



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Compromiso Organizacional en los trabajadores
nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco,
2017.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
MAGISTER EN GESTION PÚBLICA**

AUTOR:

CASANOVA GAYTÁN, MARÍA ENITH

ASESOR:

DRA. VELÁSQUEZ CASANA, YDALIA

SECCIÓN:

CIENCIAS EMPRESARIALES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

HUAMACHUCO - PERÚ

2017

PAGINA DEL JURADO

Dr. Valiente Saldaña, Yoni Mateo

Presidente

Dra. Zavaleta Mariños, Ericka Vanlicy

Secretario

Mg. Velásquez Casana Ydalia Yesenia

Vocal

DEDICATORIA

Yo Soy el que Soy.

*Amado: Pedro
Salomón, por ser
fuente de inspiración y
fortaleza.*

*A mi padre por darme
el ejemplo de
honestidad, lealtad y
honradez.*

*A hombres y mujeres
de la Muy Ilustre y Fiel
Ciudad de
Huamachuco, quienes
luchan día a día por
desarrollo del mismo.*

LaAutora

AGRADECIMIENTO

A Pedro y Florit por la motivación en el inicio de esta etapa, por su apoyo constante, por estar siempre presentes en las decisiones que pueda tomar, y ser mí soporte.

A la Dra. Ydalia Yesenia Velásquez Casana, por sus enseñanzas, perseverancia y vocación en sus labores como docente, y sobre todo una gran persona, maestra y guía.

A mis queridas amigas Ruth, Elizabeth, Margarita.

A Licenciado Cristian Vizconde

Al respetado Profesor Julio Constante

A todos mis Profesores de la Maestría

A todos mis compañeros de Maestría

A los Trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado- Huamachuco

LaAutora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Casanova Gaytán María Enith, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 19557915, en la tesis titulada "Compromiso Organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Huamachuco, 06 de mayo 2,017



Br. María Enith Casanova Gaytán
DNI 19557915

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Me dirijo a Vosotros con mucho respeto para presentar la presente tesis denominada: “Compromiso Organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017”, con la finalidad de determinar si en el contexto actual se promueve de forma efectiva el Compromiso Organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital: Leoncio Prado.

Por tanto este estudio servirá para determinar si se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017.

Entonces expresaríamos que estudiar sobre Compromiso en las Organizaciones, resulta imprescindible, puesto que permite a los empleados opinar respecto al funcionamiento de su centro de labores; cómo se sienten en ella; constituyéndose así en un instrumento valioso en la calidad de gestión para las Instituciones.

La investigación desarrollada representa un aporte para fortalecer estrategias a favor de generar Compromiso en las diferentes Organizaciones de Salud. Esperamos cumplir con las obligaciones ineludibles y logre su conformidad y al mismo tiempo ser favorecidos con las sugerencias e indicaciones, y así continuar desarrollándonos profesionalmente.

La autora

ÍNDICE

Pág.

Caratula		i
Página del Jurado		ii
Dedicatoria	iii	
Agradecimiento	iv	
Declaratoria de autenticidad	v	
Presentación	vi	
Índice		vii
Resumen		
ix		
Abstract		x

I. CAPITULO I: INTRODUCCIÓN
1.1. Realidad Problemática.		11
1.2. Trabajos Previos.	12	
1.3. Teorías Relacionadas al Tema.		15
1.4. Formulación del problema.		26
1.5. Justificación del estudio.		26
1.6. Hipótesis.		27
1.7. Objetivos.		28
II. CAPITULO II: MÉTODO
2.1. Diseño de investigación.		30
2.2. Variables, Operacionalización.		32
2.3. Población y Muestra.		33
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad.		34
2.5. Métodos de Análisis de Datos.		35
2.6. Aspectos Éticos.		36

III.RESULTADOS
IV. DISCUSION
V. CONCLUSIONES
VI. RECOMENDACIONES
VII. REFERENCIAS
ANEXOS		

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló con el objetivo de determinar si el compromiso afectivo, normativo, Institucional, eficiencia en el desempeño y las condiciones laborales son los supuestos bajo los cuales se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017.

El tipo de estudio fue el no experimental; su diseño, descriptivo simple y el método de análisis utilizó la estadística. La investigación se llevó a cabo en una población de cincuenta trabajadores nombrados a quienes se les aplicó un cuestionario elaborado para el caso y debidamente validado para la recolección de datos. Los resultados obtenidos fueron procesados y son presentados en tablas y figuras estadísticas.

El estudio es importante porque a través del método científico podemos implementar nuevos conocimientos necesarios para mejorar la eficiencia de los recursos humanos en los establecimientos de la salud y así lograr sus objetivos y metas.

El valor de la fiabilidad es de 0.869 considerándose como bueno, el nivel que predomina en la variable compromiso organizacional en los trabajadores motivo de la investigación es el nivel débil con el 52 % (26 encuestados).

En cuanto a sus dimensiones, la dimensión Afectivo representa el 42 % nivel débil, la dimensión normativa 34%, nivel fuerte, la dimensión de Institucionalidad 50% nivel fuerte; igualmente la Eficiencia en el desempeño 42% nivel fuerte y finalmente la dimensión Condiciones Laborales con 36% con un nivel Débil con 36%. Seguidamente, se efectuó el procesamiento de la información a través del programa Excel y el SPSS V23.

La conclusión principal del presente estudio refiere que los niveles: débil y fuerte son los más predominantes, las dimensiones afectivo y condiciones laborales muestran un nivel débil, lo cual refleja que un porcentaje de los encuestados es consciente que no se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional; en cambio, las dimensiones: normativo,

institucionalidad y eficiencia en el desempeño muestran un nivel fuerte o sea no se encuentra en punto álgido; sin embargo, tampoco es imperceptible. Por tanto se recomienda generar soluciones concretas y viables para promover adecuadamente el compromiso organizacional en el hospital Leoncio Prado - Huamachuco, fortaleciendo las políticas de motivación e incentivos en base a resultados según su desempeño anual, con programas de reconocimiento, promoción de puestos, capacitaciones y bienestar socio laboral.

Palabras Claves: compromiso organizacional, motivación, desempeño

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the extent to which the organisational engagement is promoted amongst fixed-term hired workers at Leoncio Prado Hospital in Huamachuco, 2017. A non-experimental descriptive-study methodology has been used in the present research. 50 fixed-term workers have participated in this study, thus obtaining the following results; the margin of error is 0.869, upon consideration of the level of predominant value in the “organisational engagement” variable amongst workers which is 52 percent accounting for 26 participants. With regards to the dimensions of the study, the affective dimension accounts for 42 percent (weak level); normative dimension accounting for 34 percent (strong level) and institutional dimensions accounting for 50 percent (strong level).

Likewise, efficiency in terms of performance accounting for 42 percent (strong level) and, lastly, the labour conditions dimension accounting for 36 percent (weak level). Furthermore, information has been processed using both, excel and SPVV V23. The main conclusion this study leads to is that levels (weak and strong) are predominant; the affective dimensions and labour conditions demonstrate a weak level which shows that a considerable number of the participants acknowledges that organisational engagement is not effectively promoted at Hospital Leoncio Prado. However, the normative and institutional and performance dimensions present a strong level. Although this is not a critical situation, it is not an ideal either.

Therefore, the recommendations this study leads to refer the necessity for measures to be taken in order to foster organisational engagement. These measures must be viable and concrete and, above all, must lead do a stronger set of policies such as incentives based on workers’ performance on a yearly basis, recognising their achievements through promotions, training and opportunities for further development and wellbeing within their work environment.

Key words: commitment organizacional, motivation, performance

I. INTRODUCCION

En la actualidad son pocas las investigaciones realizadas en el Perú con respecto al tema de Compromiso Organizacional en los establecimientos de salud; entonces los Directores y sus Equipos de Gestión se interrogan ¿cómo conseguir que los servidores de la salud, especialmente los nombrados mejoren su trabajo y logren alcanzar una mejor producción?

Entonces, expresaríamos que las investigaciones sobre Compromiso en las organizaciones son necesarias, puesto que respaldan a los servidores decir su sentir respecto al trabajo en sus establecimientos y cómo se sienten en ella; estableciendo así una herramienta de investigación que actúa bajo el indicio de que se generan utilidades cuando se realizan actividades positivas a favor del recurso humano.

La reciente tesis de maestría se denomina *“Compromiso Organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado 2017”*, la cual nace como un razonamiento al contexto laboral del servidor nombrado, puesto que últimamente, se aprecia que prospera el afán en las instituciones por orientar el esmero hacia sus recursos humanos. En relación con el sector salud específicamente el Hospital Leoncio Prado, nos lleva a la búsqueda a través de una investigación profunda y científica para determinar si se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en una muestra representativa en trabajadores nombrados, utilizando para ello instrumentos o pruebas que sean capaces de medir y se aproximen al porcentaje correcto de esta investigación.

Es así que esta investigación servirá para determinar si se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado; hemos analizado la literatura efectiva a nuestro juicio más importante que nos permitiera una apropiada visión del compromiso desde un consistente marco teórico conceptual y así presentar propuestas viables y de acuerdo a la realidad los establecimientos de salud.

1.1 Realidad Problemática

En estos días, el compromiso organizacional es un tema de gran relevancia, considerablemente ilustrado en el ambiente profesional, el compromiso organizacional es visto como un agente explícito que influye en si una persona subsiste en el lugar en el que trabaja o no. Igualmente, considerables autores lo describen como un indicador que se ocupa en la rotación del personal, en la deserción y en el buen desempeño de los trabajadores.

Por tanto expresaríamos que la complacencia en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. En relación con el sector salud específicamente el Hospital Leoncio Prado, nos lleva a la búsqueda a través de una investigación profunda y científica para determinar si se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en un conjunto representativo de trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017, utilizando para ello instrumentos o pruebas que sean capaces de medir y se aproximen al porcentaje correcto de esta investigación.

Si apreciamos detenidamente a los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado con cierta frecuencia se les observan cansados, molestos, tristes, desanimados con insuficientes oportunidades en fortalecer sus capacidades, con horarios inadecuados los cuales son impuestos por sus jefes relatan, obteniendo como efecto agotamiento, desmotivación y desánimo, refieren además que se sienten excluidos la gran mayoría de ellos, manifiestan: “actualmente nos han arrinconado ya que los actuales Directores prefieren trabajar con los trabajadores contratados y más jóvenes” manifiestan.

Así también, los horarios elegidos por sus superiores dificultan la vida familiar, generando un soporte familiar inadecuado. Por otro lado se quejan

de la escasez de insumos equipos y materiales así como ambientes inadecuados para realizar su labor en forma oportuna y adecuada.

1.2 Trabajos Previos

Los países desarrollados consideran de gran importancia el tema referente al compromiso organizacional; en tanto que en los países subdesarrollados no se ha profundizado y más aún no se ha dado la importancia que lo amerita; Arias (2001). Es crucial que se preste la debida atención a los estudios porque contribuyen a la gestión y sus recursos humanos concibiendo alianzas positivas y en apoyo del usuario interno y externo.

Cuando Palma (2003), en su tesis: "La motivación y el clima laboral en trabajadores de instituciones universitarias", llega a las siguientes conclusiones: Afirma como tema central que "la motivación y el clima laboral constituyen dos temas de gran interés en la psicología organizacional por sus implicancias en la productividad de los recursos humanos en ambientes laborales y son indicadores de la calidad de vida en el trabajo".

En su Artículo: *Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico* de Pérez, S. (2015), expresa que la sociedad moderna está obligada a competir dentro de un mercado cuya dinámica está pautada fundamentalmente por el desarrollo vertiginoso de la ciencia y la técnica. La clave de una gestión acertada en las organizaciones educacionales, fundamentalmente en los sistemas de salud, está en las personas que participan en ella; en la actualidad, los altos niveles de competitividad exigen nuevas formas de compromiso, de ver los hechos, de decidir y dirigir, de pensar y sentir, así como de gestionar las relaciones humanas en las organizaciones de una forma más efectiva. Los estudios del capital humano en la gestión académica cada vez cobran mayor importancia y están encaminados a hacer más eficientes los sistemas y procesos de gestión, ya que de esta forma se impulsa el rendimiento y desarrollo de la organización educacional.

Por lo antes expuesto, es que este trabajo tiene el objetivo de reflexionar sobre el desarrollo organizacional dando una mirada desde el ámbito académico y destacando el papel que desempeña el capital humano en las organizaciones. Se concluye que la gestión del capital humano para el desarrollo organizacional en educación médica es necesario en busca del logro de una mayor calidad y pertinencia de los procesos que lleva a cabo la institución, lo que se convierte en condición indispensable en el mundo actual. En estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, cada vez es más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de las personas en el trabajo.

La importancia del desarrollo organizacional resultan indiscutiblemente necesario para estos últimos tiempos, donde el compromiso de los trabajadores para con su institución resulta muy poco alentadora; sin embargo, tomando las acciones necesarias para mejorar esta falta de identificación se revertiría en cambios favorables a partir de las necesidades identificadas.

Para Loli, (2006), su objeto de estudio fueron los trabajadores de una Universidad Pública de Lima, por lo cual él según su investigación enfatiza la educación, antigüedad en la casa de estudio; en los puestos actual y el que ocupa, tienen una gran preponderancia en el grado de compromiso.

El Compromiso Organizacional de los contratados por trabajo temporal, tuvo como base para que Córdova, (2005) realizara su estudio tomando en consideración que en Venezuela también predominan las conocidas "Services". Hay que recordar que dichas asociaciones son mediadores entre las empresas contratantes y el personal contratado. Concluyendo que la asociación favorecida obtiene y es voz de los empleados. Según lo manifestado las relaciones sociales y el quehacer diario que se torna constante en el centro de trabajo prima frente a otros aspectos como son lo

relacionado con los aspectos administrativos o económicos planteados y atribuidos a las “Services”.

Según Betanzos-Díaz (2011). Compromiso organizacional en profesionales de la salud, en su resumen manifiesta “Existe un aumento importante en las investigaciones sobre Compromiso Organizacional (CO) y este interés se debe en gran parte a que se reconoce que tiene un impacto no sólo para determinar la permanencia de los empleados, sino porque los empleados comprometidos contribuyen a alcanzar los objetivos organizacionales y llevan a mayores niveles de eficiencia. En el campo de la salud, el CO, como constructo teórico y como variable empírica, ha sido poco estudiado, para su estudio se han basado en modelos con distintos enfoques, tratando de determinar las relaciones existentes, antes que definir con precisión su naturaleza para los profesionales de la salud.

En nuestro país, es un tema que sólo recientemente ha empezado a generar cierto interés en los investigadores de la psicología social, de las organizaciones y la administración, siendo un grupo al cual no se le ha prestado atención desde esta perspectiva de investigación. La presente revisión busca dar un panorama general del estudio de este constructo en profesionales de la salud y propone alternativas para su medición haciendo énfasis en variables relacionadas con la salud psicológica de los profesionales de la salud que no se han descrito consistentemente, como son; variables personales: tipo de profesión, personalidad resistente, riesgos psicosociales en el trabajo (fatiga por compasión, conflicto trabajo-familia y acoso psicológico) y factores organizacionales (contrato psicológico, apoyo percibido, satisfacción laboral) en el mantenimiento del CO y permanencia de los empleados en la organización. Investigación “Compromiso organizacional en profesionales de la salud. Revisión bibliográfica”.

El estudio propone que a mayor compromiso de los empleados contribuyen a obtener mejores resultados y cumplimiento de metas y objetivos laborales;

en el caso del compromiso organizacional del Hospital Leoncio Prado - Huamachuco se puede percibir que si se genera en ellos motivaciones razonables pueden aportar para alcanzar los objetivos institucionales.

Las conclusiones de Ramos, (2005) enfatizan que el modelo administrativo tomando como referente el sistema de valores intercede positivamente en el compromiso afectivo; siendo tomado como privilegiado entre los demás componentes del compromiso organizacional. Para lo cual el autor vincula su estudio de compromiso organizacional con el desempeño docente. Enfocándose que el compromiso organizacional pertenece al ámbito de la Psicología Organizacional y el ejercicio docente al espacio de la Pedagogía.

1.3 Teorías Relacionadas al Tema

El medio en el cual vivimos y de acuerdo a los estudios de investigación realizados se ha encontrado estudios relacionados con el tema; sin embargo, dichos estudios en mayor medida han sido realizados en países desarrollados y en la capital de nuestro país. Los hallados en nuestro medio, solo se asemejan e intentan tomar como medular al mismo.

Los trabajadores objeto de estudio del Hospital Leoncio Prado - Huamachuco corresponden a un grupo humano de 50 personas nombradas (entre varones y mujeres), para lo cual se hizo una visita previa en cada uno de sus servicios, planteándoles el motivo de la investigación. Los investigados aceptaron favorablemente ser el objeto de estudio; sin embargo se me requirió que al finalizar dicha investigación expusiera los resultados. Con referencia a la parte normativa para el presente estudio se ha tomado como referencia a la Resolución Ministerial N° 468-2011 / MINSa, de fecha 14 de Junio del 2011, donde refiere: "La Dirección general de salud de las personas a propuesto para su aprobación el documento técnico: Metodología para el estudio del Clima Organizacional- V. 02, el cual tiene por finalidad desarrollar una cultura de calidad en las organizaciones de salud a través de la mejora continua del clima organizacional.

Para Colquitt, et al. (2007), el compromiso organizacional se define como el deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización. Este compromiso ejerce predominio en que un trabajador continúe laborando (retención) o de lo contrario, se marche (rotación), además describe “no es suficiente con tener a talentosos trabajadores que hagan bien sus trabajos”, puesto que también se requiere retenerlos por tiempo prolongado de manera que la institución logre favorecerse de sus esfuerzos.

Jericó (2001) menciona que uno de los tres componentes básicos del talento es el compromiso, puntualizándolo como el motor que lleve a que el profesional contribuya lo más posible y no se vaya a otra organización. Según esta autora, el objetivo de la Gestión del Talento Humano es saltar del capacidad personal de los profesionales al talento organizativo; una de las formas de crear talento organizativo es creando un ambiente que permita instituir coste al profesional, motivándolo a contribuir y con ello, prolongar su servicio en la organización. De esta manera se consigue fortalecer el compromiso de los profesionales, relacionándolo claramente a estrategias de progreso y conservación de talentos.

Meyer & Allen (1991) expresan un modelo de compromiso que refuerza para exponer investigaciones existentes y futuras, ellos argumentan que el compromiso es un estado psicológico que tiene al menos tres componentes: a) deseo (compromiso afectivo), b) necesidad (compromiso de continuidad) y obligación (compromiso normativo) de mantener el empleo en el trabajo.

Es necesario enfatizar que al reseñar sobre Compromiso Organizacional, Robbins (2004), lo precisa como un estado, en el cual un empleado se identifica con una organización y sus metas y siente deseo de seguir formando parte de ella. Lo cual indica que una participación elevada, en el trabajo radica en equipararse con las acciones a ejecutar, mientras que el

compromiso organizacional elevado reside en equilibrarse con la institución, establecimiento, compañía, empresa, la cual realiza un servicio.

Por su parte, Luthans (2008) expresa, el compromiso organizacional es uno de los principales retos modernos, puesto que perdurara desconfianza constante de recorte de personal, la pérdida de seguridad laboral, el cambio abrumador de tecnología y la dureza de tener que realizar más con menos; motivo por el cual, los jefes, o quienes lideran una organización, deberían iniciar un ambiente laboral apremiante así fortificar compromiso de sus colaboradores, evitando desconfianza y por el contrario deberían generar un óptimo compromiso gracias a las variadas estrategias organizacionales que promueva la organización.

1.3.1 Progreso conceptual de la expresión compromiso organizacional

Katz&Kahn (citados por Zamora 2009, p.446) en la década de los setenta realizan uno de los primeros análisis al respecto; según el investigador, los autores refieren sobre el compromiso organizacional como la interiorización e identificación de los colaboradores con los objetivos organizacionales, resultado de que éste observa una relación mutua las metas y sus objetivos personales.

Otra aseveración concluyente relativo al tema, propone Robbins (1998) quien expresa que el compromiso organizacional es el principal pronosticador de la rotación que la propia satisfacción laboral, puesto que un colaborador podría estar descontento con su trabajo individual y entender que es una condición pasajera y no estar insatisfecho con la organización.

Acentuemos que el compromiso y la satisfacción laboral son cualidades que el colaborador manifiesta en su organización. Perfeccionando lo anterior, Hellriegel, et. al (citados por Edel& García 2007, p.52) precisaron que el compromiso organizacional es la voluntad de la cooperación de un colaborador y su identificación con la institución

organización. De esta forma, describió al compromiso organizacional bajo las siguientes afirmaciones:

- Afirmación y aprobación de los fines y los costes de la organización.
- Preparado para cumplir un esfuerzo significativo a favor de la organización.
- La aspiración de pertenecer a la organización.

Incorporándose a la variedad de fortalezas que implica hacer gestión bajo la generación de un alto grado de compromiso organizacional, Chiavenatto (2004) señala que el compromiso organizacional es la voluntad para hacer grandes esfuerzos en favor de la organización que la emplea". Representación que se fortalece con experiencias que no desmejoren el número de personal, ya que este escenario es visto como contrario a los estímulos y a las disposiciones de cooperación e involucramiento que tanto se plantea. Este autor, también lo denomina ciudadanía organizacional.

Weber (citado por Ramos, 2005, p.38) sostiene que la racionalidad implica el diseño y la construcción de un sistema administrativo mediante la división del trabajo y la coordinación de actividades sobre la base de un estudio exacto de las relaciones del hombre con otros hombres con el propósito de obtener una mayor productividad. Entonces el compromiso organizacional se ve afirmado cuando existe una correspondencia entre el colaborador y el empleador cimentado en la identificación.

Davis & Newstrom (citados por Edel & García, 2007, p.52) sustentan que el compromiso organizacional es el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando en ella. Esta identificación congregará los principios axiológicos de la empresa y las cualidades de los colaboradores en pro de la organización, generando

participación para coadyuvar en la obtención de los objetivos organizacionales y hacer realidad la visión de futuro de la organización.

Compromiso Organizacional Principio para Triunfar

Los trabajadores en una determinada organización al tener como punto de enfoque los valores e identificación con su centro de labores van a generar mayor y mejor productividad en consecuencia el triunfo y el cumplimiento de objetivos y metas de la entidad.

A través de los valores como la lealtad, el involucramiento y la voluntad para el trabajo en conjunto se obtendrán eficientes y eficaces resultados. Prueba de ello lo indican, Meyer & Allen (citados en Ramos, 2005, p.11) en uno de sus estudios, un grupo de docentes con un nivel más alto de compromiso organizacional coincidieron con un mayor nivel de desempeño académico de sus alumnos. Entonces, resulta coherente lo manifestado por los autores citados; en consecuencia los estudiantes fortalecidos con docentes comprometidos obtendrían mejores y eficientes resultados en comparación a otros con docentes menos comprometidos.

Concluyendo, el triunfo de los trabajadores de una determinada organización radica en el compromiso organizacional, para lo cual la identificación hacia la institucionalidad y el cumplimiento de la normatividad de la mano con la afectividad resultará primordial para el triunfo, cumplimiento de objetivos y metas de la entidad.

1.3.2 Desarrollando adecuadamente la productividad de los colaboradores desde el Compromiso Organizacional

La productividad es la relación activa y creadora del hombre para consigo mismo, para con su prójimo y para con la naturaleza. Fromm se refiere a tres dimensiones y valores que son: el pensamiento, conocimiento del mundo a través de la razón y la verdad; la acción, labor realizada para su adecuado bienestar y el de los demás; y el

sentimiento, que se enuncia a través del amor o sentimiento de unión con los hombres, con el trabajo y con la naturaleza. Además, el autor expresa que la única vía que perduraría en las organizaciones, frente a un futuro muy dificultoso, es la búsqueda de la capacidad a partir de la lealtad y motivación del personal, la lealtad y satisfacción de sus clientes, y, la lealtad y mejores relaciones de la sociedad con su usuarios; los autores plantean que la productividad es toda acción ejecutada con compromiso y conocimiento para obtener el mejor resultado (producto o servicio de calidad) y para optimizar los recursos disponibles y de cuyo logro queda un sentimiento de contribución, satisfacción y retribución justa.

Entonces expresaríamos que el compromiso organizacional es trascendental para que la organización alcance el éxito deseado en la productividad de los colaboradores si están comprometidos mostrarían mayor disposición de dirigirse más hacia las metas y gastar menos tiempo durante sus responsabilidades con resultados positivos sobre las mediciones típicas de la productividad.

Siendo la clave para el éxito organizacional la incesante práctica de valores y la cimentación continua de una sólida plataforma axiológica sobre todo, siendo una organización tan compleja como son los establecimientos de la salud.

Así mismo Arias (2001), refiere actualmente y cada vez más en el futuro, el compromiso organizacional de las personas constituirá un activo muy importante, por tal motivo los establecimientos de salud se encuentran en la búsqueda de participantes que desempeñen activamente sus responsabilidades, que no se conformen con realizar sus actividades sino por el contrario opten por un mayor grado de responsabilidad, compromiso, ofreciendo sus tiempos conscientemente para desarrollar labores fabulosas demostrando, creatividad y satisfacción.

Luthans (2008) plantea el compromiso organizacional es una actitud que refleja la lealtad de los empleados a su organización, el éxito y bienestar continuo de la misma, lo cual significa la disposición de parte de los colaboradores a favor de su organización y una fe sólida en los valores y metas.

Por tanto, Siliceo, et. al(1999) exponen diez principios y condiciones para ser más competitivos:

- Espíritu innovador y manejo del cambio.
- Fortalecimiento interno de la organización y trabajo en equipo.
- Conocimiento del entorno, del mercado y de las necesidades del cliente.
- Calidad, servicio y valor agregado.
- Nuevos compromisos y exigencias con indicadores de clase mundial y enfoque de negocio.
- Promoción del capital intelectual y emocional de las organizaciones.
- Conocimiento y valoración de los signos vitales de la organización.
- Proceso de mejora continua.
- Definición clara de la filosofía de la empresa: visión, misión y valores.
- Sabiduría directiva.

1.3.3 Elementos del compromiso organizacional

Varona (1993) alude en su estudio la admisión de tres representaciones diferentes en la conceptualización de la expresión compromiso organizacional, las cuales son:

- **Perspectiva de intercambio:** resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el colaborador.
- **Perspectiva psicológica:** sujeta a la identificación del empleado con los valores y objetos de la organización, su deseo por contribuir en que la organización alcance sus metas y objetivos, y el deseo de ser parte de la organización.

- **Perspectiva de atribución:** en que el trabajador se obliga voluntaria, explícita e irrevocablemente a pertenecer a la organización y participar de todos los actos que ello conlleva.

Posteriormente, Mathieu&Zajac (1990) reseñan que es un vínculo o lazo del individuo con la organización”, mientras que Meyer & Allen (1991) refieren que el compromiso organizacional es un estado psicológico. Ellos, muestran una conceptualización más amplia del contenido sobre Compromiso Organizacional, realizando el análisis más profundo porque no se encasillan solo en la participación y la identificación de los colaboradores con su organización, sino que fraccionan al compromiso organizacional en tres componentes que evalúa el nivel de compromiso.

Para finalizar es importante mencionar que compromiso no es una palabra sólo para hablar de ella como si se tratara de cumplir con un requisito de urbanidad. Es un valor definitivamente inexcusable para cumplir la misión que se desempeña en cualquier tipo de organización (familia, institución, establecimiento, empresa, escuela, milicia, iglesia, etc.).

El Compromiso tiene mucho que ver con la autonomía personal empeñada en una dirección concreta, especialmente a través de responsabilidad para obtener determinados resultados. Una vez que estoy comprometido, no puedo estar cambiando infundadamente los objetivos de la tarea que efectúo. Al contrario, me comprometo a demostrar perennemente que no me aíse de ellos, teniéndolo muy claro siempre.

El secreto de nuestros triunfos profesionales, se relacionaría con la capacidad de comprometernos a fondo en la tarea, evitando la rutina y despertando el espíritu de iniciativa y creatividad: buscando nuevas maneras de servir, nuevas destrezas y habilidades para aminorar

procesos, nuevos modos de perfeccionar la atención al cliente, usuario, etc.

Empezando acambiar, lo único que puede originar cambios, es una acción ardua con los objetivos y propósitos institucionales. No interesa que a los demás les parezca insosteniblealcanzarlospuesto que otros lo han deseado muchas veces y no lo han conseguido. Es necesario correr el riesgo y proyectarse a la labor cuanto antes. Generalmente los cambios han empezado con alguien que se comprometió con una idea que otros descartaron, ahí está en juego la perseverancia y la constancia en la lucha por las metas. Hay que avanzar poco a poco, atreverse y superar las dificultades y estar conectado siempre con los objetivos y las metas, haciendo caso omiso de las críticas destructivas, de los desalientos, de los fallos cometidos, de la adversidad o de la falta de confianza.

Preguntándose constantemente, a veces, con el paso de tiempo, los miembros de una organización se inmovilizan en sus puestos, predomina en ellos el desinterés, la apatía, la indolencia, la hipocresía, el abandono, el descuido y la irresponsabilidad por lo que es momento de sacudirse internamente y preguntarse con empeño y responder con absoluta honestidad, sinceridad con la verdad. ¿Cuántos años llevo aquí? ¿Cuál ha sido mi aporte a esta organización en todo este tiempo? ¿Me he preparado cada día más para poder mejorar el cumplimiento de mi tarea? ¿Qué nuevos retos me planteo a la hora de los cambios y de las exigencias de una transformación cultural? ¿Existe en mí, una resistencia a esos cambios, basadas quizás en la rutina, en la pereza, en el confort, en la falta de auto exigencia?

Quien se hace preguntas de ese modo y las responde con valentía y, como producto de ellas, hace planes de acción concretos de cara al futuro, logra resultados efectivos que van más allá de lo que le exige un contrato de trabajo o su manual de funciones. Quien no se hace y

responde a esas preguntas, renuncia primero a lo mejor, luego a lo bueno y acaba en el conformismo y la incompetencia.

Compromiso: Una persona comprometida siempre persevera por ir mucho más allá de lo que está previsto en sus funciones, no se queda en un cumplimiento rutinario del deber, sino que busca en la mejora continua una forma de estar en mayor capacidad de avanzar en los objetivos de su deber y en el aporte para el logro de la visión y la misión de la Institución. Otra definición es lo que convierte una promesa en realidad, es la palabra que habla con valentía de nuestras objetivos, es la acción que habla más alto que las palabras, es hacerse al tiempo cuando no lo hay; es cumplir con lo propuesto cuando las circunstancias se ponen adversas, es el material con el que se forja el carácter para poder cambiar las cosas, es el triunfo diario de la integridad sobre el temor.

Valores institucionales (Miraba, C., 2012)

Honor: Cualidad que se basa en nuestro propio respeto y estimación constituyendo nuestra verdadera integridad y valor; es la entrega total de la responsabilidad, es la calidad de sus principios morales sin intereses ni ambiciones. Es el respeto a su propia dignidad personal.

Lealtad: Cualidad de la devoción sincera, franca y voluntaria a la institución, a una causa y a las personas, donde prima la buena fe y exista ausencia de hipocresía y falsedad. Es un compromiso a defender lo que creemos y a quien creemos.

Veracidad: Cualidad por la cual se crea confianza absoluta en las afirmaciones y comportamiento en todas las actividades institucionales y en la sociedad, destacando cualquier indicio de falsedad en su conducta.

Honestidad: Cualidad de celo absoluto que debe poseer el Ser humano (estratega) para el cuidado de los bienes y valores, tanto institucionales como personales, que han sido entregados para su administración y custodia.

Valor: Cualidad individual frente al peligro que puede ser valorada desde el punto de vista físico y moral.

Disciplina: Capacidad de proceder conforme a las leyes, reglamentos y normas que rigen a la institución.

Equilibrio Emocional: Capacidad de controlar sentimientos, emociones y reacciones, demostrando serenidad, ecuanimidad y mesura frente a cualquier situación.

Flexibilidad: Capacidad de transformar el proceder para adecuarlo a nuevas ideas o contextos, en el marco de la normatividad y el sentido común.

Liderazgo: Capacidad de comandar y dirigir a sus subordinados, en el cumplimiento de sus tareas y responsabilidades, motivados con el ejemplo en el cumplimiento del deber.

Profesionalismo: Capacidad de ejecutar las actividades inherentes a sus tareas y responsabilidades con eficiencia y eficacia, sustentando en el dominio y aplicación de la ciencia y tecnología.

Responsabilidad: Capacidad para cumplir las tareas y responsabilidades inherentes al grado y función, con dedicación, puntualidad y observando los plazos establecidos.

Resistencia: Capacidad para cumplir las tareas y responsabilidades encomendadas, manteniéndose eficaz, en situaciones extremas de presión o de alta exigencia.

Organización: Capacidad de realizar las tareas y responsabilidades en forma ordenada y metódica, destacando lo importante de lo superficial.

1.4 Formulación del Problema:

¿Bajo qué supuestos se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores del Hospital Leoncio Prado Huamachuco, 2017?

1.5 Justificación del Estudio:

Valorando la importancia en los últimos años del talento humano en el logro de objetivos y metas institucionales, es necesario que los recursos humanos cuenten con un escenario y condiciones de trabajo que le permitan desenvolverse no solo como profesional, sino también como persona, trascendiendo en la motivación del personal y por ende en el compromiso organizacional; así como en el fortalecimiento de su trabajo y con ello mejorar la calidad de atención que ofrecen al usuario.

El estudio sobre compromiso organizacional, actualmente sirve para equilibrar, categorizar e indagar y aclarar las apreciaciones que poseen los integrantes de su propia organización, en un determinado período de tiempo, valiéndose de métodos de recolección de información. Es importante también para el desarrollo profesional y personal de los involucrados dado que tiene que ver con sus motivaciones y aspiraciones, además de la satisfacción y vínculos con la institución

Existe información a nivel internacional y nacional, de forma que la literatura sobre el tema registran ser un marco de referencia para emprender el trabajo de investigación en nuestro contexto Local. Consecuentemente, este trabajo de investigación se mostrara como algo novedoso e inédito en la Ciudad de Huamachuco, la cual, pretende determinar si se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017.

Para el Hospital Leoncio Prado, la presente pesquisa implica generar conciencia sobre la importancia de los estudios sobre el Compromiso Organizacional y si los mismos suman para conservar un personal altamente motivado dentro de la Institución, para que se puedan cumplir las metas organizacionales e individuales de sus miembros. Por tanto esta investigación, serviría como una referencia teórica para futuras investigaciones en el contexto de desarrollo organizacional y manejo de los recursos humanos.

Con el presente estudio, enfocado en el personal nombrado del Hospital Leoncio Prado, determinaríamos si se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional, para así examinar sus debilidades e indagar opciones para perfeccionarlas y además fortalecerlos.

1.6 Hipótesis:

El compromiso afectivo, normativo, institucional, eficiencia en el desempeño y las condiciones laborales son los supuestos bajo los cuales se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017.

1.6.1 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- El compromiso afectivo es uno de los supuestos bajo el cual se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017.
- El compromiso normativo es uno de los supuestos bajo el cual se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017.
- El compromiso Institucional es uno de los supuestos bajo el cual se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los

trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017.

- El compromiso en la eficiencia en el desempeño es uno de los supuestos bajo los cuales se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017.
- El compromiso desde las condiciones laborales es uno de los supuestos bajo los cuales se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017.

1.7 Objetivos:

1.7.1. Objetivo General

Determinar si el compromiso afectivo, normativo, Institucional, eficiencia en el desempeño y las condiciones laborales son los supuestos bajo los cuales se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Identificar los niveles del compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017
- Determinar si el compromiso afectivo es uno de los supuestos bajo el cual se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017.
- Determinar si el compromiso normativo es uno de los supuestos bajo el cual se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional

en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017.

- Determinar si el compromiso Institucional es uno de los supuestos bajo el cual se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017.
- Determinar si el compromiso en la eficiencia en el desempeño es uno de los supuestos bajo los cuales se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017.
- Determinar si el compromiso desde las condiciones laborales es uno de los supuestos bajo los cuales se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño es descriptivo simple de una sola variable, este diseño posee como objetivo averiguar la ocurrencia de las particularidades o niveles de una o más variables en una cantidad, por tanto expresaríamos que son estudios puramente descriptivos, este trabajo de investigación se encuentra compuesto por una variable y una población.

Según Sabino (1986, p. 51), la investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada.

El esquema es el que se presenta a continuación:

M - O

Dónde:

M: Muestra (trabajadores nombrados)

O: Observación de la variable: compromiso organizacional

2.2. Variables y Operacionalización

2.2.1 Variable: Compromiso organizacional

a. Definición conceptual.

Consideramos que el compromiso en la organización se refiere a las percepciones compartidas por parte de los empleados respecto a factores en su entorno laboral, manifestaríamos entonces que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización, mostrando afecto, amor al prójimo sentido de pertenencia, creatividad etc (Robbins, 2004).

b. Definición operacional.

Hemos utilizado el diseño de estudio descriptivo simple, tipo de estudio no experimental, población constituida por 50 trabajadores nombrados; aplicación de un cuestionario confiable con 30 ítems; apropiadamente validado.

Para valorar la variable se tuvo en cuenta las siguientes dimensiones: afectivo, normativo, institucionalidad, eficiencia en el desempeño y condiciones laborales.

2.2.2 Operacionalización de variable.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Variable: Compromiso Organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017</p>	<p>Consideramos que el compromiso en la organización se refiere a las percepciones compartidas por parte de los empleados respecto a factores en su entorno laboral, manifestaríamos entonces que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización, mostrando afecto, amor al prójimo sentido de pertenencia, creatividad etc.(Robbins, 2004)</p>	<p>Hemos utilizado el diseño de estudio descriptivo simple, tipo de estudio no experimental, población constituida por 50 trabajadores nombrados; aplicación de un cuestionario confiable con 30 ítems; apropiadamente validado.</p> <p>Para valorar la variable se tuvo en cuenta los siguientes dimensiones: afectivo, normativo, institucionalidad, eficiencia en el desempeño y condiciones laborales</p>	<p>Afectivo</p> <p>Normativo</p> <p>Institucionalidad</p> <p>Eficiencia en el desempeño</p> <p>Condiciones Laborales</p>	<p>Pertenencia a la Institución Lazos emocionales Trabajo en equipo Relaciones personales y grupales Reconocimientos Percepción de satisfacción</p> <p>Valor Institucional Relaciones grupales Identificación Institucional Decisiones Laborales Reciprocidad con la Institución</p> <p>Opciones Laborales Evaluación de permanencia Opciones Laborales Necesidad de trabajo en la Institución Evaluación de permanencia</p> <p>Objetivos Institucionales Normas organizacionales Misión de la Institución Comunicación Efectiva Actitud del Equipo</p> <p>Equipamiento Condiciones físicas Condiciones ambientales Seguridad Laboral</p>	<p>Ordinal de tipo Likert: Bajo Medio Alto</p>

2.3. Población, muestra y muestreo.

2.3.1 Población

La población estuvo conformada por 50 trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco, 2017.

2.3.2 Muestra

La muestra está conformada por 50 trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco, 2017; siendo determinado mediante muestreo no probabilístico a conveniencia del autor; señala Kinnear et al, (1993), que un muestreo no probabilístico aquel en el cual "cada elemento de la población tiene una oportunidad conocida de ser seleccionado", la selección de elementos se basa parcialmente en el criterio del investigador.

Tabla 1

Distribución de la muestra de los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Huamachuco, 2017.

PARTICIPANTES	GENERO		TOTAL
	Hombres	Mujeres	
Servicio de emergencia	3	7	10
Servicio de hospitalización	4	8	12
Consultorios externos	6	17	23
Administrativos	2	3	5
TOTAL	15	35	50

Fuente: Recursos Humanos del Hospital Leoncio Prado Huamachuco, 2017.

2.3.3 Criterios de Selección

Criterios de inclusión

Todos los Trabajadores nombrados que se encuentren trabajando de manera activa dentro del Hospital Leoncio Prado- Huamachuco

Criterios de exclusión

Los Trabajadores contratados en cualquier modalidad que se encuentren trabajando dentro del Hospital Leoncio Prado- Huamachuco.

Unidad de análisis

Servidor asistencial, público del Hospital Leoncio Prado- Huamachuco.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Las técnicas e instrumentos seleccionados para nuestro trabajo de Investigación son los siguientes.

2.4.1. Técnicas

La encuesta. Esta técnica permitió determinar si el compromiso afectivo, normativo, Institucional, eficiencia en el desempeño y las condiciones laborales son los supuestos bajo los cuales se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017

2.4.2. Instrumentos

El cuestionario. Estuvo elaborado sobre la base de un conjunto de preguntas cerradas y se aplicó a 50 trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco, 2017.

El siguiente cuestionario consta de 5 dimensiones y cada dimensión consta de 6 ítems, haciendo un total de 30 ítems.

2.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento.

La validez de los instrumentos de recolección de datos

Para Hernández, et al. (2010) “la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que quiere medir”.

En la presente investigación, se obtuvo a través del juicio de expertos, esta actividad fue revisada en todas las etapas de la investigación, con el fin de someter el modelo a consideración y juicio de expertos en la materia y de esta forma facilitar el esquema metodológico del instrumento en su forma y contenido, ello con la finalidad de evaluar y considerar las correcciones al mismo que tuvieran lugar. Los expertos que validaron los instrumentos son:

La validación del instrumento estuvo a cargo de:

Dra. Ydalia Velásquez Casana

Mg. Julio Constante Torres Ulloa

Confiabilidad del instrumento

Para determinar la confiabilidad o fiabilidad de los datos se procesó mediante el estadístico SPSS V23.

Según George y Mallery (1995) indica que el coeficiente del Alfa de Cronbach por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptables, si

tomara un valor entre 0,5 y 0,6 se podría considerar como un nivel pobre, si se situara entre 0,6 y 0,7 se estaría ante un nivel débil; entre 0,7 y 0,8 haría referencia a un nivel aceptable; en el intervalo 0,8 – 0,9 se podría calificar como un nivel bueno, y si tomara un valor superior a 0,9 sería excelente.

Para el cuestionario relacionado con la variable en estudio: Compromiso organizacional, el valor del Alfa de Cronbach es de 0.869 el cual se considera Bueno.

En la dimensión afectivo tenemos el valor alfa de cronbach es 0.866 con un nivel bueno, normatividad el valor alfa de cronbach es 0.880 con un nivel bueno, normatividad el valor alfa de cronbach es 0.880 con un nivel, eficiencia en el desempeño el valor alfa de cronbach es 0.863 con un nivel bueno y el compromiso desde las condiciones laborales el valor alfa de cronbach es 0.908 y toma el nivel excelente.

2.5. Métodos de análisis de datos.

Se realizó aplicando tablas de frecuencia y gráficos

Obtención de la matriz de base de datos para digitar la investigación recopilada del instrumento.

Estadística descriptiva: se plasmaron tablas y figuras estadísticas para interpretar la información, la cual se procesó con el uso del programa Excel.

Prueba Estadística: porcentajes simples.

Distribución de Frecuencias: Se utilizó fundamentalmente tablas y figuras de barras para representar determinadas características de la variable.

2.6. Aspectos Éticos.

La presente investigación guardó celosamente la identidad de cada uno de los colaboradores motivo del estudio; se tuvo en cuenta las consideraciones

éticas convenientes, tales como privacidad, confidencialidad, consentimiento informado, libre participación y anonimato en la información.

III.RESULTADOS

Los resultados obtenidos, fueron analizados en función a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación, utilizando para ello estadística descriptiva, pruebas estadísticas, figuras y distribución de frecuencias. Después de haber aplicado el instrumento y recoger la información de campo se obtuvieron los resultados de la investigación, los mismos que han sido tabulados y ordenados de acuerdo al diseño de investigación propuesto; con el propósito de “Determinar si el compromiso afectivo, normativo, Institucional, eficiencia en el desempeño y las condiciones laborales son los supuestos bajo los cuales se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017.”

3.1 Niveles del compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017

Tabla 2

Niveles del compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL		
NIVELES	F	%
Muy débil	3	6.00%
Débil	26	52.00%
Fuerte	17	34.00%
Muy fuerte	4	8.00%
TOTAL	50	100.00%

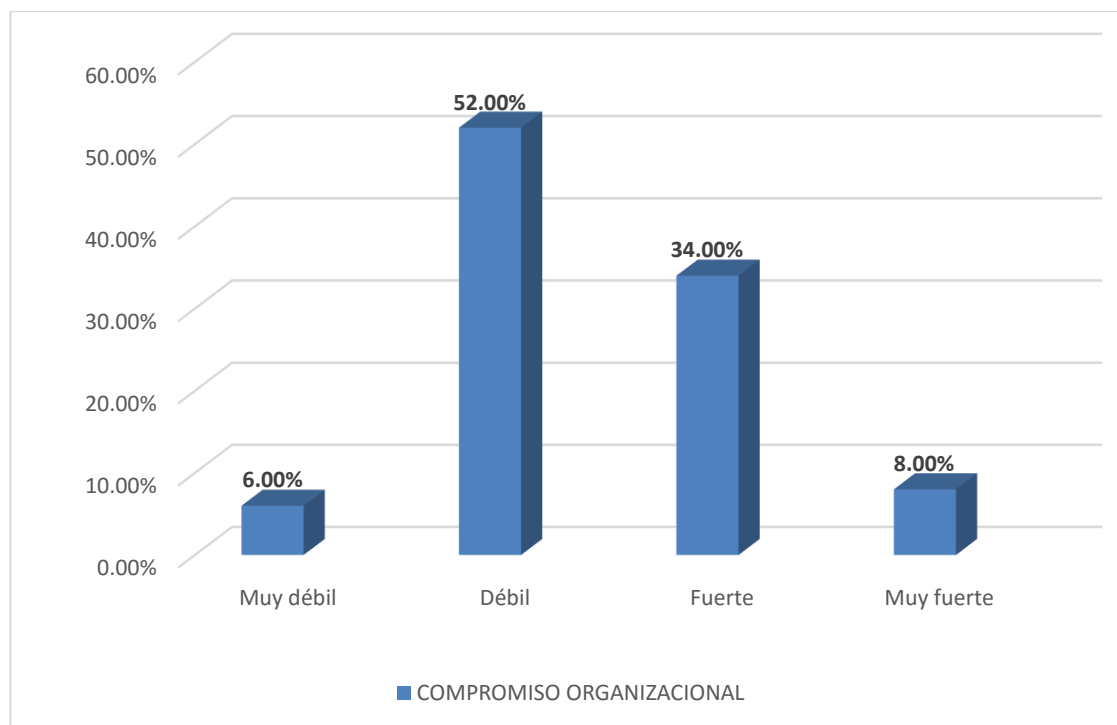
Fuente: matriz de base de datos

Interpretación:

La Tabla 2 muestra el nivel que prevalece en la variable compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco – 2017, es el nivel débil con el 52 % (26 encuestados), seguido del nivel fuerte con 34% (17 encuestados), lo cual nos refleja que del total de los encuestados (50 trabajadores nombrados) más del 50% perciben a la variable compromiso organizacional como débil.

Gráfico 1

Niveles del compromiso organizacional en los trabajadores del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017.



Fuente: Base de datos de la Encuesta realizada para medir el Compromiso Organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado.

3.2 Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017.

Tabla 3

Cotejo de puntajes de los niveles de dimensiones de compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017.

NIVELES	COMPROMISO ORGANIZACIONAL									
	AFECTIVO		NORMATIVO		INSTITUCIONALIDAD		EFICIENCIA EN EL DESEMPEÑO		CONDICIONES LABORABLES	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy débil	8	16.00%	9	18.00%	1	2.00%	7	14.00%	13	26.00%
Débil	21	42.00%	16	32.00%	15	30.00%	17	34.00%	18	36.00%
Fuerte	15	30.00%	17	34.00%	25	50.00%	21	42.00%	13	26.00%
Muy fuerte	6	12.00%	8	16.00%	9	18.00%	5	10.00%	6	12.00%
TOTAL	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%	50	100.00%

Fuente: Matriz de base de datos

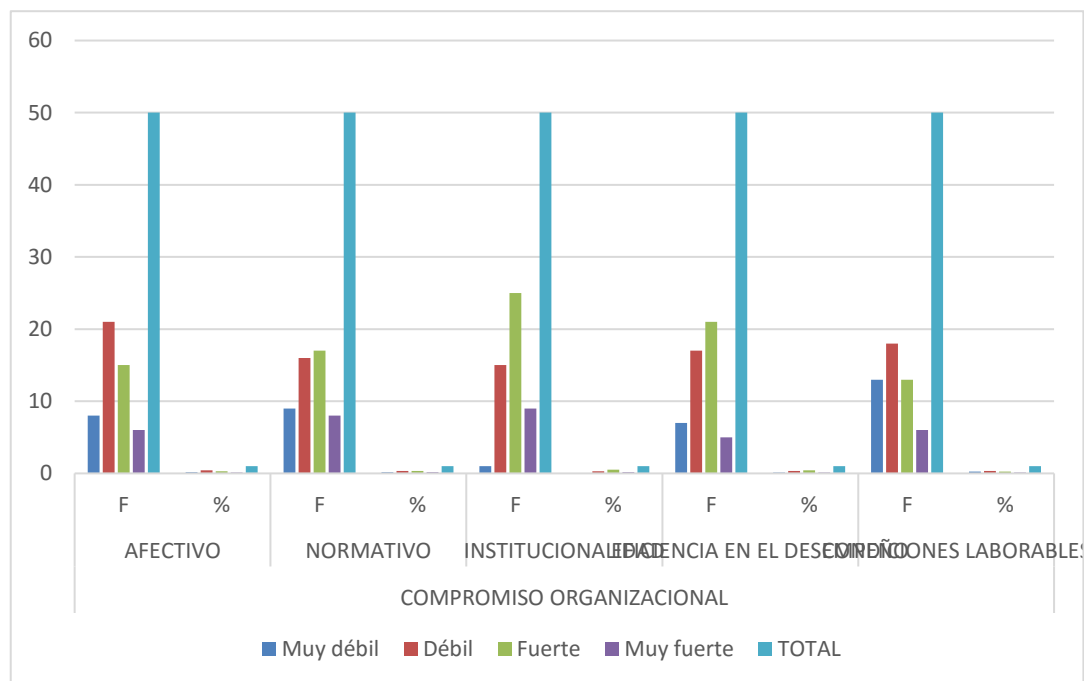
Interpretación.

Según la Tabla 3 se observa que la dimensión afectivo tiene un nivel Débil y representa el 42 % (21 trabajadores), a continuación se ubica en el nivel Fuerte la dimensión Normativo con 34% (17 trabajadores), así también la dimensión de Institucionalidad con un nivel Fuerte 50% (25 trabajadores); igualmente la dimensión eficiencia en el desempeño con un nivel Fuerte representa 42% (21 trabajadores) y finalmente la dimensión condiciones laborales con un nivel Débil con 36% (18 trabajadores); entendemos entonces a manera de resumen que los niveles: débil y fuerte son los más predominantes, resaltando las dimensiones las dimensiones afectivo y condiciones laborales que muestran un nivel débil, lo cual nos refleja que un porcentaje de los

encuestados es consciente que no se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados, en cambio las dimensiones : Normativo, Institucionalidad y eficiencia en el desempeño muestran un nivel fuerte mostrándonos que no se encuentra en punto álgido pero que sin embargo tampoco es imperceptible Con ello podemos afirmar que hacen falta soluciones concretas y viables para promover adecuadamente el compromiso organizacional en esta Institución de Salud.

Gráfico 2

Cotejo de puntajes de los niveles de dimensiones de compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado



Huamachuco 2017.

Fuente: Matriz de base de datos de la Encuesta realizada para medir el Compromiso Organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado.

H1: El compromiso afectivo es uno de los supuestos bajo el cual se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco, 2017.

Tabla 4

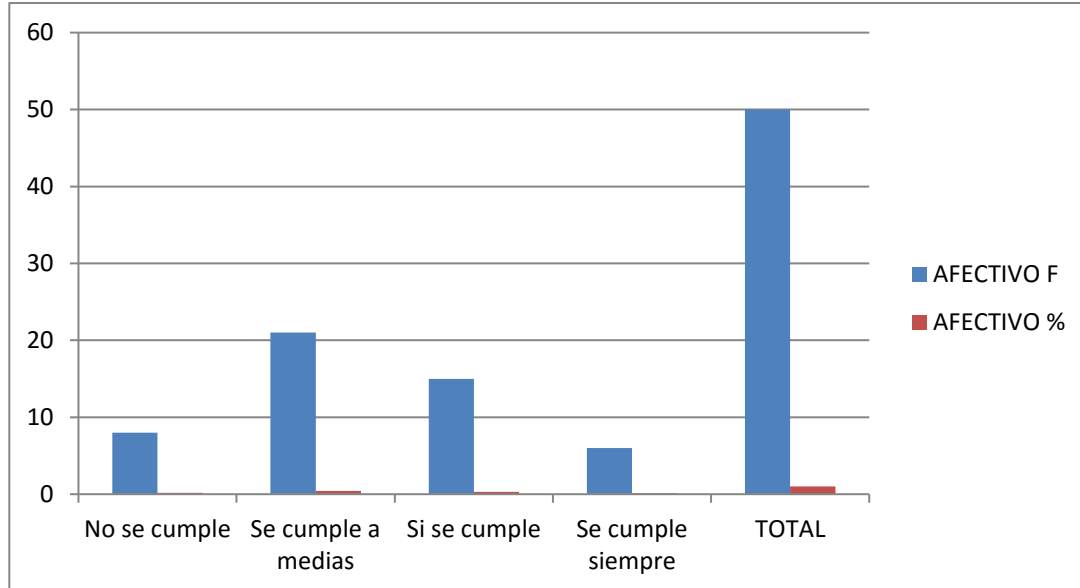
Frecuencia del Compromiso Organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado – Huamachuco en relación a la dimensión Afectivo.

NIVELES	AFECTIVO	
	F	%
No se cumple	8	16.00%
Se cumple a medias	21	42.00%
Si se cumple	15	30.00%
Se cumple siempre	6	12.00%
TOTAL	50	100.00%

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, 2017.

Interpretación.

En Tabla 4, se muestra la frecuencia que prevalece en la dimensión afectivo “Se cumple a medias” con un 42.00% (21 trabajadores de los 50 encuestados), mientras que el 30% (15 trabajadores de los 50 encuestados) respondieron que el nivel de frecuencia es “Si se cumple”.



Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, 2017.

H2: El compromiso normativo es uno de los supuestos bajo el cual se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco, 2017.

Tabla5

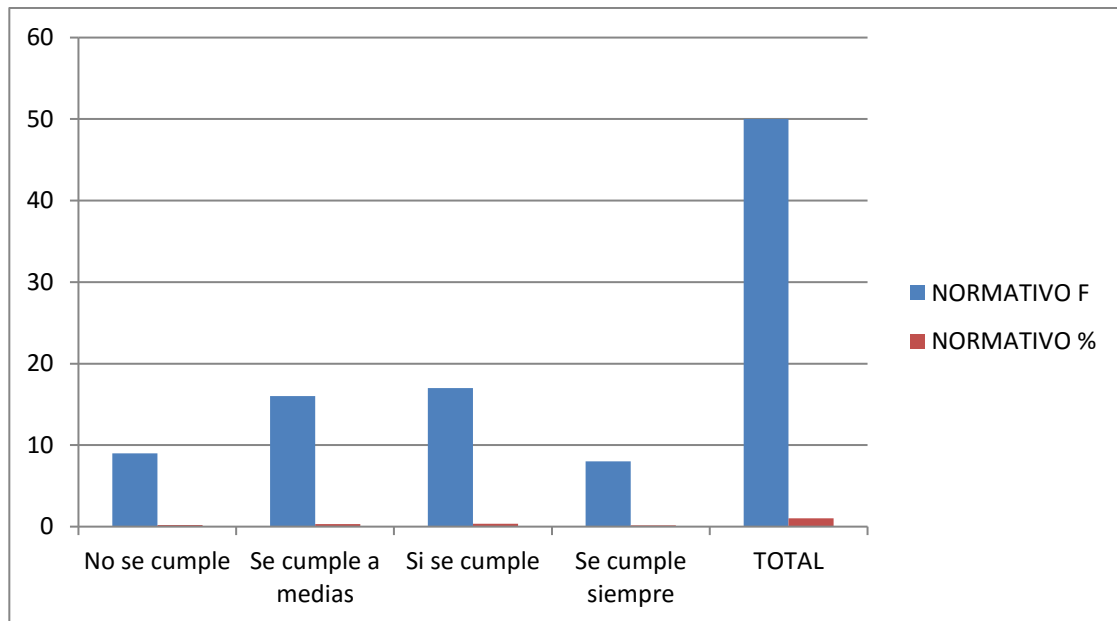
Frecuencia del Compromiso Organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado – Huamachuco en relación a la dimensión Normativo.

NIVELES	NORMATIVO	
	F	%
No se cumple	9	18.00%
Se cumple a medias	16	32.00%
Si se cumple	17	34.00%
Se cumple siempre	8	16.00%
TOTAL	50	100.00%

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, 2017.

Interpretación.

En la Tabla N°5, apreciamos la frecuencia que domina en la dimensión normativo “Si se cumple” con un 34.00% (17 personas de los 50 encuestados), mientras que el 32% (16 trabajadores de los 50 encuestados) respondieron que el nivel de frecuencia “Se cumple a medias”.



Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, 2017.

H.3 El compromiso Institucional es uno de los supuestos bajo el cual se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco, 2017.

Tabla6

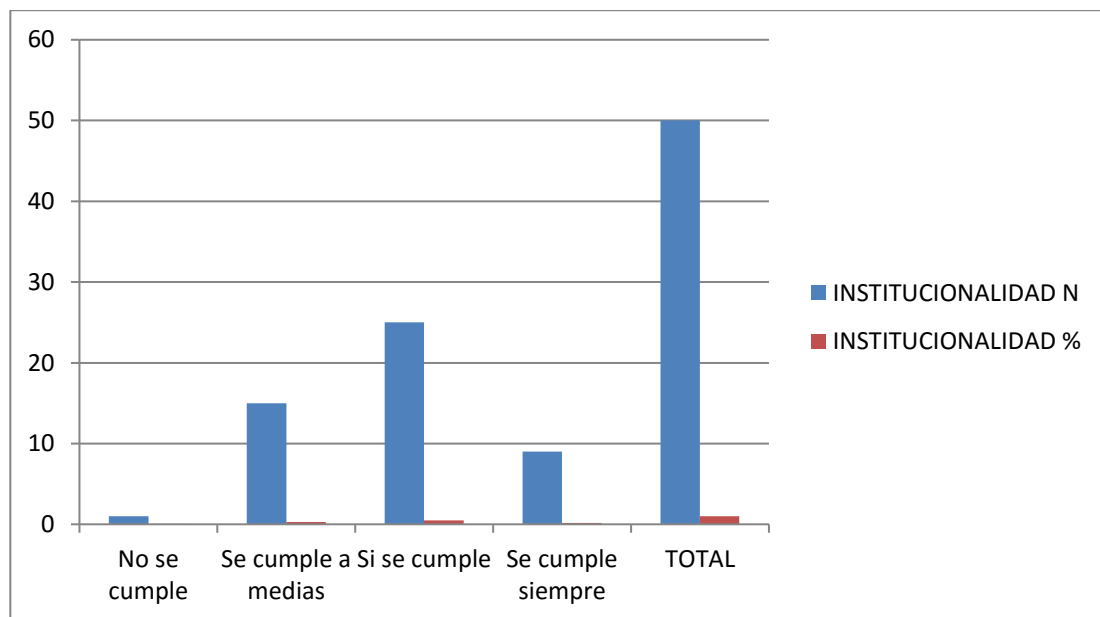
Frecuencia del Compromiso Organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado – Huamachuco en relación a la dimensión Institucionalidad.

NIVELES	INSTITUCIONALIDAD	
	N	%
No se cumple	1	2.00%
Se cumple a medias	15	30.00%
Si se cumple	25	50.00%
Se cumple siempre	9	18.00%
TOTAL	50	100.00%

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, 2017.

Interpretación.

En el cuadro N° 6, apreciamos la frecuencia que predomina en la dimensión Institucionalidad “Si se cumple” con un 50.00% (25 trabajadores de los 50 encuestados), mientras que el 30% (15 trabajadores de los 50 encuestados) respondieron que el nivel de frecuencia es “Se cumple a medias”.



Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, 2017.

H4. El compromiso en la eficiencia en el desempeño es uno de los supuestos bajo los cuales se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017.

Tabla7:

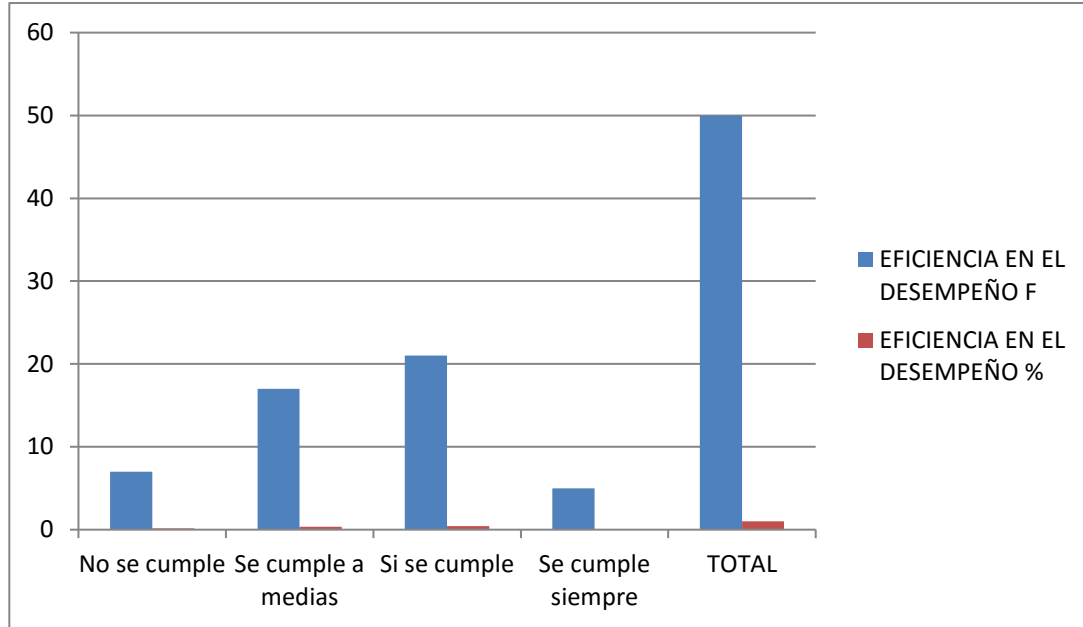
Frecuencia del Compromiso Organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado – Huamachuco en relación a la dimensión Eficiencia en el Desempeño.

NIVELES	EFICIENCIA EN EL DESEMPEÑO	
	F	%
No se cumple	7	14.00%
Se cumple a medias	17	34.00%
Si se cumple	21	42.00%
Se cumple siempre	5	10.00%
TOTAL	50	100.00%

Fuente: Encuesta realizada para medir el Compromiso Organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado.

Interpretación.

En el cuadro N° 7, demostramos la frecuencia que influye en la dimensión eficiencia en el desempeño “Si se cumple” con un 42.00% (21 trabajadores de los 50 encuestados), mientras que el 34% (17 trabajadores de los 50 encuestados) respondieron que el nivel de frecuencia “Se cumple a medias”.



Fuente: Encuesta realizada para medir el Compromiso Organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado.

H.5.El compromiso desde las condiciones laborales es uno de los supuestos bajo los cuales se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco, 2017.

Tabla 7:

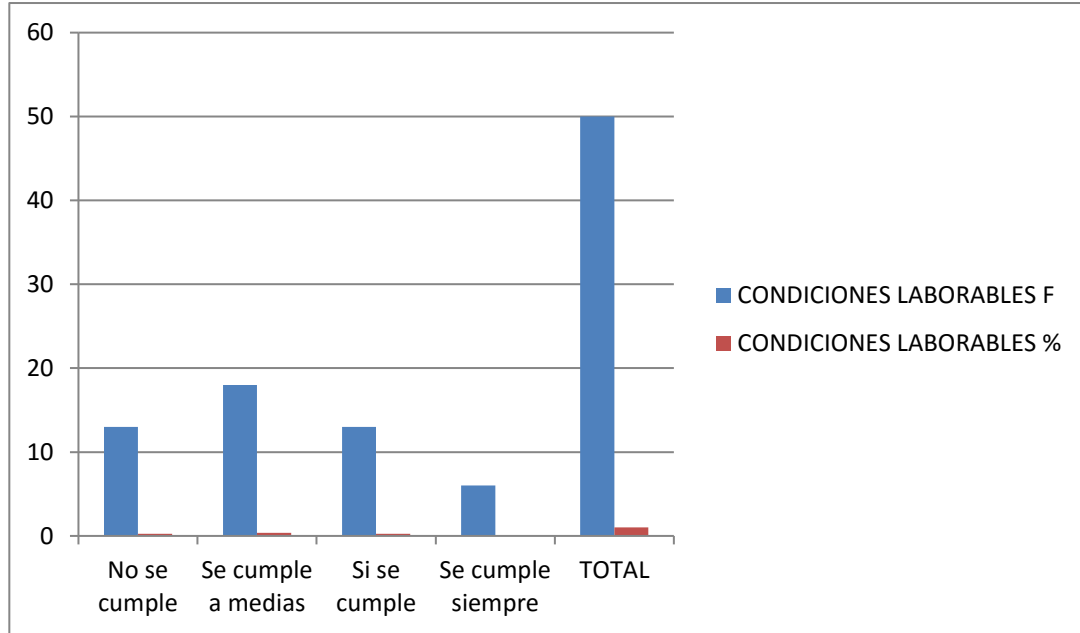
Frecuencia del Compromiso Organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado – Huamachuco en relación a la dimensión Condiciones Laborales.

NIVELES	CONDICIONES LABORABLES	
	F	%
No se cumple	13	26.00%
Se cumple a medias	18	36.00%
Si se cumple	13	26.00%
Se cumple siempre	6	12.00%
TOTAL	50	100.00%

Fuente: Encuesta realizada para medir el Compromiso Organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado.

Interpretación.

En el cuadro N°7, observamos la frecuencia que influye en la dimensión Condiciones Laborales es “Se cumple a medias” con un 36.00% (18 trabajadores de los 50 encuestados), mientras que podemos apreciar un empate entre “No se cumple” y “Si se cumple” con un 26% cada uno (13 trabajadores cada uno de los 50 encuestados) Tal como se muestra en la Figura N°5.



Fuente: Encuesta realizada para medir el Compromiso Organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado.

IV. DISCUSIÓN.

La reciente tesis de maestría llamada “**Compromiso Organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado 2017**” nace como un razonamiento al contexto laboral del servidor nombrado, puesto que últimamente, se aprecia que prospera el afán en las instituciones por orientar el esmero hacia sus recursos humanos.

En relación con el sector salud específicamente el Hospital Leoncio Prado de la ciudad de Huamachuco, se desarrolló una importante investigación enfocándose en los trabajadores nombrados de esta entidad pública. Dicha investigación se abocó con gran esmero para determinar bajo qué supuestos se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores del Hospital Leoncio Prado Huamachuco, 2017, para lo cual se tomó una muestra representativa de cincuenta (50) trabajadores nombrados.

La Tabla N° 2 muestra el nivel que prevalece en la variable compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco – 2017, es el nivel débil con el 52 % (26 encuestados), seguido del nivel fuerte con 34% (17 encuestados), lo cual nos refleja que del total de los encuestados (50 trabajadores nombrados) más del 50% perciben a la variable compromiso organizacional como débil.

De acuerdo al autor **SegredoPérez, (2015)**, que ensu Artículo “Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico”... En estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, cada vez es más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de las personas en el trabajo.

Según lo manifestado el compromiso organizacional resulta indiscutiblemente necesario para estos últimos tiempos considerando que la mayor parte de trabajadores del Hospital Leoncio Prado-Huamachuco, se sienten minimizados por diversas razones como edad, escasa motivación, inadecuados ambientes laborales, poca comunicación asertiva entre trabajadores y empleadores, refieren que se sienten desplazados por los nuevos trabajadores profesionales jóvenes contratados y que actualmente vienen ocupando las jefaturas lo cual les resulta muy poco alentador; sin embargo, tomando las acciones necesarias para mejorar esta falta de identificación se revertiría en cambios favorables a partir de las necesidades identificadas.

Según la Tabla 3 se observa que la dimensión afectivo tiene un nivel Débil y representa el 42 % (21 trabajadores), a continuación se ubica en el nivel Fuerte la dimensión Normativo con 34% (17 trabajadores), así también la dimensión de Institucionalidad con un nivel Fuerte 50% (25 trabajadores); igualmente la dimensión eficiencia en el desempeño con un nivel Fuerte representa 42% (21 trabajadores) y finalmente la dimensión condiciones laborales con un nivel Débil con 36% (18 trabajadores) Entendemos entonces a manera de resumen que los niveles: débil y fuerte son los más predominantes , resaltando las dimensiones las dimensiones afectivo y condiciones laborales que muestran un nivel débil, lo cual nos refleja que un porcentaje de los encuestados es consciente que no se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados, en cambio las dimensiones : Normativo, Institucionalidad y eficiencia en el desempeño muestran un nivel fuerte mostrándonos que no se encuentra en punto álgido pero que sin embargo tampoco es imperceptible Con ello podemos afirmar que hacen falta soluciones concretas y viables para promover adecuadamente el compromiso organizacional en esta Institución de Salud.

En la tabla N° 4 se muestra la frecuencia que prevalece en la dimensión afectivo “Se cumple a medias” con un 42.00% (21 trabajadores de los 50 encuestados), mientras que el 30% (15 trabajadores de los 50 encuestados) respondieron que el nivel de frecuencia es “Si se cumple”.

En la Tabla N° 5, apreciamos la frecuencia que domina en la dimensión normativo “Si se cumple” con un 34.00% (17 personas de los 50 encuestados), mientras que el 32% (16 trabajadores de los 50 encuestados) respondieron que el nivel de frecuencia “Se cumple a medias”.

En la tabla N° 6, apreciamos la frecuencia que predomina en la dimensión Institucionalidad “Si se cumple” con un 50.00% (25 trabajadores de los 50 encuestados), mientras que el 30% (15 trabajadores de los 50 encuestados) respondieron que el nivel de frecuencia “Se cumple a medias”.

En la tabla N° 7, demostramos la frecuencia que influye en la dimensión eficiencia en el desempeño “Si se cumple” con un 42.00% (21 trabajadores de los 50 encuestados), mientras que el 34% (17 trabajadores de los 50 encuestados) respondieron que el nivel de frecuencia “Se cumple a medias”

En la tabla N° 8, observamos la frecuencia que influye en la dimensión Condiciones Laborales es “Se cumple a medias” con un 36.00% (18 trabajadores de los 50 encuestados), mientras que podemos apreciar un empate entre “No se cumple” y “Si se cumple” con un 26% cada uno (13 trabajadores cada uno de los 50 encuestados)

V. CONCLUSIONES

1. El compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco, 2017 presenta en el nivel débil un 52 % (26 encuestados), seguido del nivel fuerte con 34 % (17 encuestados), lo cual reflejaría que la mayoría de los trabajadores no están conformes dentro de la organización o se sentirían excluidos.
2. Los niveles débil y fuerte son los más predominantes. Las dimensiones Afectivo y Condiciones laborales muestran un nivel débil, lo cual expresaría que un porcentaje significativo de los encuestados piensa que no se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados.
3. Las dimensiones Normativo, Institucionalidad y Eficiencia en el desempeño muestran un nivel fuerte con lo cual afirmaríamos que las personas se mantienen en su trabajo por conveniencia, agradecimiento y porque poseen ellos mismos una opinión positiva de su desempeño en sus labores.

VI. RECOMENDACIONES.

1. Se recomienda a la gestión del Hospital Leoncio Prado en Huamachuco, que se promueva la generación de prácticas de equidad para todos los trabajadores que se encuentran laborando en los diferentes servicios y de esta manera elevar las dimensiones Afectivo y Condiciones laborales.
2. Fortalecer las políticas de motivación e incentivos basándose en resultados de evaluaciones de desempeño anual, con programas de reconocimiento, promoción de puestos, capacitaciones y bienestar socio-laboral con la finalidad de que las dimensiones Normatividad y Eficiencia en el desempeño se eleven más y la Institucionalidad disminuya.
3. Generar un Comité periódico o eventual de Valoración del Compromiso Organizacional con la finalidad de determinar la percepción de los trabajadores de la Institución y contribuir con planes de mejora continua.

REFERENCIAS

- Araque J. y Rivera N. (2005). "*Psicología Organizacional e Industrial*".
- Bayona, C. y Goñi S. (2007). "*Compromiso organizacional*".
- Carpio (2003): "El talento humano en las organizaciones". Revista Tecnia, San José de Costa Rica.
- Chiavenato, I. (2004). "*Comportamiento Organizacional*". México DF: Thomson
- Hernández R. y otros (2007). "*Metodología de la investigación*". México D. F. : Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A.
- Hernandez, R. et al (2003). "*Metodología de la Investigación*". 3era Edición.
- Jericó, P. (2001). "Gestión del Talento. Del profesional con talento al talento organizativo". Ed Prentice Hall Financial Times, Madrid, España.
- Loli A. (2006). "*Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una Universidad Pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas*". Revista de la Facultad de Psicología de la UNMSM – IIPSI, Vol. 09, N° 01, pp. 37-67.
- Luthans F. (2008). "*Comportamiento Organizacional*". México D. F: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.México. Editorial McGraw Hill.
- Palma, S. (2003). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. Consultado el 27 de noviembre de 2008.

Robbins S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hill.

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA: TITULO DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN: Compromiso Organizacional en los Trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017.

<p>educación, antigüedad en la casa de estudio; en los puestos actual y el que ocupa, tienen una gran preponderancia en el grado de compromiso.</p> <p>Betanzos-Díaz (2011) Compromiso organizacional en profesionales de la salud, en su resumen manifiesta "Existe un aumento importante en las investigaciones sobre Compromiso Organizacional (CO) y este interés se debe en gran parte a que se reconoce que tiene un impacto no sólo para determinar la permanencia de los empleados, sino porque los empleados</p>						correcto de esta investigación.	
--	--	--	--	--	--	---------------------------------	--

<p>comprometidos contribuyen a alcanzar los objetivos organizacionales y llevan a mayores niveles de eficiencia. En el campo de la salud, el CO, como constructo teórico y como variable empírica, ha sido poco estudiado, para su estudio se han basado en modelos con distintos enfoques, tratando de determinar las relaciones existentes, antes que definir con precisión su naturaleza para los profesionales de la salud.</p>							
	<p>JUSTIFICACIÓN: Este trabajo de investigación se mostrara como algo</p>	<p>PROBLEMA: ¿Se promueve de forma efectiva el</p>	<p>HIPÓTESIS: Se promueve de forma efectiva el</p>	<p>TEORÍAS QUE FUNDAMENTE LAS VARIABLES:</p>			

	<p>novedoso e inédito en la Ciudad de Huamachuco, la cual, pretende determinar si se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017; implica generar conciencia sobre la importancia de los estudios sobre el Compromiso Organizacional y si los mismos suman para conservar un personal altamente motivado dentro de la Institución, para que se puedan cumplir las metas organizacionales e individuales de sus miembros. Por tanto esta investigación, serviría</p>	<p>compromiso organizacional en los trabajadores del Hospital Leoncio Prado Huamachuco, 2017?</p>	<p>compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017.</p> <p>OBJETIVOS:</p> <p>Determinar si se promueve de forma efectiva el compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2017.</p>	<p>Es necesario enfatizar que al reseñar sobre Compromiso Organizacional, se defina como "Un estado, en el cual un empleado se identifica con una organización y sus metas y siente deseo de seguir formando parte de ella" .una participación elevada, en el trabajo radica en equipararse con las acciones a ejecutar, mientras que el compromiso organizacional elevado reside en equilibrarse con la institución, establecimiento, compañía, empresa, la cual realiza un servicio. Precisa Robbins (2004), "El compromiso organizacional es uno de los principales retos modernos", puesto que perdura la desconfianza constante de recorte de personal, la pérdida de seguridad laboral, el cambio abrumador de tecnología y la dureza de tener que realizar más con menos; motivo por el cual, los jefes, o quienes lideran una organización, deberían iniciar un ambiente laboral apremiante y así fortificar compromiso de sus colaboradores, evitando desconfianza y por el contrario deberían generar un óptimo compromiso gracias a las</p>			
--	--	---	---	--	--	--	--

	como una referencia teórica para futuras investigaciones en el contexto de desarrollo organizacional y manejo de los recursos humanos.			variadas estrategias organizacionales que promueva la organización. Expresa por su parte Luthans (2008).			
--	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 02

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Edad: _____

Sexo: Masculino []

Femenino []

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para identificar si se promueve el compromiso organizacional, en los trabajadores nombrados del Hospital: Leoncio Prado Huamachuco 2017. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán tomar acciones en el mejoramiento integral de la Institución, puesto que se propondrá algunas estrategias de mejora.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 30 ítems. Cada ítem incluye cuatro alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en la letra que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu institución.

- Si no ocurre nunca, si jamás estaría de acuerdo, marca la alternativa **DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO**
- Si ocurre pocas veces, muy rara vez de acuerdo, Marca la alternativa **PARCIALMENTE DE ACUERDO**
- Si ocurren muchas veces, casi siempre, marca la alternativa **DE ACUERDO**
- Si ocurren continuamente, totalmente de acuerdo, marca la alternativa

DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO

Nº	ÍTEMS	DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO (0)	PARCIALMENTE DE ACUERDO (1)	DE ACUERDO (2)	DEFINITIVAMENT E DE ACUERDO (3)
AFECTIVO					
1	Laborar en este establecimiento significa mucho para mí.				
2	Me he integrado plenamente con la institución				
3	¡Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo mutuo!				
4	En este establecimiento me siento como en familia.				
5	He recibido algún reconocimiento por hacer un buen trabajo el último mes.				
6	Mi jefe u otro compañero en el trabajo se preocupan o interesa por mi bienestar como persona.				
NORMATIVO					
7	Estoy agradecido (a) por cómo en este establecimiento me valoran.				
8	Me sentiría triste si dejo este establecimiento porque tengo un compromiso con mis compañeros de trabajo.				
9	Esta institución merece mi lealtad.				
10	Así me ofrezcan un trabajo algo mejor, no dejaría este establecimiento.				
11	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización porque me dio la oportunidad de trabajar.				
12	Tengo la obligación de permanecer en este Hospital.				
INSTITUCIONAL					
13	Si continúo en esta Institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí				
14	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas				
15	Poseo capacidades y actitudes para encontrar otro empleo				
16	Otras personas dependen de mis ingresos por laborar en esta institución				

17	He analizado las ventajas y desventajas de permanecer o no en esta institución				
18	Seguiría laborando en este establecimiento hasta encontrar una mejor remuneración o condiciones en otro lugar.				
	EFICIENCIA EN EL DESEMPEÑO EXPECTATIVAS				
19	En su servicio: ¿las tareas están claramente definidas?				
20	¿Conoce claramente las políticas de su Institución?				
21	En su servicio: ¿la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación?				
22	¿La misión o propósito de su institución hace que usted sienta su trabajo importante?				
23	En los últimos seis meses: ¿alguien en el trabajo ha hablado con usted acerca de su progreso				
24	Sus compañeros de trabajo ¿están comprometidos con hacer un trabajo de calidad?				
	CONDICIONES LABORALES				
25	¿Tienes los materiales y equipo necesario para hacer el trabajo de manera correcta?				
26	¿Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones?				
27	Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro				
28	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores				
29	El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc.)				
30	Sabe si su centro de labores ¿cumple con las normas y leyes que favorezcan al trabajador en caso de un accidente ocurrido en el trabajo?				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 03

MATRIZ DE BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

MUESTRA	AFECTIVO						SUB TOTAL	NORMATIVO						SUB TOTAL	INSTITUCIONALIDAD						SUB TOTAL	EFICIENCIA EN EL DESEMPEÑO- EXPECTATIVAS						SUB TOTAL	CONDICIONES LABORALES						SUB TOTAL	TOTAL
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18		19	20	21	22	23	24		25	26	27	28	29	30		
1	1	1	1	1	0	0	4	1	2	2	2	2	1	10	1	2	2	1	1	1	8	1	1	2	2	0	1	7	1	1	2	2	2	1	9	38
2	1	1	0	0	0	2	4	1	1	1	1	2	0	6	0	1	3	2	1	1	8	0	0	1	2	0	0	3	0	0	0	1	2	2	5	26
3	1	2	1	1	0	1	6	0	1	1	0	2	0	4	0	1	1	0	2	1	5	2	3	1	3	1	3	13	1	1	1	2	1	1	7	35
4	2	3	0	0	0	0	5	1	1	2	0	2	0	6	0	0	2	2	1	0	5	1	3	2	1	0	1	8	2	1	1	1	1	1	7	31
5	3	3	1	1	0	0	8	0	3	3	0	0	0	6	3	3	3	3	3	3	18	3	1	0	0	0	0	4	0	0	0	1	0	0	1	37
6	2	2	1	1	0	0	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	0	1	5	0	1	1	1	1	1	5	28
7	2	3	2	3	1	2	13	3	2	2	2	2	2	13	2	2	3	2	2	2	13	3	2	2	2	2	2	13	0	1	2	2	2	2	11	63
8	1	2	1	1	0	0	5	1	2	2	1	0	1	7	2	2	3	2	2	2	13	2	2	1	1	1	0	7	0	0	1	2	2	1	6	38
9	2	3	2	1	2	2	12	2	2	2	1	1	1	9	1	1	2	0	2	1	7	2	2	1	2	2	2	11	1	2	2	2	2	2	11	50
10	0	2	1	2	1	2	8	3	2	2	1	2	2	12	2	2	2	1	2	2	11	2	2	1	2	1	2	10	2	1	1	1	2	1	8	49
11	2	2	1	2	0	0	7	0	1	1	3	1	1	7	2	1	1	1	2	1	8	2	1	1	2	0	0	6	2	2	1	1	2	2	10	38
12	2	2	2	1	1	2	10	2	2	3	2	2	2	13	1	1	3	0	3	2	10	2	2	2	3	2	2	13	1	1	2	1	2	1	8	54
13	1	2	2	2	1	1	9	1	3	3	2	1	2	12	1	1	3	2	2	2	11	2	2	2	2	1	1	10	0	0	0	0	0	1	1	43
14	2	2	2	2	0	1	9	2	1	2	1	0	0	6	0	0	3	1	2	1	7	2	2	2	2	1	3	12	2	2	2	2	1	1	10	44
15	3	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	1	0	0	3	0	3	3	9	0	1	0	0	0	0	1	0	0	3	3	0	2	8	22
16	1	1	0	1	0	3	6	0	1	3	1	1	1	7	0	2	3	3	2	2	12	1	1	3	2	0	1	8	1	1	1	2	2	1	8	41
17	2	1	1	2	0	3	10	2	1	3	1	2	0	9	1	0	4	1	2	1	9	3	3	0	2	0	2	10	1	2	3	2	2	3	13	51
18	2	1	1	1	0	1	6	1	1	1	0	0	1	4	1	1	1	1	1	1	6	2	1	3	1	0	1	8	1	2	2	2	2	1	10	34
19	1	1	0	1	0	0	3	1	1	1	0	1	0	4	1	0	2	2	1	2	8	1	1	2	1	1	1	7	1	0	0	1	1	1	4	26
20	2	1	1	1	1	1	7	1	0	1	0	0	1	3	1	1	2	2	1	3	10	2	2	1	1	1	1	8	2	2	2	2	2	2	12	40
21	1	1	2	2	0	1	7	2	2	2	1	1	0	8	1	0	1	1	1	1	5	2	1	1	2	1	2	9	1	1	2	1	1	1	7	36
22	3	3	3	3	0	3	15	3	3	3	3	3	3	18	0	3	0	0	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	78
23	3	3	3	3	0	3	15	3	1	3	3	3	3	16	0	3	0	0	1	3	7	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	74
24	2	2	1	1	0	1	7	1	1	2	3	1	0	8	1	3	3	2	3	3	15	3	2	2	3	0	2	12	2	1	2	2	3	2	12	54
25	2	2	2	2	2	3	13	1	2	2	0	2	0	7	2	0	3	2	2	3	12	2	2	0	2	0	2	8	0	2	1	1	2	2	8	48
26	3	3	3	3	0	3	15	3	3	3	3	3	3	18	0	3	3	3	3	3	15	0	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	81
27	1	1	1	0	0	1	4	1	2	3	1	1	3	11	3	2	2	1	2	1	11	3	3	2	3	0	1	12	1	3	2	2	2	2	12	50
28	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	2	1	1	12	3	2	2	3	2	3	15	3	1	1	3	3	3	14	1	1	0	0	0	1	3	61
29	3	2	2	1	0	1	9	1	1	1	2	2	2	9	2	2	1	2	2	2	11	2	2	3	1	1	2	11	1	1	1	1	0	1	5	45
30	1	1	1	0	0	0	3	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	0	1	1	4	1	0	1	0	0	1	3	1	1	0	0	0	0	2	13
31	3	2	2	2	0	2	11	1	1	3	2	3	3	13	1	3	3	3	3	0	13	3	3	0	3	0	3	12	3	1	1	1	1	3	10	59
32	3	1	1	0	0	0	5	0	0	0	0	0	1	1	0	0	3	2	2	2	9	2	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	1	1	19
33	1	2	2	0	0	1	6	0	0	2	0	0	2	4	0	0	3	3	1	3	10	3	0	0	0	0	1	4	1	1	1	1	0	0	4	28
34	3	2	1	2	0	0	8	0	2	2	1	2	1	8	2	3	3	3	0	0	11	2	2	3	2	0	1	10	1	1	0	0	0	1	3	40
35	3	3	3	3	0	3	15	3	0	1	1	1	3	9	2	2	2	2	0	0	8	1	3	0	1	1	0	4	0	3	3	3	3	3	15	51
36	3	2	2	2	0	1	10	1	2	2	2	1	1	9	1	2	3	3	2	3	14	2	2	1	0	0	2	7	2	1	0	1	0	1	5	45
37	2	2	1	1	0	0	6	0	0	3	3	2	2	10	2	2	0	2	2	2	10	2	3	0	1	0	1	7	0	0	1	0	0	1	2	35
38	3	2	1	1	0	2	9	1	2	1	2	3	3	12	2	1	2	2	1	2	10	2	2	2	2	0	1	9	0	1	2	2	1	1	7	47
39	3	2	2	2	1	2	12	2	1	3	2	2	2	12	3	1	1	3	2	2	12	2	2	1	2	2	1	10	2	1	1	2	1	1	8	54
40	2	2	1	1	0	0	6	0	1	1	0	1	3	6	1	0	3	3	2	1	10	2	3	0	2	0	0	7	1	2	3	3	3	0	12	41
41	3	3	1	3	0	1	11	1	3	3	3	3	3	16	3	3	2	3	3	1	15	2	3	3	3	0	3	14	3	3	3	2	3	1	15	71
42	3	2	3	3	0	3	14	3	3	3	3	3	0	15	0	1	3	2	1	0	7	3	3	0	3	0	3	12	3	3	2	2	1	1	13	61
43	2	3	0	0	0	1	6	1	2	2	1	1	1	8	0	0	3	3	3	3	12	3	0	3	3	0	1	10	1	1	1	1	1	0	5	41
44	3	3	3	2	0	1	12	1	3	3	3	3	3	16	1	2	3	3	0	1	10	0	0	2	1	0	2	5	0	1	1	1	2	0	5	48
45	2	3	0	1	0	0	6	0	1	1	0	1	1	4	1	1	3	2	0	0	7	1	2	3	0	0	1	7	0	1	0	1	2	0	4	28
46	3	1	1	0	0	0	5	0	3	3	3	3	3	15	1	1	3	3	1	2	11	2	3	0	3	0	1	9	3	0	0	0	1	1	4	44
47	3	3	1	2	0	2	11	0	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	1	1	14	1	3	1	2	1	1	9	3	3	2	3	3	2	16	64
48	2	2	2	1	0	0	7	0	1	2	3	1	2	9	2	2	2	2	1	1	10	3	3	3	2	0	2	13	2	1	1	2	2	0	8	47
49	1	1	1	1	0	0	4	0	1	1	1	1	1	5	3	2	3	3	3	3	17	1	3	3	0	0	0	7	0	0	0	0	0	1	1	34
50	1	1	0	0	0	0	2	0	1	1	1	1	1	5	3	2	3	3	2	2	15	1	2	3	0	0	0	6	0	0	0	0	0	2	2	30

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

CONSTANCIA DE REALIZACIÓN DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

El Director Ejecutivo de la Red de Salud Sánchez Carrión, Provincia de Huamachuco, Departamento La Libertad;

HACE CONSTAR:

Que, la Lic. **María Enith Casanova Gaytán**, estudiante del Programa de Maestría de Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, ha realizado su estudio de investigación, titulado: "**COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES NOMBRADOS DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO – 2017**", y en el mes de marzo del presente año, ha aplicado un Instrumentos de Recolección de datos, consistente en un Encuesta sobre Compromiso Organizacional, siendo aplicada al personal nombrado del Hospital.

Se expide la presente a solicitud escrita del interesado para los fines que estime conveniente.

Huamachuco, 3 de abril del 2017



REGION LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
RED SANCHEZ CARRION
[Signature]
M.C. ALBERTO G. PINIANO
DIRECTOR EJECUTIVO

ABS0/YLGE/ylge
C.c Archivo

ANEXO 05

MATRIZ DE VALIDACION DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO


TITULO DE LA TESIS: Compromiso Organizacional en los Trabajadores nombrados del Hospital: Leoncio Prado Huamachuco 2017

VARIABLE: Compromiso Organizacional		ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO												OBSERVACIONES
INDICADORES	ITEMS		REDACCION		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN				
			A	B	A	B	A	B	A	B	A	B			
DIMENSIÓN 1: Afectivo															
Pertenencia a la Institución	Laborar en este establecimiento significa mucho para mí.	1		1		1		1		1		1			
Lazos emocionales	Me he integrado plenamente con la institución	1		1		1		1		1		1			
Trabajo en equipo	¡Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo mutuo!	1		1		1		1		1		1			
Relaciones personales y grupales	En este establecimiento me siento como en familia.	1		1		1		1		1		1			

Reconocimientos	He recibido algún reconocimiento por hacer un buen trabajo el último mes.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Percepción de satisfacción	Mi jefe u otro compañero en el trabajo se preocupan o interesa por mi bienestar como persona.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
DIMENSIÓN 2: Normativo																			
Valor Institucional	Estoy agradecido(a) por cómo en este establecimiento me valoran.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Relaciones grupales	Me sentiría triste si dejo este establecimiento porque tengo un compromiso con mis compañeros de trabajo.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Identificación Institucional	Esta institución merece mi lealtad.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Decisiones Laborales	Así me ofrezcan un trabajo algo mejor, no dejaría este establecimiento.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Reciprocidad con la Institución	Me sentiría culpable si ahora dejara esta Institución porque me dio la oportunidad de	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

		comprometidos con hacer un trabajo de calidad									
DIMENSIÓN 5: Condiciones Laborales											
Equipamiento	Tienes los materiales y equipo necesario para hacer el trabajo de manera correcta	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Condiciones físicas	Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Condiciones ambientales	El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc.)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Sabe si su centro de labores cumple con las normas y leyes que favorezcan al trabajador en caso de un accidente ocurrido en el trabajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos	JULIO CONSTANTE TORRES ULLOA		DNI N°	19520163
Nombre del Instrumento	Instrumento de Compromiso Organizacional			
Dirección domiciliaria	Miraflores N° 630		Teléfono domicilio	
Título Profesional / Especialidad	CIENCIAS NATURALES		Teléfono Celular	996951611
Grado Académico	Magister en Administración Pública			
Mención	Gestión Pública			
FIRMA			Lugar y Fecha:	
			Husmachuco, 26 de Febrero 2019	

ANEXO 06
MATRIZ DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

ITEM	DIMENSIONES	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
AFECTIVIDAD		
01	Laborar en este Establecimiento significa mucho para mí.	0,866
02	Me he integrado plenamente con la Institución	0,809
03	¡Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo mutuo!	0,813
04	En este Establecimiento me siento como en familia	0,813
05	He recibido algún reconocimiento por hacer un buen trabajo el último mes	0,890
06	Mi jefe u otro compañero en el trabajo se preocupan o interesa por mi bienestar como persona	0,846
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.866$ La fiabilidad se considera como BUENO		
NORMATIVO		Alfa de Cronbach si el ítem se borra
07	Estoy agradecido (a) por como en este establecimiento me valoran	0,869
08	Me sentiría triste si dejo este establecimiento, porque tengo un compromiso con mis compañeros de trabajo	0,855
09	Esta Institución merece mi Lealtad	0,851
10	Así me ofrezcan un trabajo algo mejor, no dejaría este establecimiento	0,862
11	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización porque me dio la oportunidad de trabajar	0,854
12	Tengo la obligación de permanecer en este Hospital	0,862
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.880$ La fiabilidad se considera como BUENO		

INSTITUCIONALIDAD		Alfa de Cronbach si el ítem se borra
13	Si continúo en esta Institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	0,830
14	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas	0,795
15	Poseo capacidades y actitudes para encontrar otro empleo	0,786
16	Otras personas dependen de mis ingresos por laborar en esta institución	0,753
17	He analizado las ventajas y desventajas de permanecer o no en esta institución	0,778
18	Seguiría laborando en este establecimiento hasta encontrar una mejor remuneración o condiciones en otro lugar.	0,866
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.832$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE		
EFICIENCIA EN EL DESEMPEÑO – EXPECTATIVAS		Alfa de Cronbach si el ítem se borra
19	En su servicio: ¿las tareas están claramente definidas?	0,861
20	¿Conoce claramente las políticas de su Institución?	0,835
21	En su servicio: ¿la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación?	0,876
22	¿La misión o propósito de su institución hace que usted sienta su trabajo importante?	0,813
23	En los últimos seis meses: ¿alguien en el trabajo ha hablado con usted acerca de su progreso	0,833
24	Sus compañeros de trabajo ¿están comprometidos con hacer un trabajo de calidad?	0,810
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.863$ La fiabilidad se considera como BUENO		
CONDICIONES LABORALES		Alfa de Cronbach si el ítem se borra
25	¿Tienes los materiales y equipo necesario para hacer el trabajo de manera correcta?	0,895
26	¿Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones?	0,880
27	Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro	0,891
28	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	0,901
29	El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc.)	0,895
30	Sabe si su centro de labores ¿cumple con las normas y leyes que favorezcan al trabajador en caso de un accidente ocurrido en el trabajo?	0,885
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.908$ La fiabilidad se considera como BUENO		