~Yagu~~ Bruno POMALAZA BUENDIA

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Juez:	Mg. Janeth Karin FUSTER GOMEZ
Grado Académico:	Maestro
Institución donde Labora:	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Cargo que desempeña:	Docente de la Escuela de Administración
Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario
Autor del instrumento:	Lic. Adm. FERNANDEZ MACURI Miguel Tony.
Título de la investigación:	El Compromiso Organizacional y su implicancia en el Fortalecimiento Institucional del Hospital regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENO (4) EXCELENTE (5)

CATEGORÍA	INDICADOR	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems está expresado en capacidad observable.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento.				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre las variables.					X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems son adecuados para valorar aspectos de contenido.					X
CONSISTENCIA	Los ítems están basados en los aspectos teóricos científicos.					X
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.			X		
SUBTOTAL				3	12	30
PUNTAJE TOTAL						45

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-20	Muy deficiente	21-40	Deficiente	41-60	Aceptable	61-80	Bueno	81-100	Excelente
0%-20%		21%-40%		41%-60%		61%-80%		81%-100%	

Promedio de valoración porcentual es:

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 45 puntos, valorado ~~en~~ 90% cuyo resultado es de **EXCELENTE**. Lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Cerro de Pasco, 30 enero del 2022.


 Mg. Janeth Karin FUSTER GOMEZ

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: El compromiso organizacional y su implicancia en el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022				
<u>PROBLEMA GENERAL</u>	<u>OBJETIVO GENERAL</u>	<u>HIPÓTESIS GENERAL</u>	<u>VARIABLES Y DIMENSIONES</u>	<u>METODOLOGÍA</u>
¿De qué manera el compromiso organizacional impacta en el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022?	Explicar el impacto del compromiso organizacional sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022.	El compromiso organizacional impacta de manera directa y significativa sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022.	<u>VARIABLE X</u> <i>Compromiso Organizacional</i>	TIPO DE INVESTIGACIÓN: <i>Básica</i> NIVEL DE INVESTIGACIÓN: <i>Descriptivo - Explicativa</i>
<u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u>	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u>	<u>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</u>	<u>DIMENSIONES</u> <ul style="list-style-type: none">• Deber Afectivo• Obligación de continuidad• Juicio normativo	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN <i>Método Científico</i>
Pe1. ¿De qué forma el deber afectivo impacta sobre el fortalecimiento organizacional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022?	Oe1 Conocer de qué forma el deber afectivo impacta sobre el fortalecimiento organizacional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022.	He1 <u>El deber</u> afectivo impacta de manera directa y significativa sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022.		DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: <i>De acuerdo al tipo de investigación pertenece a la investigación cuantitativa, y se utiliza el diseño no experimental de Corte Transversal y regresiones</i>
Pe2 ¿De qué manera la obligación de continuidad impacta sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022?	Oe2 Analizar de qué manera la obligación de continuidad impacta sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022.	He2 La obligación de continuidad impacta de manera directa y significativa sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022.	VARIABLE Y <i>Fortalecimiento Institucional</i>	POBLACION La población es de 395 trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022. MUESTRA La muestra calculada es de 196 trabajadores que pertenecen al Hospital en estudio.
Pe3. ¿De qué manera el juicio normativo impacta sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022?	Oe3 Evaluar de qué manera el juicio normativo impacta sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022.	He3 El juicio normativo impacta de manera directa y significativa sobre el fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2022.	<u>DIMENSIONES</u> Liderazgo político Función directiva gerencial profesional Calidad técnica de los recursos humanos Sistemas de información y comunicación Diseño organizativo Orientación a gestión relacional.	TÉCNICAS: Observación, Análisis Documental INSTRUMENTOS: Fichas de Recopilación de datos, <i>Guía de Análisis Documental</i>