



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Capacitación y compromiso organizacional en los usuarios de
lactancia materna en un hospital público de Lima, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Gárate León, Nicolás Raúl (orcid.org/0000-0001-8312-0072)

ASESORA:

Dra. Chipana Fernández, Yolanda Maribel Mercedes

(orcid.org/0000-0002-8609-3409)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Al creador por darme la oportunidad de continuar con la vida, la misma que trato de gozar a plenitud, a mis seres amados muy especialmente a mi madre Yolanda León Caballero, a mi familia que son el motor de mi vivir y a todas mis amistades con quienes he compartido diversos puntos de vista que fueron plasmados en el quehacer diario y me permitió sentirme útil socialmente cumpliendo con mi designio de SERVIR.

Agradecimiento

Muy especial a los compañeros del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, del Ministerio de Salud, a la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo Lima Norte; por permitirme tener una ampliación de mis conocimientos en beneficio del País, sobre todo al Dr. Chantal Jara y la Dra. Yolanda Chipana, de quienes sin duda recibí un gran bagaje cognitivo que me permitió continuar con el proceso de mi investigación.

Índice de contenidos

	Pág
Carátula.	
Dedicatoria.	ii
Agradecimiento.	iii
Índice de contenidos.	iv
Índice de Tablas.	vi
Índice de figuras.	vii
Resumen.	viii
Abstract.	ix
I. INTRODUCCIÓN.	1
II. MARCO TEÓRICO.	4
III. METODOLOGÍA.	12
3.1 Tipo y diseño de investigación.	12
3.2 Variables y operacionalización.	13
3.3 Población, muestra y muestreo.	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	15
3.5 Procedimientos.	16
3.6 Método de análisis de datos.	17
3.7 Aspectos éticos.	17
IV. RESULTADOS.	17
V. DISCUSIÓN.	30
VI. CONCLUSIONES.	35
VII. RECOMENDACIONES.	36
REFERENCIAS.	37
Anexos.	45
Anexo 1: Matriz de consistencia.	
Anexo 2: Ficha investigativa.	
Variable capacitación en lactancia materna.	
Variable compromiso organizacional.	

Anexo 3: Matriz de operacionalización de variables.

Anexo 4: Matriz de recolección de datos.

Cuestionario de capacitación en lactancia materna.

Cuestionario del compromiso organizacional.

Anexo 5: Carta de presentación de la EPG UCV Lima Norte.

Anexo 6: Autorización de la organización.

Anexo 7: Certificado de validación del instrumento de recolección de datos.

Validación del experto N°1.

Validación del experto N°2.

Validación del experto N°3.

Anexo 8: Registro nacional de grados académicos y títulos profesionales – Sunedu.

Experto N°1.

Experto N°2.

Experto N°3.

Anexo 9: Base de datos de la prueba piloto para la confiabilidad de los instrumentos.

Base de datos de la variable capacitación en lactancia materna.

Base de datos de la variable compromiso organizacional.

Anexo 10: Base de datos de la tesis.

Base de datos de la variable capacitación en lactancia materna.

Base de datos de la variable compromiso organizacional.

Anexo 11: Turnitin de la tesis.

Índice de tablas

	Pag
Tabla 1 Juicio de expertos	17
Tabla 2 Frecuencia y porcentajes de los niveles con respecto a la variable capacitación.	20
Tabla 3 Frecuencia y porcentajes de los niveles de las dimensiones de capacitación.	21
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable compromiso organizacional.	22
Tabla 5 Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de compromiso organizacional.	23
Tabla 6 Prueba de normalidad.	24
Tabla 7 Asociación entre la capacitación y el compromiso organizacional del usuario en lactancia materna.	25
Tabla 8 Prueba de hipótesis específica.	25
Tabla 9 Cuadro diferenciado de sexo por edad del usuario en lactancia materna.	26
Tabla 10 Grupo laboral encuestado del usuario en lactancia materna	27
Tabla 11 De la distribución del grupo ocupacional por lugar de trabajo del usuario en lactancia materna.	28
Tabla 12 Formación en lactancia del usuario en lactancia materna	29
Tabla 13 Experiencia en lactancia en meses del usuario en lactancia materna	30

Índice de figuras

	Pag
Figura 1. Proceso de la evaluación de la capacitación	10
Figura 2 Diseño de la investigación	13
Figura 3 Niveles de capacitación del usuario en lactancia materna	20
Figura 4 Niveles de las dimensiones de capacitación del usuario en lactancia materna	22
Figura 5 Niveles de compromiso organizacional del usuario en lactancia materna	23
Figura 6 Niveles de las dimensiones de compromiso organizacional del usuario en lactancia materna	24
Figura 7 Sexo de los encuestados del usuario en lactancia materna	27
Figura 8 Del grupo laboral encuestado del usuario en lactancia materna	27
Figura 9 De la distribución del grupo ocupacional por lugar de trabajo del usuario en lactancia materna	28
Figura 10 De la formación en lactancia del usuario en lactancia materna	29
Figura 11 De la experiencia en lactancia en meses del usuario en lactancia materna	30

Resumen

Este trabajo investigativo tuvo como objetivo: Determinar la relación entre capacitación y el compromiso organizacional en los usuarios de lactancia materna en un hospital público de Lima, 2022.

La investigación se desarrolló catalogada como básica, tipo descriptivo correlacional, no experimental, de corte transversal, de método hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo. La muestra la conformaron 80 usuarios de lactancia materna del hospital público indicado, 2022; se aplicaron los cuestionarios Ecola adaptado para capacitación en lactancia materna y el cuestionario de Meyer y Allen para el compromiso organizacional, de cuyos análisis se determinó una fiabilidad de 0.75 por la prueba de chi cuadrado (KR20) del cuestionario de capacitación en lactancia materna y una fiabilidad de 0.85 por la prueba Alfa de Cronbach del cuestionario de compromiso organizacional, en ambas circunstancias fueron altas.

Se concluyó que existe asociación entre la capacitación y el compromiso afectivo ($p < 0.05$), entre la capacitación y el compromiso de continuidad ($p < 0.05$) y entre la capacitación y el compromiso normativo ($p < 0.05$) por consiguiente se relacionan de manera positiva y directa la capacitación y el compromiso organizacional en los usuarios de lactancia materna en un Hospital público de Lima, 2022.

Palabras clave: Capacitación, compromiso organizacional y lactancia materna.

Abstract

This research work aimed to: Determine the relationship between training and organizational commitment in breastfeeding users in a public hospital in Lima, 2022.

The research was developed classified as basic, descriptive correlational, non-experimental, cross-sectional, hypothetical-deductive method with a quantitative approach. The sample was made up of 80 users of breastfeeding from the indicated public hospital, 2022; the Ecola questionnaires adapted for training in breastfeeding and the Meyer and Allen questionnaire for organizational commitment were applied, from whose analysis a reliability of 0.75 was determined by the test of chi square (KR20) of the breastfeeding training questionnaire and a reliability of 0.85 by Cronbach's Alpha test of the organizational commitment questionnaire, in both circumstances were high.

It was concluded that there is an association between training and affective commitment ($p < 0.05$), between training and continuity commitment ($p < 0.05$) and between training and normative commitment ($p < 0.05$), therefore they are related in a way Positive training and organizational commitment in breastfeeding users in a public hospital, 2022.

Keywords: Training, organizational commitment, and breastfeeding

I. INTRODUCCIÓN

Hoy sabemos que para iniciar la lactancia es necesario la prolactina, la misma que apareció hace 500 millones de años e intervino en el ciclo reproductivo de ciertas especies animales, es así como los mamíferos lactan desde hace 200 millones de años en forma concomitante con la aparición de la biosíntesis de la lactosa, y finalmente hace 100 millones de años apareció el *Homo Erectus*, adaptándose así en cada especie la lactancia según sus necesidades, (Fomon, 1995).

Es así como desde la antigua época neolítica, la leche en particular de la vaca, también de la cabra u oveja; sirvieron para proporcionar alimentos con alto valor nutritivo muy adecuados para el crecimiento y la salud, los mismos que contaban con la aceptación social unánimemente. (Varela-Moreiras, 2017).

La leche por ello se constituyó dentro de la nutrición humana como un gran avance, sobre todo por su seguridad de ingesta al evitar las infecciones con elevada calidad biológica, (Gómez Fernández-Vegue & Menéndez Orenga, 2015).

Por ende, actualmente tiene un reconocimiento mundial y es así como internacionalmente la Organización Mundial de la Salud, (2021) se refirió a ella, como la manera eficaz que garantiza tanto la salud y supervivencia de la niña(o) pero a pesar de ello, solamente un tercio fueron amamantados exclusivamente durante sus primeros 6 meses, hecho que no cambió en estas dos décadas.

En esta línea de acción en el 2018, la OMS informó que el 45% de todas las muertes infantiles se debió a la desnutrición en aproximadamente 2.7 millones de personas, los mismos que fueron privados de poder culminar su crecimiento, salud y desarrollo.

Por eso, Webber & Serowoky, (2017) indicó que la leche materna se constituyó como el alimento ideal para los lactantes; al ser segura, limpia y poseer anticuerpos para protegerlos contra enfermedades, suministrándole nutrientes y energéticos necesarios en sus primeros meses de vida; extendiéndolos hasta la segunda mitad del primer año o al primer tercio del segundo; por lo que la lactancia materna sirvió como un potente predictor en salud del binomio madre-niño(a),

Es así que la Organización Panamericana de la Salud (OPS), 2018; Vila-Candel et al., 2017) informó que Japón y Nueva Zelanda siguen manteniendo tasas de lactancia materna exclusiva entre el 71% y el 81%. en contraste con países del

centro y sur de Europa, como España, cuya prevalencia son muy inferiores (15-51%). En contraste con América Latina donde los índices de amamantamiento oscilan en promedio entre 23.3% (Guyana) a cifras mayores del 50% (Guatemala, Bolivia y Argentina), viéndose que en los países más pobres la lactación hasta los dos años osciló entre el 41% al 64%, mientras que en los países ricos es aproximadamente en 74%. como es el caso de EE. UU.

Cabe resaltar que en Perú no fue distinto, pero se sumó que existieron campañas publicitarias intensas que en forma arbitraria y exagerada, sindicaron posibles beneficios de las fórmulas lácteas sobre la leche materna, en contraposición a la reglamentación nacional vigente y en forma simultánea se agregaron factores culturales como mitos, creencias o desinformación de las madres y de hecho la propia contribución del sector salud, cuyo apoyo debió ser fundamental para el fomento de la lactancia materna y sin embargo, mayormente no promueve esta práctica (Medel Marambio et al., 2017).

Ante ello, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) comunicó que las madres lactantes en un 81% contaban solamente con educación primaria y lactaban al 68,4% de los menores de seis meses en Perú.

De la revisión científica, se desprendió que la lactancia materna ha sido siempre un desafío para los equipos multidisciplinares en salud, que aún con habilidades y sensibilizados en el tema, no fueron preparados para el reto (Barría, 2018).

De esta manera la capacitación institucional sobre lactancia materna juega un rol predominante también en el desarrollo del compromiso organizacional y al respecto Goyes Pabón & Moposita Tenelema, (2019) indicó que la constante asesoría en lactancia es la actividad más eficaz para garantizar una óptima nutrición en el recién nacido en sus primeros 6 meses, mejorando así el nivel cognitivo y las habilidades en el recurso humano con un entrenamiento mínimo de 22 horas.

Sin duda, con la capacitación el talento humano es capitalizable y por su intermediación se genera el impacto positivo que permite alcanzar los objetivos institucionales Barría-González et al., (2021) lográndose adquirir competencias laborales para el propio desarrollo institucional, (Alpizar Muni & Molina Naranjo, 2018).

Sin embargo, con la pandemia del SARS coV2, hubo una intervención en la forma de educar, por lo que la educación presencial viró a la educación a distancia, no presencial o e-learning (aprendizaje electrónico a través de redes de ordenadores) que permitió la interacción de sitios distantes geográficamente y con tiempos diferidos en las denominadas aulas virtuales (Area & Adell, 2009; Covarrubias Hernández, 2021).

A ello se sumó la modalidad m-learning (aprendizaje electrónico móvil), por dispositivos móviles inteligentes con conectividad inalámbrica, lográndose expandir y elevar la instrucción educativa a más personas (Rodríguez Arce & Juárez Pegueros, 2017).

Esta situación fue advertida por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019) informando que el 81% de los hogares del quintil V tienen conexión a Internet, los del primer y segundo quintil, llegan solamente al 38% y el 53% respectivamente.

Para Fonseca Herrera et al., (2019) en la actualidad existen diversos aportes sobre la concepción del compromiso organizacional, de las que no se han logrado consensos al respecto, pero se sabe que influencia en el desarrollo y progreso organizacional.

Según Allen & Meyer, (1996), señalaron que es una conducta psicológica que interactúa en la relación persona e institución, agregándose lo expresado por Mondy et al., (2010) quienes indicaron que una organización con productos de alta calidad seguirá siempre adelante de la competencia manteniendo esa ventaja, si se conserva el nivel de su recurso humano.

Ante ello, Werther J y Davis, (1998) determinaron que esta es la actitud que definió la relación del éxito o fracaso organizacional.

De todo lo expresado, se identificó que existe un deficiente compromiso organizacional en el usuario de lactancia en el Hospital Público de Lima durante el 2022, considerándose como causas importantes la limitada infraestructura hospitalaria que cuenta con más de 50 años de existencia y de distribución inadecuada a la demanda actual, la escasa capacitación del recurso humano que se ahonda con una mala planificación de la misma, evidenciándose un desinterés del trabajador que se acompaña a la falta de competencia funcional directiva, por

todo lo indicado, se desprende el siguiente problema general ¿Cómo se relaciona la capacitación y compromiso organizacional en los usuarios de lactancia materna en un Hospital público de Lima ,2022?, siendo los problemas específicos (ver anexo 1).

Por ello, el Objetivo general de estudio es determinar una relación entre la capacitación y compromiso organizacional en los usuarios de lactancia materna en un Hospital público de Lima, el 2022, siendo los objetivos específicos (ver anexo 1). De igual manera, la Hipótesis general de investigación analiza si existe relación entre la capacitación y compromiso organizacional en los usuarios de lactancia materna en un Hospital público de Lima, 2022, con las siguientes hipótesis específicas de estudio (ver anexo 1).

Esta investigación teóricamente, se justificó por su alto valor informático al analizar críticamente la relación entre la capacitación del usuario en lactancia materna, mediante la encuesta en conocimientos de lactancia (Ecola) en idioma español adaptada por la Asociación Española de Lactancia Materna, (2019) a la realidad nacional y el compromiso organizacional en el hospital establecido según lo priorizado por (Allen & Meyer, 1996) en relación a la justificación práctica se propone lineamientos de acción para la capacitación específica y el fomento del compromiso organizacional que permitirá cumplir con los objetivos institucionales, metodológicamente se emplearán instrumentos recolectores de datos y técnicas tipo cuestionarios, adaptados a la realidad local, siendo validados con el KR 20 (Ecola) y Alfa de Cronbach (Compromiso Organizacional).

II. MARCO TEÓRICO

Indudablemente para este trabajo investigativo, dentro de la revisión bibliográfica de los antecedentes nacionales destacó el estudio de Mejia et al., (2020) cuyo objetivo fue evaluar las capacitaciones e investigaciones del recurso humano en salud, siendo de tipo observacional descriptivo, metacéntrica, con muestreo aplicado al personal de salud de 8 países latinoamericanos, indagando sobre su capacitación e investigación recibida, resultando que los entrenamientos recibidos eran muy pocos y durante el último año mucho menos, así resulta ser mínima la investigación y más reducida su publicación, concluyendo que el resultado es coherente con muchos informes y demostrando que la investigación y el autoaprendizaje son deficientes.

En el mismo sentido, la investigación de Anhelía-Gonzales et al., (2021) evidenció que la gestión administrativa y el compromiso organizacional guardan relación entre los trabajadores del sector educación, siendo de tipo cuantitativo, básica, hipotético deductivo, corte transversal, correlacional, no experimental, con muestreo de 88 trabajadores del sector como docentes, personal administrativo y directivos. Se aplicó dos cuestionarios validados con criterios de expertos en gestión administrativa y compromiso organizacional, concluyendo que la relación existente entre ambos es positiva e impensablemente baja para el personal encuestado, de forma tal que, a mejor gestión, el compromiso laboral se incrementará progresivamente.

Así, Zamora Giraldo, (2020) siguiendo los mismos lineamientos, se propuso encontrar la relación de capacitar al personal y el grado de compromiso en un referido programa. La metodología usada fue descriptiva, transversal, no experimental, con muestreo de 62 trabajadores del programa, se aplicaron las teorías de Sicileo para capacitación laboral y de Meyer y Allen en compromiso Organizacional, utilizándose encuestas, para el compromiso organizacional con 18 preguntas y para la capacitación laboral de 15 preguntas. Los resultados por su alto grado de significancia positiva evidenciaron que existe relación del compromiso organizacional con la capacitación laboral, concluyéndose que la relación entre el compromiso organizacional y capacitar; es directa.

De igual forma, Puma, (2020) determinó la relación existente entre la motivación laboral en los trabajadores y el compromiso organizacional en una corte de Justicia, con enfoque tipo cuantitativo, no experimental, correlacional y con muestreo probabilístico en los trabajadores indicados. Se usó el cuestionario de motivación y el de compromiso organizacional de Aldana Rivera et al., (2018) el resultado demostró que la motivación laboral guarda una alta correlación con el compromiso organizacional concluyéndose que, a mayor nivel de motivación laboral, el compromiso será mayor.

En la misma línea, el estudio de Ayala Gil, (2018) estableció la relación entre gestión de la capacitación y desempeño laboral en un establecimiento de salud, de tipo correlacional, transversal, no experimental, con un muestreo de 94 trabajadores asistenciales y administrativos; utilizándose encuestas y cuestionarios para ambas variables con la escala de Likert, el resultado reveló que el desempeño laboral tiene relación directa con la gestión de la capacitación.

Es necesario a nivel internacional, resaltar lo expresado por la UNICEF, (1990) mediante la declaración de Innocenti, donde se deja estipulado los 10 ítems para una exitosa lactancia materna, impulsándose la Iniciativa Hospital Amigo del Niño (IHAN).

Por ello es importante el estudio de Pico-Fonseca y Betancurth-Loaiza, (2021) quienes evaluaron con enfoque ecológico, el abordaje de la lactancia materna relacionando sus aportes prácticos con la educación, utilizándose la metodología PICO en la revisión bibliográfica del 2010-2020. De los 549 artículos, se seleccionaron a 57 y se concluye que hay la necesidad de mejorar la capacitación institucional y vincularla a la red de apoyo en este proceso, de forma tal que sea fortalecida la lactancia materna en el recién nacido.

Es así como, Vizcaíno Cruz, (2020) demostró la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa de servicio público, se consideró una población mixta, con enfoque de tipo cuantitativo, correlacional y descriptivo, de corte transversal, no experimental, combinándose la teoría de Herzberg (1959) en satisfacción laboral y la Allen & Meyer, (1996) del compromiso afectivo, de continuidad y normativo (Kanning, U. P., Hill, 2015) resultando que el nivel de satisfacción no tiene relación con el tiempo de permanencia laboral, pero si con el compromiso organizacional, los varones están

más satisfechos que las mujeres, a predominio del compromiso afectivo. Se concluyó que existe una fuerte correlación, por ello a mayor satisfacción laboral, mayor compromiso organizacional.

Por ello Chiang-Vega y Candia-Romero, (2021) trató en su estudio la medición de la percepción laboral y sus niveles del comportamiento organizacional con sus variables satisfacción laboral y compromiso organizacional, fue de tipo transversal, descriptivo, en base a una encuesta a 271 personas, del análisis se desprende que existen tres segmentos de trabajadores con baja, media y alta percepción laboral, confirmándose que el compromiso organizacional afecta positiva y significativamente a la satisfacción laboral.

De igual forma, Littlewood Zimmerman, (2020) diseñó una escala que evalúa la relación existente entre el compromiso afectivo, normativo, renuncia psicológica con el compromiso organizacional. Fue un estudio cuantitativo, correlacional ex post facto, con muestreo de 192 personas con labores a tiempo completo; del análisis se desprende que existe una relación positiva entre compromiso de continuación con renuncia psicológica pero no con el bienestar emocional, también relación entre el compromiso afectivo y el desempeño organizacional, pero no con el compromiso de continuación; sin embargo, este afecta negativamente el desempeño personal.

En ese contexto, Aldana Rivera et al., (2018) analizó la dinámica del compromiso organizacional en el sector salud, con enfoque cuantitativo, entrevistas semiestructuradas, observacional no participante con criterios de inclusión y exclusión, resultando que el compromiso organizacional de los enfermeros se basa en las preventas, tipo de contratación y desarrollo profesional, concluyéndose que la flexibilización de la relación empresa y empleado genera beneficio en los objetivos comunes.

Continuando con Rios Manriquez et al., (2017) analizó el compromiso organizacional y la compensación sobre él, en los docentes institucionales de educación superior, de tipo descriptivo, con muestreo de 209 docentes, utilizando la metodología de Allen & Meyer, (1996) se concluyó que el compromiso afectivo se incrementa en los salariables y merma el compromiso continuo, mientras que en los asalariados existe mayor compromiso afectivo y menos compromiso normativo.

Finalmente, Rubio y Jiménez, (2019) analizaron que, en los trabajadores de empresas prestadoras de servicios públicos, existe una relación entre compromiso laboral y las prácticas de gestión, mediante un estudio de enfoque no experimental, cuantitativo, correlacional y transversal. Se recolectó la percepción laboral sobre las prácticas de recursos humanos y la experiencia personal sobre el compromiso laboral, al final concluyó que entre las prácticas de gestión humana y del compromiso laboral, la relación es positiva y significativa.

Indudablemente el capital humano sigue siendo el elemento más importante de una organización, en este contexto se creó la Política Nacional Multisectorial de Salud denominada Perú, País saludable; que estableció que se debe recibir atención y cuidados en salud aplicando principios de equidad y ofreciendo servicios con personal capacitado, resultando la capacitación muy relevante para sus trabajadores y la organización.

En esa línea Medel Marambio et al., (2017) indicó que aún con distintos niveles de conocimientos en lactancia materna en los profesionales de la salud, estos se incrementaron con la capacitación recibida; contribuyendo a la prevalencia de esta.

Por ello, Barría-González et al., (2021); Maslach et al., (2001); Vesga Rodríguez et al., (2020) consideraron que la implicación y participación efectiva de los trabajadores, logra un afecto positivo con el entorno laboral, traduciéndose en compromiso organizacional.

Es importante revisar la literatura al respecto de la variable capacitación y dado que cuenta con innumerables definiciones, empezaré mencionando que es necesario recordar que la capacitación y su respectiva evaluación se remonta a Ralph Tyler en la década de los 40, luego en la década de los 60 aparecen Glaser, Scriven, Stake, Cronbach y otros, quien indicaron que para evaluar es necesario que exista un análisis, interpretación y emisión de juicios en forma sistemática con respecto a la información obtenida, generando así oportunidades con reinversión para lograr un mundo de emprendedores (Estrada Villa y Boude Figueredo, 2015).

A su vez, Dessler, (2000) indicó que capacitar es darle las habilidades que requieren los trabajadores afines de poder tener mejor desempeño laboral, correspondiendo no solo a su necesidad misma de capacitación sino también identificándose el entrenamiento idóneo para el cargo respectivo, es decir

aprendizaje con aprehensión de habilidades en base a las competencias requeridas.

En ese sentido para Delgado, (2020) es obligatorio para los directivos aprender nuevas funciones evaluativas, pudiendo establecer los avances en forma individualizada, con su respectiva inclusión tecnológica, evitando que se entreguen resultados más por compromiso que por un aprendizaje significativo, por ello sin capacitación, no hay educación y viceversa.

Asimismo, Bohlander et al., (2018) determinaron que la capacitación tiene razón en base a la existencia del capital humano, que son los atributos como conocimientos, capacidades y habilidades, que otorgan valor económico a la organización.

De los modelos de evaluación en capacitación podemos mencionar a Kirkpatrick & Kirkpatrick, (2006) quien explicó que su modelo constaba de 4 niveles:

1. Reacción: que mide compromiso, la contribución y reacción del participante a capacitarse (desenvolvimiento del facilitador, captación de su atención, ejercicios, comodidad ambiental, etc.). Esta etapa permite realizar ajustes en el programa de capacitación.
2. Aprendizaje: mide lo aprendido, traducido en nuevas habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos. Esta etapa permite afianzar motivación y seguridad.
3. Comportamiento: evalúa el entrenamiento recibido en condiciones favorables, versando sobre lo aprendido y la adopción de actitudes modificatorias de comportamiento (sin nuevas actitudes, no hay cambio y fracasó la capacitación).
4. Resultado: que mide el efecto en el negocio organizacional.

En el transcurso del tiempo, se incluyó un nuevo ítem:

5. Rendimiento de la inversión conocido como ROI (return on investment) que determina el valor agregado a la organización sobre la inversión realizada.

Por otro lado, Chiavenato, (2011) afirmó que el concepto capacitación ha evolucionado constantemente y mucho, siendo considerado al inicio sólo como un proceso para desarrollar cualidades en el recurso humano afín de modificar solamente su comportamiento, incorporándose a la fecha, la transferencia de la experiencia aprendida en el logro de los objetivos institucionales, permitiendo aplicar conocimientos para adquirir competencias y habilidades en los objetivos

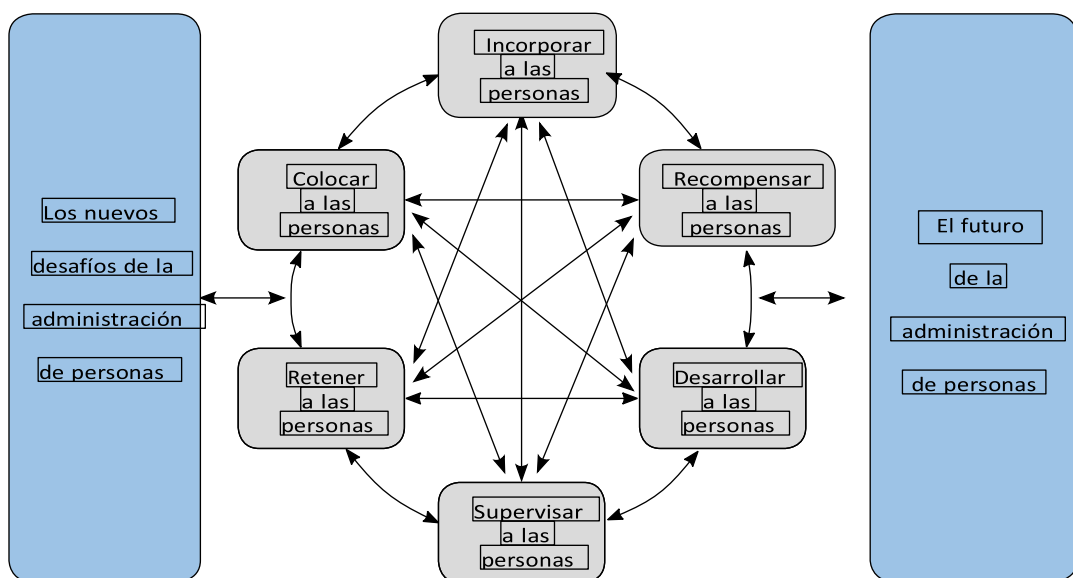
establecidos, por ello es imprescindible conocer si la capacitación logra sus fines, evaluando sus resultados, conociendo así su eficacia y saber si satisfizo las necesidades para los usuarios y la institución, analizando respectivamente el costo beneficio de los mismos,

Continuando con Chiavenato, (2014) expresó que la capacitación es un proceso educacional sistemática y organizadamente a corto plazo para aplicar conocimientos en la adquisición de competencias y habilidades para los objetivos establecidos; sin embargo, en el contexto globalizado, debe referirse al término administración, que considera a las personas, su inteligencia, su mente, la globalización, la tecnología, la calidad, etc., y ello hace más compleja la evaluación.

A continuación, un esquema adaptado para la mejor comprensión teórica:

Figura 1

El proceso de la evaluación de la capacitación



- Tomado del Libro *Gestión del talento humano*, Chiavenato 2014.

Por lo expresado, la clasificación de la evaluación de la capacitación por Chiavenato se da en 5 niveles:

1. **Costo:** es el monto de la inversión.
2. **Calidad:** cumplimiento de expectativas.
3. **Servicio:** satisfacción de las necesidades del participante.
4. **Rapidez:** ajuste a desafíos e imprevistos.

5. Resultados: que se logró; al final solamente las respuestas positivas garantizaran el éxito.

Bajo los términos expresados anteriormente, UNICEF, (1990) determinó que toda capacitación en lactancia debe concretarse en 10 pasos, las mismas que se describen a continuación:

1. Tener una política relacionada a lactancia materna de conocimiento general.
2. Capacitación al personal que lleve a cabo la política en lactancia.
3. Información sobre los beneficios de la lactancia a las gestantes.
4. Apoyar la lactancia inmediata en la madre lactante.
5. Enseñar la lactación a la madre y como mantener una lactancia difícil aun si ha de alejarse del hijo.
6. Administrar solo leche materna.
7. Facilitar la cohabitación madre y niño.
8. Estimular la libre demanda en la lactancia.
9. Impedir el uso de chupones o biberones en niños lactantes.
10. Propiciar el apoyo de grupos en lactancia para el soporte a la madre.

Pero todo lo tratado hasta el momento, sólo nos informa de las capacitaciones clásicas con presencia física y el presente estudio se realizó durante la pandemia Sars Cov2 con modificaciones al respecto, como fue el uso de la modalidad virtual principalmente y con ello se dio un giro radical, usándose plataformas educativas para la comunicación, y en ese sentido sirvió para capacitar, formar y mejorar el talento humano. Por eso la capacitación virtual más que un proceso de juzgamiento clásico, resultó ser un proceso para analizar e interpretar una información para la buena toma de decisiones en un ambiente de aprendizaje (Escobar, 2020).

Es así como Estrada Villa y Boude Figueredo, (2015) desde tiempo atrás, definieron el concepto de ambiente de aprendizaje como el espacio presencial o virtual, implementado y diseñado por el docente afín de contribuir al desarrollo de competencias y habilidades de los asistentes, mediante la sistematización del saber sobre qué, porque y para qué.

Para la variable Compromiso organizacional se ha considerado lo expresado por Allen & Meyer, (1996) quien indicó que es el estado psicológico del compromiso entre el trabajador con la organización y tiene implicancia para continuar o

interrumpir su permanencia institucional. Asimismo, precisó que existen tres tipos de actitudes que influyen en el plano organizacional como son la satisfacción laboral, la participación en la institución y el compromiso generado, denominado este último como compromiso organizacional. Clasificándolo de la siguiente manera:

1. Compromiso Afectivo: que como corrobora Neves et al., (2018) es el resultado de la unión emocional del trabajador con la institución donde labora; condicionadas a características subjetivas y objetivas, para lograr niveles de satisfacción, motivación y éxitos adecuados.
2. Compromiso de continuidad se vincula con la percepción de los trabajadores sobre lo que les costaría si dejaran de trabajar en la institución. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991).
3. Compromiso normativo; que resulta en la obligación moral de permanecer en la institución considerando la inversión hecha en él, como ejemplo; las prestaciones que generan sentimientos de correspondencia (Arciniega y Fernández, 2012; Chiang-Vega y Candia-Romero, 2021).

Por último, Estrada & Mamani, (2020) indicaron que el compromiso organizacional está directamente relacionado con la pertenencia y la responsabilidad de la persona con el centro laboral, siendo importante contar con trabajadores comprometidos, porque incrementarían altamente la eficacia y eficiencia organizacional.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación se cataloga como básica, cuyo objetivo primordial es producir conocimiento respecto a un problema planteado y además sirve de insumo cognitivo (Hernandez, 2014) y para Valderrama, (2015) tiene la idea de que la teoría se pruebe con poca o escasa intención de aplicar los resultados porque prácticamente fue diseñada para eso, es por ello por lo que la finalidad radica en demostrar la correlación entre la capacitación del usuario de lactancia materna y el compromiso organizacional en un hospital público del 2022.

Tiene un nivel descriptivo correlacional porque expresa la realidad tal como se produce y permite evaluar la interrelación de las variables estudiadas (Hernandez, 2014).

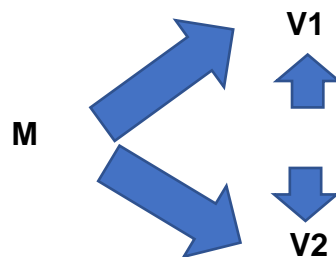
El estudio tiene un diseño no experimental, dado que su variable no puede ser manipulada y su análisis es tal y como es (Hernández-Sampieri et al., 2018).

Tiene un corte transversal, siendo que la información se recolecta en un tiempo determinado, así como el análisis e interpretación de resultados (Hernández-Sampieri et al., 2018).

Se aplicó el método hipotético deductivo, por esta razón, la hipótesis, será probada (Hernández-Sampieri, 2018) el enfoque es cuantitativo, porque los datos procesados fueron numéricos al requerirse de un análisis estadístico, que sirvieron para estructurar y demostrar la teoría (Hernandez, 2014).

Figura 2

Diseño de investigación



Donde:

M= Muestra.

V1= variable 1: Observación del Conocimiento.

V2= variable 2 Observación del Compromiso

R= correlación entre dichas variables.

3.2. Variables y operacionalización

Para Chiavenato, (2011) la capacitación es el núcleo del esfuerzo continuo institucional afín de lograr sus objetivos, para Salgado Cruz et al., (2017) constituye la clave de la supervivencia institucional y adaptabilidad al entorno, conformándose así en una ventaja competitiva. Es importante resaltar el trabajo colaborativo y reflexivo como parte que garantiza el aporte positivo del participante (Bozu & Aránega Español, 2017). Para el caso específico de capacitación del usuario en lactancia materna, esta comprendió los 10 pasos a una lactancia feliz definida por la UNICEF, (1990) afín de mejorar las competencias personales y el desempeño institucional, para ello la operacionalización de la variable capacitación del usuario en lactancia materna siguiendo lo indicado por la Asociación Española de lactancia materna (AELM, 2019; Gómez Fernández-Vegue & Menéndez Orenga, 2015; Lechosa Muñiz et al., 2020) medirán las habilidades y conocimientos básicos en lactancia utilizando el cuestionario ECoLa, en español y cuya evaluación deberá durar máximamente 40 minutos de forma auto diligenciada versando sobre diversos tópicos dimensionados, es así que para su operacionalización se usan 04 dimensiones distribuidas en 30 preguntas.(Ver anexo 1, anexo 2 y anexo 3).

Por otro lado, para Allen & Meyer, (1996) la relación psicológica que vincula a los trabajadores con las metas y valores institucionales, haciendo sus decisiones impactantes, se constituye en el compromiso organizacional, cuyo cuestionario para medirlo está distribuido en 18 preguntas siendo su escala de evaluación tipo Likert; dimensionados en compromiso afectivo (1), de continuidad (2), y normativo (3), (Ver anexo 1, anexo 2 y anexo 3).

3.3 Población, muestra y muestreo

Siguiendo a Arias-Gómez et al. (2016), el conjunto de sujetos finito o infinito con similares características se denomina población y resulta del total de los comprendidos en el estudio, que han sido delimitados previamente. Para el caso,

está conformada por 80 usuarios de lactancia materna del Hospital público de Lima, 2022.

Se estableció para la población lo siguiente:

Criterios de inclusión:

- Personal de salud administrativo/asistencial que recibe capacitación en lactancia materna en el hospital público de Lima, 2022.
- Personal de salud administrativo/asistencial que se encuentra en actividad laboral presencial en áreas de lactancia materna en el HCLLH durante el año 2022.
- Personal de salud del HCLLH que acepta voluntariamente someterse a los cuestionarios durante el año 2022.

Criterios de exclusión:

- Personal de salud administrativo/asistencial que se encuentren de vacaciones, permiso, o que ya no laboren en el HCLLH durante el 2022.
- Personal de salud administrativo/asistencial que no acepte aplicar a los cuestionarios.
- Personal de salud administrativo/asistencial que se enferme durante el desarrollo de la evaluación

Según Hernández-Sampieri et al., (2018) la muestra es el subgrupo representativo de la población o universo considerado y a partir de los datos recolectados se infiere sobre ella; es así como se divide en probabilística, cuyos elementos tiene la misma probabilidad de ser elegidas y no probabilísticas, como aquellas que son elegidas por aspectos comunes con la característica que el investigador determina, ya sea por cuotas, intencional o casual (Valdivieso, 2021; Wu & Thompson, 2020).

El tamaño de la muestra se obtendrá por muestreo probabilístico, tal como se señala en el siguiente cálculo de la muestra:

n = Muestra

N = Población 100

p = Eventos favorables (0,5)

q = Eventos desfavorables (0,5)

Z = Nivel de significación (1,96)

E = Margen de error (0,05)

$$n = \frac{100(1,96)^2(0,5)(0,5)}{(100 - 1)(0,05)^2 + (1,96)^2(0,5)(0,5)} = \frac{100(0,9604)}{0,32 + 0,9604}$$

$$n = \frac{96,4}{1,2104} = 79,3456709$$

$$n = 80$$

El muestreo fue probabilístico aleatorio simple, donde con cada integrante de la población se tiene la posibilidad de ser elegido en forma aleatoria, existiendo la capacidad de realizar el análisis basado en la muestra seleccionada (Otzen & Manterola, 2017).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Existen diversos métodos de recolección de datos, Torres et al., (2019) los detalla como encuesta, entrevista, cuestionarios, recopilación documental, observación, test y otros. Para nuestro caso se utilizará cuestionarios auto diligenciados cuya recolección está documentada por Silvestre Miraya & Huaman Nahuala, (2019) también por Arias Gonzáles, (2020) tanto para capacitación en lactancia materna por intermedio del instrumento Ecola, como de compromiso organizacional de Meyer y Allen, especificada en el anexo 4.

Según, Hernandez, (2014) la validez del instrumento es el grado real de medición de la variable, siendo que usó el cuestionario Ecola. (2019) en capacitación de lactancia materna, el mismo que se encuentra validado en España por intermedio del juicio experto en el tema por 22 jurados pertenecientes a la Asociación Española de lactancia materna (AELM) adaptado a nuestra realidad y el de Meyer y Allen, en la evaluación del compromiso organizacional, cuya validación data desde 1991 y con ratificación el 1997, adaptado al nuestro entorno laboral nacional.

En la misma línea, Hernandez, (2014) se refirió a que la confiabilidad de los instrumentos se da si se usan herramientas objetivas, confiables y válidas, siendo que mientras más veces se usen en la prueba piloto, más veces resultan con características similares. Se medirá con la técnica de Kuder – Richardson 20 para el cuestionario de Ecola por ser de respuesta dicotómicas y de Alfa de Cronbach

para el cuestionario de compromiso organizacional por ser de respuestas tipo Likert.

Se validó el cuestionario mediante la opinión de expertos, según se refiere:

Tabla 1

Tabla de juicios expertos

Nº	VALIDADOR	CUESTIONARIO	
		ECOLA	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
1	Dr. Chantal Juan, Jara Aguirre	SI	SI
2	Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra.	SI	SI
3	Mg. Yolanda Justina, Solorzano Sevillano.	SI	SI

*Fuente propia

3.5 Procedimientos

Para el presente trabajo investigativo, se cursó una solicitud al director ejecutivo del Hospital indicado, emitida por la Universidad César Vallejo, explicándole las razones investigativas, afín de contar con las facilidades y autorización de los servidores públicos correspondientes. A los participantes, se les facilitó una comunicación directa para la comprensión de su participación y la aplicación de los referidos cuestionarios, los mismos que fueron transferidos a formato de Google Forms, WhatsApp, y físico siendo las respuestas tabuladas para su procesamiento, interpretación y análisis con el SPSS 26.

La aplicación del cuestionario se envió a cada participante por WhatsApp, correo electrónico o físico, asegurando la participación y compromiso con llamadas telefónicas individualizadas y sus respuestas se tabularon en Excel y SPSS 26.

Se utilizó el software turnitin para evaluación de coincidencias.

3.6 Método de análisis de datos

Para analizar las presentes variables, se empleó el software estadístico SPSS 26, que aplicando el método cuantitativo mostró las tablas descriptivas e inferenciales correspondientes al análisis del problema e hipótesis, consolidándose con las

pruebas de normalidad y de hipótesis, la misma que fueron contrastadas con la prueba del KR20 y alfa de Cronbach.

3.7 Aspectos éticos

La ética, interpretada como un saber racional, la transforma en una herramienta importante en el estudio bien fundamentado y en el objetivo del valor moral (Camargo Rubio, 2022; Osorio, 2000). Por ello, es importante que el investigador muestre su más alto principio moral cuando desarrolle algún tipo de estudio (Pérez et al., 2004) es así que se empieza respetando el derecho de autor y del conocimiento, aplicando exhaustivamente las normas APA en su 7ma versión y lo estipulado en la resolución del Vicerrectorado de investigación N°011-2020-VI-UCV al análisis usando el software Turnitin que según Halgamuge, (2017) la razón del tema, el tiempo, enfoque y talento individual, contribuye a la exclusión del recuento de palabras consecutivos afectando el porcentaje de plagio, indudablemente la confidencialidad y discreción, garantizará que la información recopilada sea y esté segura.

IV. RESULTADOS

Las siguientes líneas serán para exposición de los datos obtenidos del análisis del cuestionario aplicado para conocimiento de lactancia y el cuestionario del compromiso organizacional.

Los instrumentos presentan las siguientes características:

Cuestionario sobre capacitación en lactancia materna		
Dimensiones	# de ítems	Opciones de respuesta
D1: Fisiología	10	Dicotómicas - Verdadero. - Falso.
D2: Salud Pública	5	
D3: Condicionantes en lactancia	5	
D4: Actitudes	10	
Categorías y rangos		
Para la variable	Para las dimensiones	
Malo: 0-33%	Malo:0-33%	
Regular: 34-66%	Regular:34-66%	
Bueno: 67-100%	Bueno:.67-100%	

Cuestionario sobre el compromiso organizacional		
Dimensiones	# de ítems	Opciones de respuesta
D1: Afectivo	7	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) A veces (3 puntos) Casi nunca (2 puntos) Nunca (1 punto)
D2: Continuidad	5	
D3: Normativa	6	
Categorías y rangos		
Para la variable	Para las dimensiones	

		D1	D2	D3
Adecuado	66-90	7- 16	5- 11	6- 13
Poco adecuado	42-65	17-25	12-18	14-21
Inadecuado	18-41	26-35	19-25	22-30

Los resultados obtenidos se organizaron en tablas y figuras estadísticas como se describe a continuación:

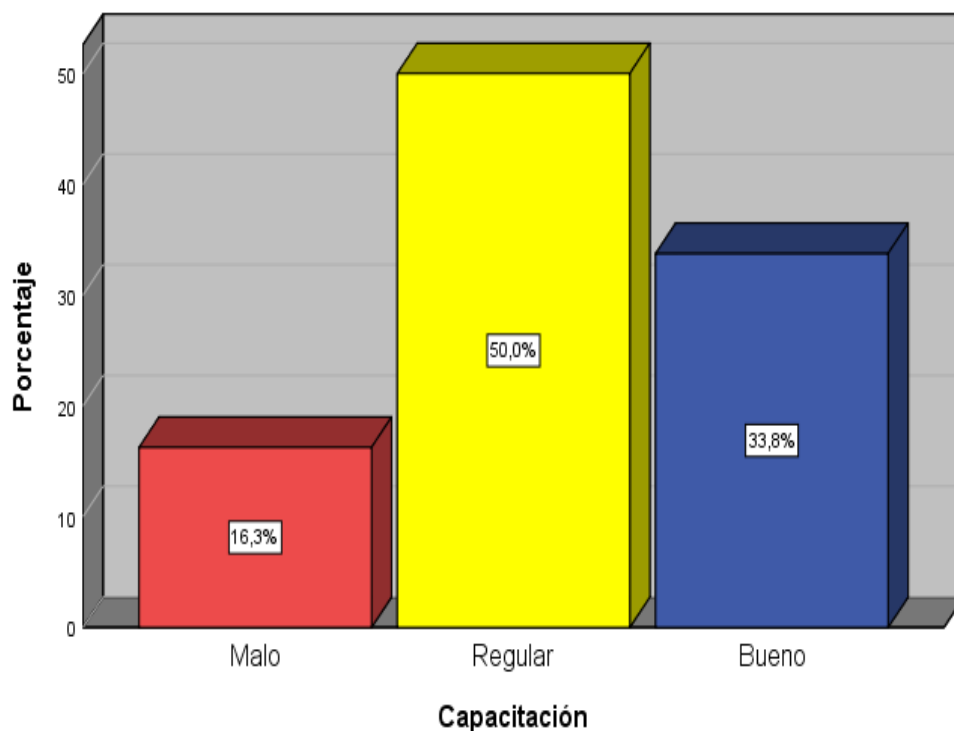
Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable capacitación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	13	16,3%
	Regular	40	50%
	Bueno	27	33,8%
	Total	80	100%

Figura 3

Niveles de capacitación del usuario en lactancia materna.

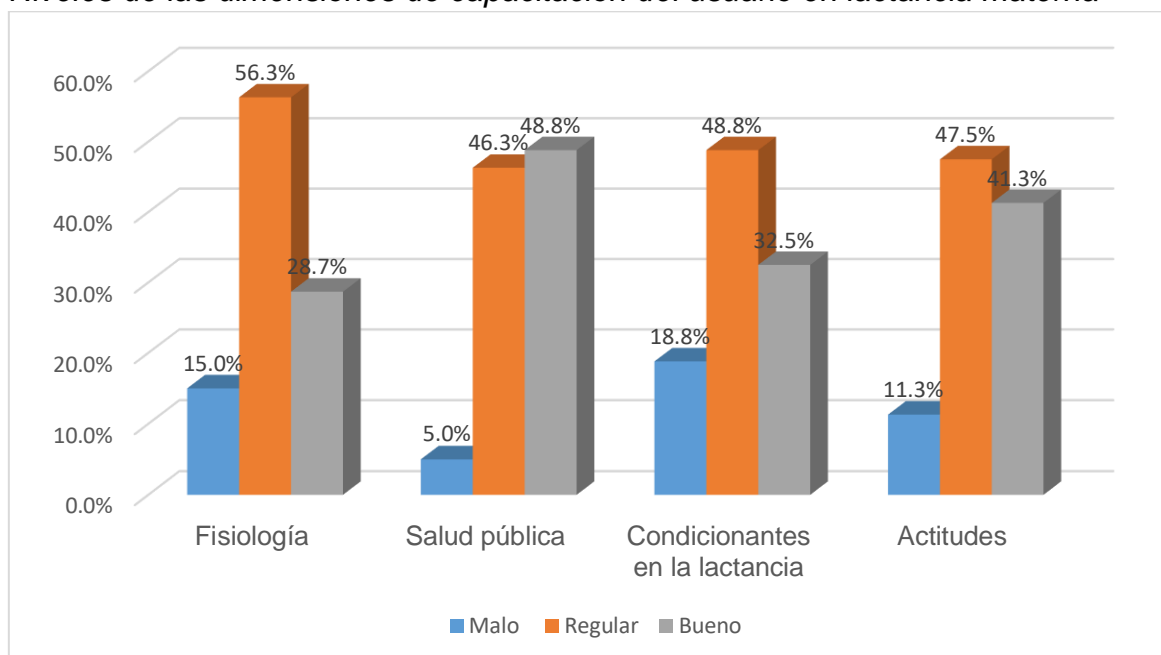


De acuerdo con los resultados de la Tabla 2 y Figura 3, se aprecia que el 50% de los encuestados manifiestan que la capacitación es regular, el 33.8% de los encuestados muestran que la capacitación es buena y el 16.3% indica que es mala.

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de capacitación

Niveles	Fisiología		Salud pública		Condicionantes en la lactancia		Actitudes	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	12	15%	4	5%	15	18.8%	9	11.3%
Regular	45	56.3%	37	46.3%	39	48.8%	38	47.5%
Bueno	23	28.7%	39	48.8%	26	32.5%	33	41.3%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Figura 4*Niveles de las dimensiones de capacitación del usuario en lactancia materna*

De acuerdo con los resultados de la Tabla 3 y Figura 4, se percibe que el 56.3% de los encuestados expresan que los conocimientos en el rubro fisiología; es regular, el 28.7% señalan que es bueno y el 15% indicaron que es malo. Asimismo, 48,8% de los encuestados mencionan que los conocimientos en el rubro la salud pública es bueno, el 46.3% de los encuestados indican que es regular y el 5% es malo. También, el 48.8% de los encuestados dicen que los conocimientos en el rubro condicionantes en la lactancia son regular, el 32.5% de los encuestados indican que es bueno y el 18.8% de los encuestados expresan que es malo. Finalmente, el 47.5% de los encuestados señalan que los conocimientos en el rubro actitudes son regulares, el 41.3% de los encuestados precisan que las actitudes son buenas y el 11.3% de los encuestados opinan que es malo.

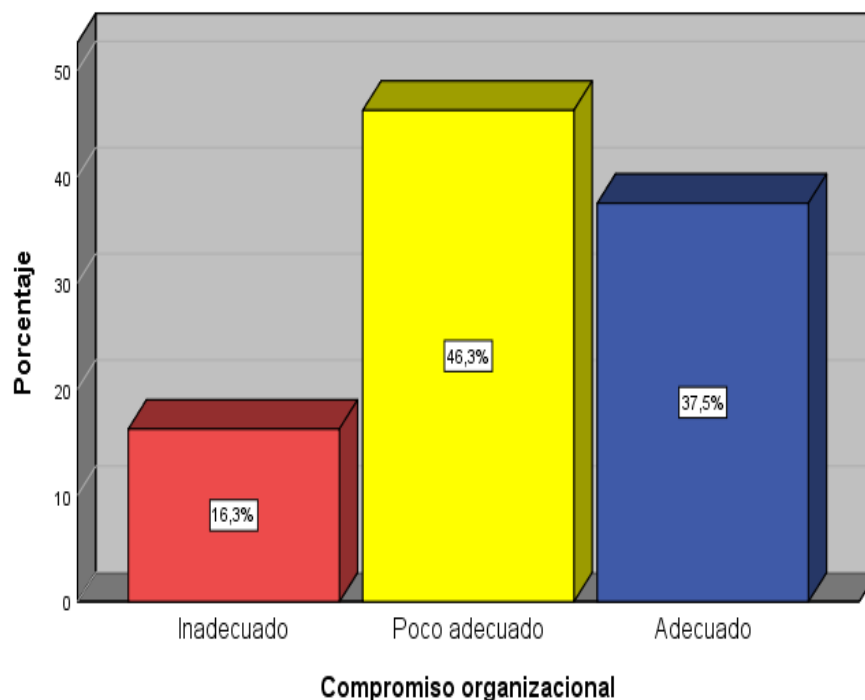
Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	13	16,3%
	Poco adecuado	37	46,3%
	Adecuado	30	37,5%
	Total	80	100%

Figura 5

Niveles de compromiso organizacional del usuario en lactancia materna



De acuerdo con los resultados de la Tabla 4 y Figura 5, se observan que el 46.3% de los encuestados señalan que el compromiso organizacional es poco adecuado, el 37,5% de los encuestados expresan que es adecuado y el 16.3% de los encuestados revelan que es inadecuado.

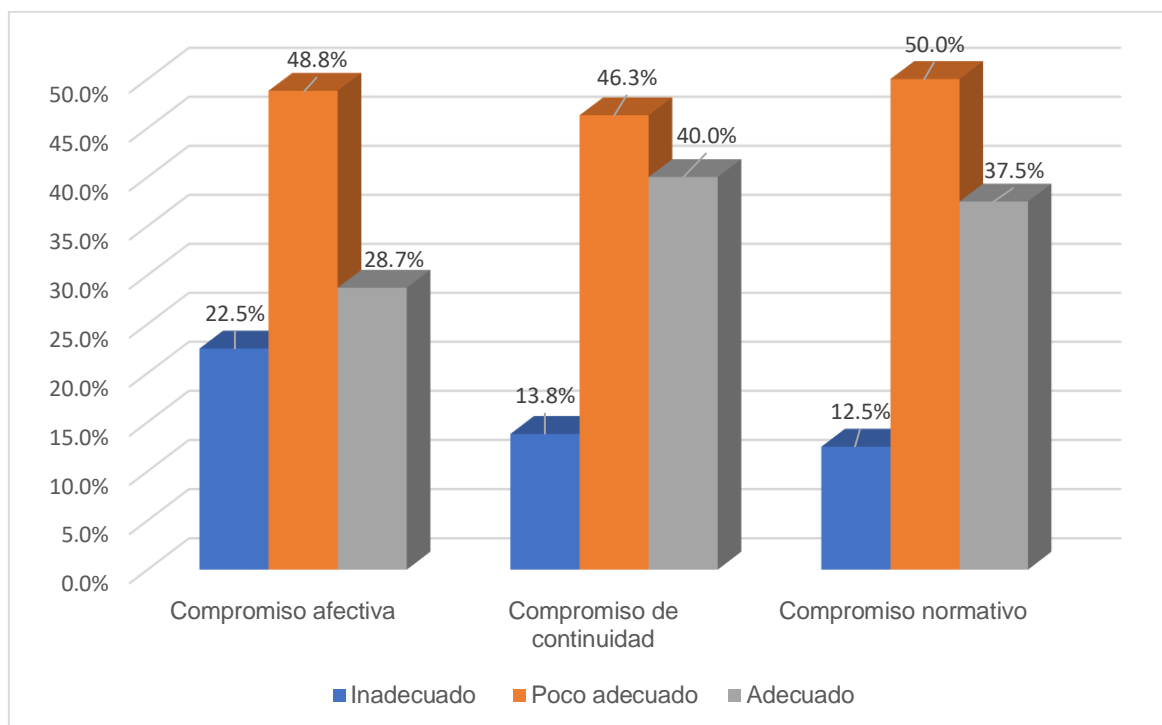
Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de compromiso organizacional

Niveles	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	18	22.5%	11	13.8%	10	12.5%
Poco adecuado	39	48.8%	37	46.3%	40	50%
Adecuado	23	28.7%	32	40%	30	37.5%
Total	80	100%	80	100%	80	100,0%

Figura 6

Niveles de las dimensiones de compromiso organizacional del usuario en lactancia materna



De acuerdo con los resultados de la Tabla 5 y Figura 6, se observan que el 48.8% de los encuestados ostentan que el compromiso afectivo es poco adecuado, el 28.7% de los encuestados señalan que es adecuado y el 22.5% de los encuestados muestran que es inadecuado. Asimismo, el 46.3% de los encuestados opina que el compromiso de continuidad es poco adecuado, el 40% d de la figura 6e los encuestados ostentan que es adecuado y el 13.8% de los encuestados expresan que es inadecuado. Finamente, el 50% de los encuestados presentan que el compromiso normativo es poco adecuado, el 37.5% de los encuestados muestran que es adecuado y el 12.5% de los encuestados descubren que es inadecuado.

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación	,175	80	,000
Compromiso organizacional	,182	80	,000

De acuerdo con los resultados de la Tabla 6, se evidencia que la significación que es menor a 0.05, proviene de una distribución no normal; por lo cual es no paramétrica. Asimismo, lo usual es el Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

H_1 = Existe relación entre la capacitación y el compromiso organizacional en los usuarios de lactancia materna en un hospital público el 2022.

H_0 = No existe relación la capacitación y el compromiso organizacional en los usuarios de lactancia materna en un hospital público el 2022.

Tabla 7

Asociación entre la capacitación y el compromiso organizacional del usuario en lactancia materna

Estadísticos de prueba		
	Capacitación	Compromiso organizacional
Chi-cuadrado	13,675 ^a	11,425 ^a
gl	2	2
Sig. asintótica	,001	,003

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 26,7.

De acuerdo con los resultados de la Tabla 7, las variables con la prueba de (Chi-cuadrado: 13, 675^a y 11,425^b), evidencian que existe asociación entre capacitación y compromiso organizacional con una $p = 0.001$ y 0.003 ($p < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula, estableciendo que existen asociación entre las variables mencionadas, siendo la relación de tipo directa.

Tabla 8

Prueba de hipótesis específica

	Capacitación	Compromiso afectivo
Chi-cuadrado	13,675 ^a	9,025 ^a
gl	2	2
Sig. asintótica	0,001	0,011
	Capacitación	Compromiso de continuidad
Chi-cuadrado	13,675 ^a	14,275 ^a
gl	2	2
Sig. asintótica	0,001	0,001
	Capacitación	Compromiso normativo
Chi-cuadrado	13,675 ^a	17,500 ^a

gl	2	2
Sig. asintótica	0,001	0,000

De acuerdo con los resultados inferenciales de la Tabla 8, se aprecia que en las hipótesis específicas se percibe según Chi-cuadrado, que existe asociación entre la capacitación y el compromiso afectiva ($p < 0,05$), con el compromiso de continuidad ($p < 0,05$) y con el compromiso normativo ($p < 0,05$), siendo la relación de tipo directa.

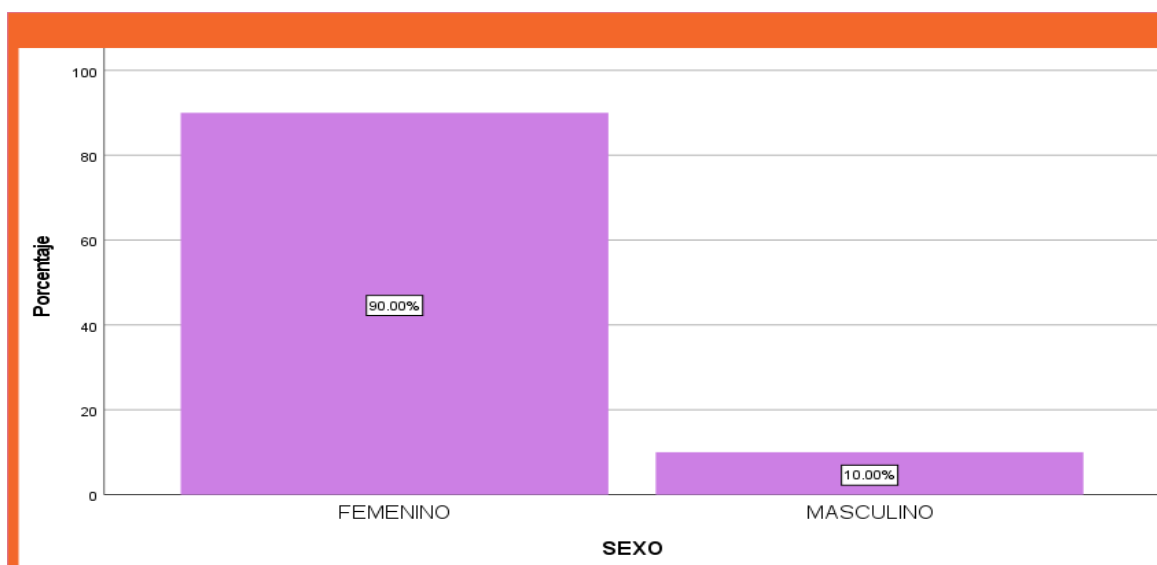
Tabla 9

Cuadro diferenciado de sexo por edad del usuario en lactancia materna

		EDAD*SEXO					
		SEXO				Total	
		FEMENINO		MASCULINO			
EDAD	N	%	N	%	N	%	
30	16	22.2%	1	12.5%	17	21.3%	
40	27	37.5%	2	25.0%	29	36.3%	
50	19	26.4%	3	37.5%	22	27.5%	
60	9	12.5%	2	25.0%	11	13.8%	
70	1	1.4%	0	0.0%	1	1.3%	
Total	72	100.0%	8	100.0%	80	100.0%	

Figura 7

Sexo de los encuestados del usuario en lactancia materna.



De acuerdo con el resultado de la Tabla 9 y Figura 7, de los encuestados en lactancia materna se evidencia que existe predominancia femenina en la capacitación en un 90%.

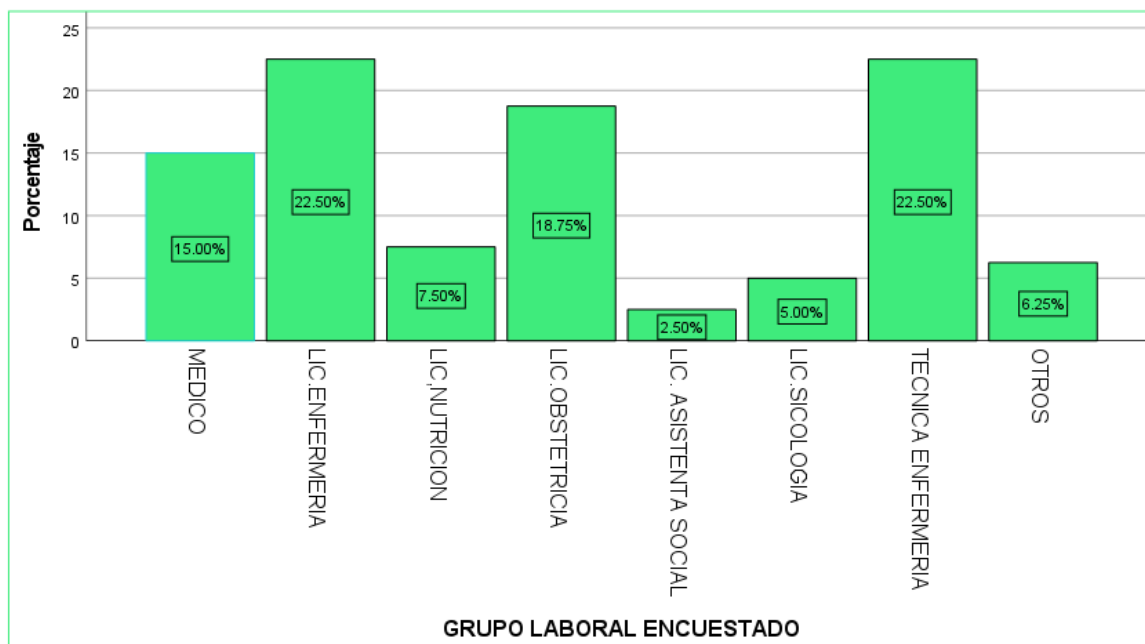
Tabla 10

Grupo laboral encuestado del usuario en lactancia materna

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	MEDICO	12	15.0	15.0	15.0
	LIC.ENFERMERIA	18	22.5	22.5	37.5
	LIC,NUTRICION	6	7.5	7.5	45.0
	LIC.OBSTETRICIA	15	18.8	18.8	63.7
	LIC. ASISTENTA SOCIAL	2	2.5	2.5	66.3
	LIC.SICOLOGIA	4	5.0	5.0	71.3
	TECNICA ENFERMERIA	18	22.5	22.5	93.8
	OTROS	5	6.3	6.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Figura 8

Del grupo laboral encuestado del usuario en lactancia materna



Del análisis de la Tabla 10 y Figura 8, se desprende que el grupo ocupacional mas encuestado es Lic. Enfermería con 22.5% y tec. Enfermería con 22.5% respectivamente, seguido de Lic. Obstetrica con 18.75%, médicos con 15%, Lic. Nutrición con 7.5%, Lic. Sicolología con 5%, Lic. asistencia social con 2.5% y otros con 6.25% del total de encuestados.

Tabla 11

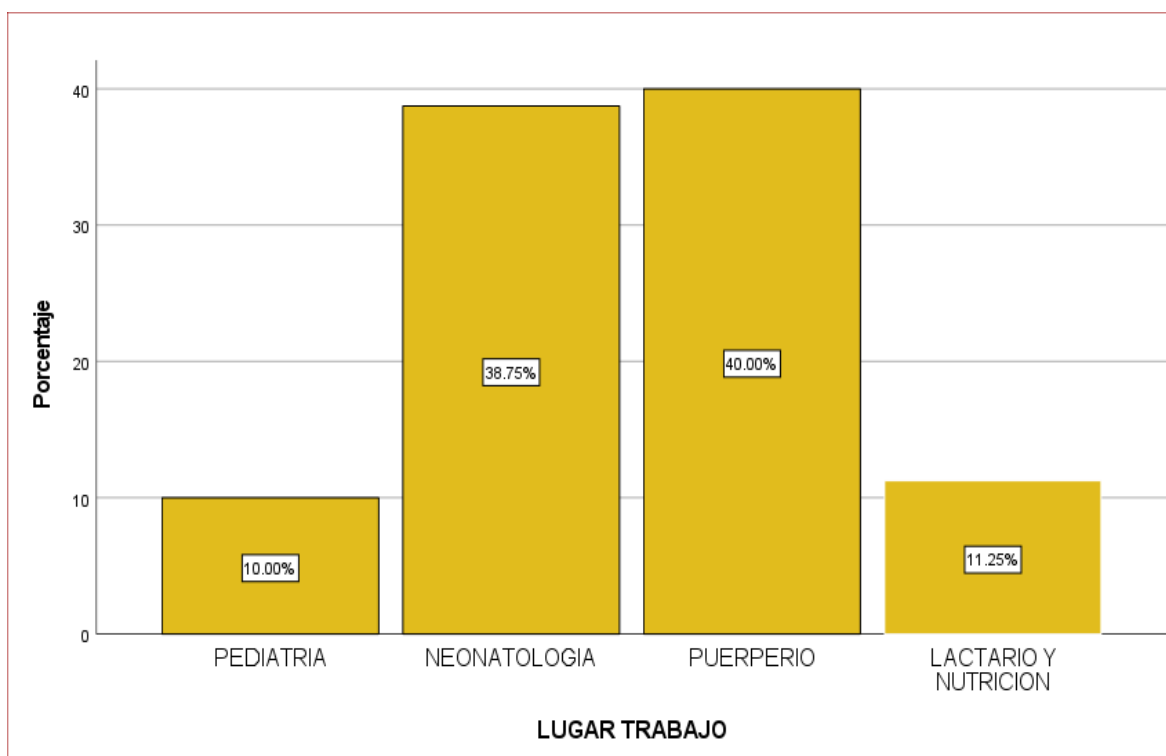
De la distribución del grupo ocupacional por lugar de trabajo del usuario en lactancia materna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	PEDIATRIA	8	10.0	10.0	10.0
	NEONATOLOGIA	31	38.8	38.8	48.8
	PUERPERIO	32	40.0	40.0	88.8
	LACTARIO Y NUTRICION	9	11.3	11.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Figura 9

De la distribución del grupo ocupacional por lugar de trabajo del usuario en

lactancia materna



En relación al análisis de la Tabla 11 y Figura 9, se identificó que el 40% de los encuestados laboraban en el servicio de puerperio, el 38.75% en el servicio de neonatología, el 11.25 en el servicio de lactario y nutrición y por último el 10% en el servicio de pediatría.

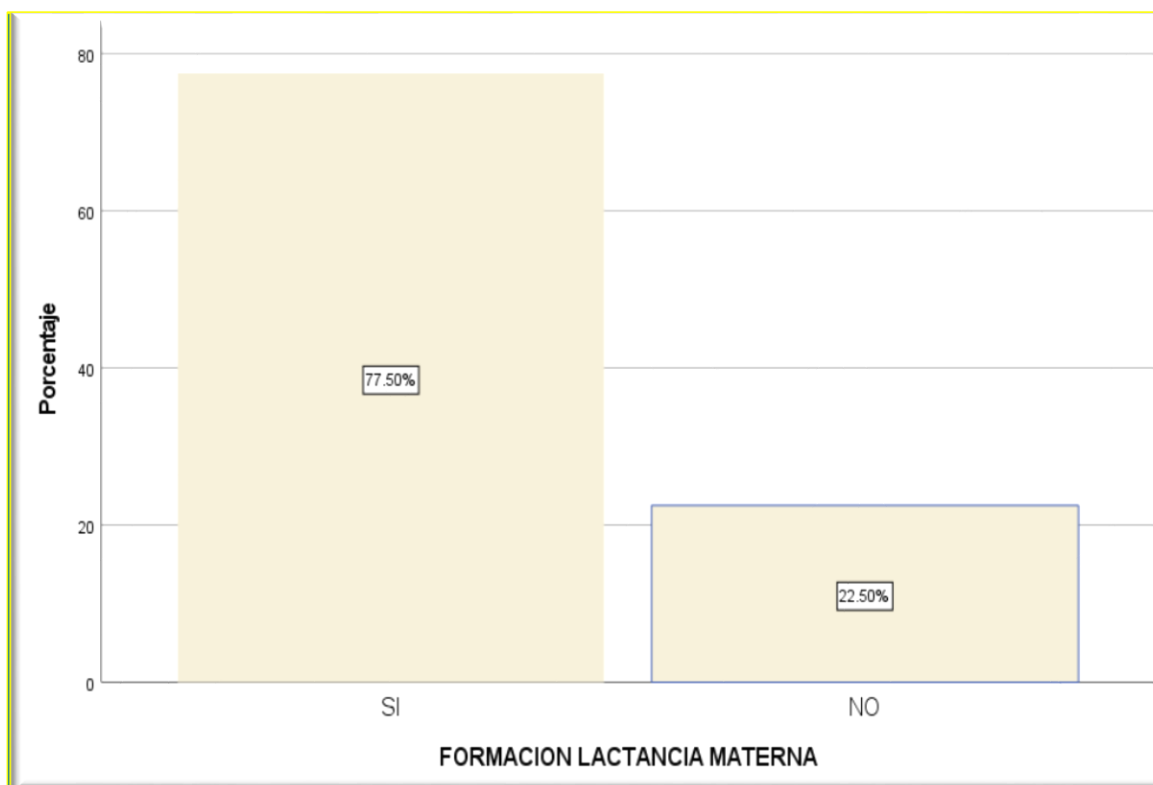
Tabla 12

Formación Lactancia Materna del usuario en lactancia materna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	62	77.5	77.5	77.5
	NO	18	22.5	22.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Figura 10

De la formación en lactancia del usuario en lactancia materna



Del análisis de los datos de la Tabla 12 y Figura 10, se evidencia que el 77.5% de los encuestados cuentan con capacitación en lactancia materna y el 22.5% no la tiene.

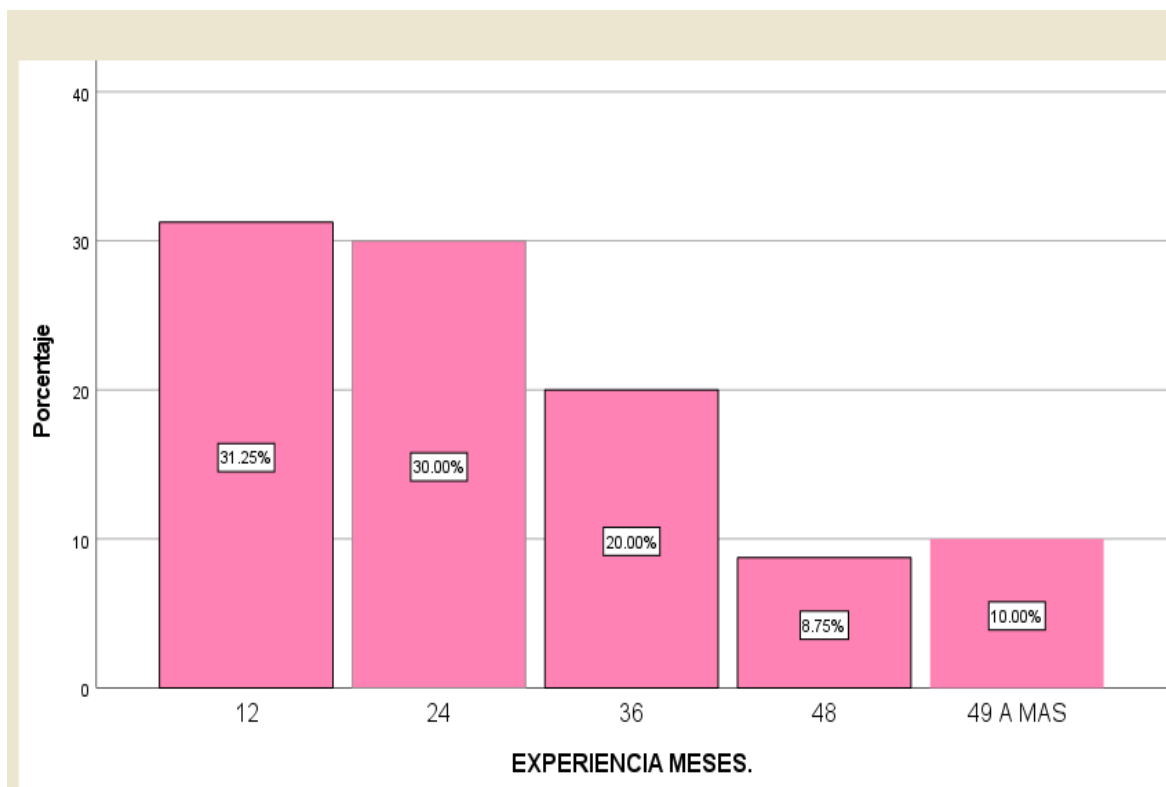
Tabla 13

Experiencia en lactancia en meses del usuario en lactancia materna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	12	25	31.3	31.3	31.3
	24	24	30.0	30.0	61.3
	36	16	20.0	20.0	81.3
	48	7	8.8	8.8	90.0
	49 A MAS	8	10.0	10.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Figura 11

De la experiencia en lactancia en meses del usuario en lactancia materna



Del análisis de los datos de la figura 11, se desprende que 31.25% cuenta con experiencia en lactancia de 12 meses, el 30% con experiencia de 24 meses, el 20% con experiencia de 36 meses, el 8.75% con experiencia de 48 meses y por último el 10% con experiencia en lactancia mayor a 49 meses.

V. DISCUSION

Para la discusión de resultados se contrastan los hallazgos encontrados con lo señalado en el marco teórico y los antecedentes de investigación.

Se utilizó el cuestionario Ecola para lactancia materna por la complejidad para cubrir los 10 pasos para una lactancia materna propugnada por OMS desde 1990, por ello respecto a la hipótesis general, la prueba de (Chi-cuadrado: 13, 675^a y 11,425^b), consideró que existe asociación entre capacitación y compromiso organizacional con una $p = 0.001$ y 0.003 ($p < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula, de forma tal que se estableció una asociación entre las variables mencionadas de tipo directa, la misma que fue una relación positiva entre la capacitación y el compromiso organizacional en los usuarios de lactancia materna en el hospital público de Lima, 2022 y en ese sentido de los resultados evaluados se desprende que la capacitación en lactancia fue otorgada predominantemente al sexo femenino en el 90% de los mismos, en el 22.5% para el grupo laboral de enfermería, 22.5% en el grupo de técnica de enfermería y 18.75 % para el grupo profesional de obstetricia respectivamente; asimismo su lugar de trabajo asignado fueron en puerperio el 40%, 38.8% en neonatología y 21.3% en lactario y pediatría y de los encuestados el 83.8% de indicaron que la capacitación recibida fue regular (50%) a buena (33.8%), situación que contrasta con lo afirmado por Bohlander et al., (2018) que los conocimientos, capacidades y habilidades son atributos con valor económico para la organización, de igual manera Fernández G. et al., (2020) expresó que las necesidades de capacitación satisfecha virtualmente incluyeron actualización tecnológica afín de comprender y utilizar las plataformas adecuadamente lo que permitió la transmisión de conocimientos que garantizó el aprender y enseñar al recurso humano, concomitantemente (Córdor Bermeo & Álvarez Vera, 2022; Gutiérrez Martínez et al., 2019). indica coincidir con diversos autores en que las madres que han decidido amamantar, necesitan un apoyo real, temprano, accesible y de calidad, y que esta ayuda profesional debe ser implantada de forma proactiva y no solo debe intervenir cuando existan problemas en el amamantamiento, sin embargo en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en Perú que indica las condiciones de acreditación para hospitales amigos de la madre y el niño(a), estableciendo que existe una obligación de cumplir con un

mínimo de 80% en su evaluación externa, del cual el 70% corresponde al cumplimiento de los 10 pasos en lactancia.

En ese sentido, Anokye et al., (2020) realizó un estudio que indicaba las perspectivas de la salud pública en lactancia, proponiendo un soporte económico continuo que influiría en el impacto a largo plazo en los lactados en zonas donde precisamente se cuenta con bajo porcentaje en lactancia, pudiendo ser usada esta metodología como política de salud al diferenciarse un pago por unidad de niño lactado, información que en sí misma ayudaría a mejorar los indicadores del binomio madre-niño, quedando en evaluación prolongarse más allá de las 8 semanas.

Indudablemente Los beneficios de lactar son inmensos tal como lo expresó Hansen, (2016) tanto para la madre como para el recién nacido, evidenciando necesidad que el personal de salud aporte al respecto, y en ese sentido se demuestra con el resultado obtenido de las variables de la capacitación en lactancia en la dimensión fisiología, en la cual sólo el 56.3% de los encuestados respondieron como regular y el 28.7% como buena, de igual forma en la dimensión salud pública, el 46.3% respondieron como regular y 48.8% como buena, con respecto a la dimensión condicionantes en la lactancia, el 48.8% respondieron como regular y el 32.5% como buena y finalmente la dimensión actitudes donde el 47.5% respondieron que era regular y el 41.3% como buena, de esta forma se ratifica lo afirmado por Córdor Bermeo & Álvarez Vera, (2022) quien indicó que la información transmitida correcta, oportuna y adecuadamente por el docente especializado, garantizará la mejoría e incremento del conocimiento en el capacitado, siendo primordial la conexión docente-estudiante, sin embargo no sólo la enseñanza presencial es la única forma acertada para capacitar y al respecto Rama, (2020) expresó que la virtualidad forzada por la pandemia, originó una visión centrada en lo que determinó como educación Híbrida, donde en simultáneo la educación presencial y virtual se conjugan a la medida del capacitador y capacitado.

En ese sentido, el cambio organizacional es importante y necesario para la transformación de los procesos y así lo opinó Vesga Rodríguez et al., (2020) manifestando que el trabajo en equipo garantizará una nueva construcción de la

realidad social y local, asimismo la necesidad de estandarizar los procesos garantizará el modelo a seguir con relación al proceso de la lactancia materna, tal como lo explicó Gutiérrez Martínez et al., (2019).

Es importante realizar un análisis exhaustivo al respecto, por ello es meritorio afirmar que la capacitación en lactancia al usuario del hospital Carlos Lanfranco la Hoz en el 2022, ha cumplido con su cometido toda vez que se cuenta con recurso humano con experiencia, conocimientos, habilidades, requisitos de importancia; tal como ya lo había afirmado Barriuso Lapresa et al., (2007) en la misma línea Ledesma et al., (2017) contribuye afirmando que la capacitación cambia actitudes en la madre lactante en relación a la lactancia materna exclusiva, un punto de vista importantísimo para recibir los beneficios de la misma y así lo determinó al lograr que la lactancia materna permite un mayor desarrollo cognitivo demostrado en las pruebas intelectuales de los lactados.

En relación con la hipótesis específica 1, según la prueba de (Chi-cuadrado se demostró que existe asociación entre la capacitación y el compromiso afectivo ($p < 0.05$), lo que coincide por lo manifestado por Neves et al., (2018) quien con un instrumento similar demostró el compromiso organizacional en los enfermeros portugueses, en concordancia Rayme Meneses, (2021) encontró una estrecha relación de respeto entre los trabajadores de una entidad pública en Perú, viabilizada por la relación positiva entre capacitación y compromiso organizacional, de igual manera Ávila Vila & Pascual Faura, (2020) opinaron que la base del compromiso organizacional es precisamente el compromiso afectivo, que se traduce en la importancia de la doble ganancia, tanto para el trabajador, como para la empresa al cumplir con los objetivos institucionales, mejorándose así con el sentido de pertinencia y esfuerzo.

Para Allen & Meyer, (1996) definitivamente es el compromiso afectivo la conducta psicológica de adhesión a la empresa para laborar en ella.

Respecto a la hipótesis específica 2, se estableció el coeficiente de estadística de Chi-cuadrado, estimándose que coexiste asociación entre la capacitación y el compromiso de continuidad, encontrándose el valor de significación de 0,000, siendo $p < 0.05$, al respecto Puma, (2020) determinó que mientras existan altos niveles de motivación laboral en los trabajadores, el

compromiso será mayor, en el mismo sentido López Bravo & Dondero Cassano, (2019) instauró el modelo IML (involucramiento, motivación y línea de carrera) en una empresa privada cuyo resultado sirvió para crear un plan de mejoramiento continuo institucional, asimismo Allen & Meyer, (1996) indicaron que el sustento se encuentra en los beneficios económicos obtenidos en la institución y que las perdería si la abandonase, constituyéndose así en una necesidad y un compromiso.

En el mismo sentido, con relación a la hipótesis específica 3 se estima que coexiste asociación entre la capacitación y el compromiso normativo, encontrándose el valor de significación de 0,000, siendo $p < 0.05$, al respecto, Allen & Meyer, (1996) determinaron que consiste en la obligación del trabajador de pertenecer a la organización por gratitud, estima, tiempo de servicios, que lo motivan a continuar éticamente.

Del análisis de los resultados de la variable compromiso organizacional en los encuestados, se obtuvo que el 46.3% respondió que era poco adecuado, el 37.5% informó como adecuado y el 16.3% como inadecuado; asimismo analizándola por dimensiones en este caso el compromiso afectivo, se encontró en el 48.8% como poco adecuado y el 28.7% como adecuado, en relación a la dimensión compromiso de continuidad el 46.3% indicó que es poco adecuado y el 40% como adecuado y finalmente el compromiso normativo, donde el 50% responde como poco adecuado y el 37.5% como adecuado; en conclusión se visualiza que solamente tomando la respuesta adecuado de cada dimensión de la variable como la más apropiada, tendríamos que un casi un tercio (37%) está comprometido institucionalmente sin ninguna duda y eso se contrasta con lo indicado por lo afirmado por Vesga Rodríguez et al., (2020) que existe una relación directa entre capacitar y el compromiso organizacional, similarmente consideraron que la implicación y participación efectiva de los trabajadores, logra un afecto positivo con el entorno laboral, traduciéndose en compromiso organizacional, evidenciado en el presente estudio,

Por ello, a pesar del tiempo de los estudios realizados por Chiavenato, (2011) el cuestionario de compromiso organizacional en la estructura del constructo fue revalidado en el año 1997, teniendo como limitación el hecho que siendo el idioma original en inglés, la esencia de las preguntas se pueden contextualizar distintamente en la traducción al español, pero manteniendo su vigencia a la fecha

en América Latina, tal como lo evidenció Frutos et al., (1998) y se han desarrollado adaptaciones de la validación como lo explicó Fonseca Herrera et al., (2019).

Similarmente se puede considerar lo expresado por Balaguer-Martínez et al., (2021) y Judge et al., (2017) quien indicaron que es posible mejorar las conductas en lactancia con respecto a la toma, utilizando escalas validadas internacionalmente y retraducidos al español con una alta fiabilidad y validez local, permitiendo usarse tanto por el recurso humano en salud, como por la madre lactante y concomitantemente ser usada la información como parte de un sistema rápido para toma de decisiones.

Es evidente que existe una relación entre capacitación y compromiso organizacional, la misma que se ve reforzada por los hallazgos de Huo et al., (2020) cuando propuso que un liderazgo sólido en un hospital urbano contribuyó al desarrollo de la educación y habilidades en el grupo ocupacional médico, mejorándose exitosamente la implementación de la política de lactancia materna en la atención post hospitalaria y en ese sentido , también lo expresado por Santoso et al., (2022) quien opinó que en pandemia la forma de mantener el compromiso organizacional es elevando el nivel del liderazgo institucional, en ese sentido tiene preponderancia lo expresado por Ross & Woszidlo, (2022) al expresar que una organización puede lograr mayor inversión y satisfacción entre los empleados, si se proporcionara una comunicación clara y explícita de las políticas de apoyo a la lactancia materna, hecho que influye en última instancia al éxito de la institución,

VI. CONCLUSIONES

Primero:

Considerando el objetivo general se estableció el coeficiente de estadística de Chi-cuadrado, estimándose que coexiste asociación entre la capacitación y el compromiso organizacional, encontrándose el valor de significación de 0,000, siendo $p < 0.05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Segundo:

Considerando el objetivo específico 1, se estableció el coeficiente de estadística de Chi-cuadrado, estimándose que coexiste asociación entre la capacitación y el compromiso afectiva, encontrándose el valor de significación de 0,000, siendo $p < 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Tercero:

Considerando el objetivo específico 2, se estableció el coeficiente de estadística de Chi-cuadrado, estimándose que coexiste asociación entre la capacitación y el compromiso de continuidad, encontrándose el valor de significación de 0,000, siendo $p < 0.05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Cuarto:

Considerando el objetivo específico 3, se estableció el coeficiente de estadística de Chi-cuadrado, se estima que coexiste asociación entre la capacitación y el compromiso normativo, encontrándose el valor de significación de 0,000, siendo $p < 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Quinto:

Existe una relación directa entre capacitación en lactancia dado que el recurso humano se encuentra capacitado en el 77.5% y el compromiso organizacional a nivel compromiso afectivo (28.7%, adecuado), compromiso de continuidad (40%, adecuado) y compromiso normativo (37.5%, adecuado), sin embargo, a nivel global bordean entre el 48.8% a 50% con la calificación poco adecuado.

VII. RECOMENDACIONES

Primero:

Recomendar al director ejecutivo del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, tomar conocimiento de las conclusiones del presente estudio investigativo para su análisis propio y ejecución de las medidas administrativas que mejoren la relación capacitación y compromiso organizacional en la institución.

Segundo:

Que el director administrativo del citado nosocomio coordine con la Unidad de Capacitación el desarrollo, la evaluación y reestructuración del Plan anual de capacitación en lactancia materna 2022- 2023, de forma tal que permita tener un porcentaje mayor al 70% del recurso humano institucional bien capacitados en lactancia materna, cumpliéndose con los criterios de acreditación como Hospital amigo de la madre, el niño(a) y adolescente. el mismo que coadyuvara a mejorar la atención del binomio madre-niño, impactando en los indicadores respectivos de morbimortalidad.

Tercero:

Que el director administrativo del citado nosocomio inserte el plan de capacitación en lactancia materna 2023 a los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI) y Plan Operativo Institucional (POI), 2023, afín de cumplir con la Visión institucional, lo que contribuirá a mejorar la relación compromiso organizacional en la dimensión tipo afectiva.

Cuarto:

Que el director administrativo del citado nosocomio inserte un plan de mejora continua 2023 a los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI) y Plan Operativo Institucional (POI), 2023, para incrementar el grado del compromiso organizacional rubro afectivo, del recurso humano que redundará en mejora de la cultura organizacional.

Quinto:

Que el jefe de la Unidad de capacitación promueva la capacitación institucional del recurso humano comprometido en lactancia materna extramural afín que, con entrenamiento en nuevas habilidades, mejoren sus perfiles como servidores públicos y sean factor desencadenante de liderazgo en la nueva cultura institucional.

REFERENCIAS

- Aldana Rivera, E. E., Tafur Castillo, J., & Leal Guerra, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios*, 39(11), p13.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3). <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Alpizar Muni, J. L., & Molina Naranjo, M. J. (2018). Las competencias en el contexto de la Educación Superior del Ecuador. *Atenas*, 2(42).
- Álvarez Villaseñor, A. S., García Torres, O., & Valle Rosas, M. P. (2020). Factores que influyen en la madre, en el abandono de la lactancia. *Revista CONAMED*, 25(4), 167–173. <https://doi.org/10.35366/97336>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1 SE-Artículos de Investigación), e899. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Anokye, N., Coyle, K., Relton, C., Walters, S., Strong, M., & Fox-Rushby, J. (2020). Cost-effectiveness of offering an area-level financial incentive on breast feeding: A within-cluster randomised controlled trial analysis. *Archives of Disease in Childhood*, 105(2). <https://doi.org/10.1136/archdischild-2018-316741>
- Arciniega, L., & Fernández, L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, 27, 273–285. <https://doi.org/10.1174/021347412802845568>
- Area, M., & Adell, J. (2009). *E-Learning: enseñar y aprender en espacios virtuales*.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). The research protocol III. Study population. *Revista Alergia Mexico*, 63(2). <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Asociación Española de Lactancia Materna. (2019). *Material complementario a la*

encuesta nacional de conocimientos en lactancia materna en residentes de Pediatría [Internet]. 2019 [citado 2019 mar 18].

- Ávila Vila, S., & Pascual Faura, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, 1. <https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12>
- Ávila, Y. M. (2020). *LACTANCIA MATERNA Y DESARROLLO COGNITIVO DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE 0 A 5 AÑOS: UNA REVISION INTEGRATIVA [UNIVERSIDAD DEL SINÚ ELÍAS BECHARA ZAINUM]*. <http://repositorio.unisinucartagena.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/280>
- Ayala Gil, J. D. (2018). *Gestión de la capacitación y desempeño laboral en el establecimiento de Salud de Atalaya, Región Ucayali, 2018*. Universidad César Vallejo.
- Balaguer-Martínez, J. V., Esquivel-Ojeda, J. N., Valcarce-Pérez, I., Ciriza-Barea, E., García-Sotro, C., López-Santiveri, A., & Hernández-Gil, A. (2021). Translation to Spanish and validation of a scale for the observation of breastfeeding: The Bristol Breastfeeding Assessment Tool. *Anales de Pediatría*. <https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2021.04.012>
- Barría-González, J., Postigo, Á., Pérez-Luco, R., Cuesta, M., & García-Cueto, E. (2021). Evaluación de Clima Organizacional: Propiedades psicométricas del ECALS. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 37(1 SE-Psicología social y de las organizaciones), 168–177. <https://doi.org/10.6018/analesps.417571>
- Barría, R. M. (2018). La necesidad de una mirada integral del proceso de la Lactancia Materna en el contexto de la Atención Primaria de Salud: desafío para la formación y práctica. *Enfermería Universitaria*, 15(3), 223–225.
- Barriuso Lapresa, L., De Miguel, M., & Sánchez, M. (2007). Lactancia materna: Factor de salud. Recuerdo histórico. In *Anales del Sistema Sanitario de Navarra* (Vol. 30, Issue 3). <https://doi.org/10.4321/s1137-66272007000500007>
- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2018). Administración de recursos humanos. In *México 17a edición*. Cengage Learning Editores.

- Bozu, Z., & Aránega Español, S. (2017). *La formación inicial de maestros y maestras a debate: ¿Qué nos dicen sus protagonistas?* 21(1), 143–163.
- Camargo Rubio, R. D. (2022). Visión holística de la bioética en la pandemia COVID-19. *Acta Colombiana de Cuidado Intensivo*, 22, S79–S92. <https://doi.org/10.1016/J.ACCI.2021.03.003>
- Campiño - valderrama SM & Duque. PM. (2019). Vista de Lactancia materna_ factores que propician su abandono.pdf. *Arch de Medicina (Manizales.)*, 19Nº2,331–341. <https://doi.org/https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3379/5500>
- Chiang-Vega, M., & Candia-Romero, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de La UCSA*, 8(1 SE-Articulos Original), 14–25.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mc Grall Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del Talento Humano*. Mc Grall Hill.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL. (2019). *Panorama social de América Latina 2019*. Cepal.
- Cóndor Bermeo, V. P., & Álvarez Vera, S. C. (2022). *Educar para proporcionar una adecuada lactancia materna*. Universidad del Azuay.
- Covarrubias Hernández, L. Y. (2021). Educación a distancia: transformación de los aprendizajes. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 23(1). <https://doi.org/10.36390/telos231.12>
- Delgado, M. Á. D. (2020). *Equipos directivos de educación primaria: improvisar la alfabetización digital durante la cuarentena*. 145–152.
- Dessler, G. (2000). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Educación.
- Escobar, C. (2020). *Las transformaciones sociales en la vida cotidiana que trae consigo la pandemia*. Asociación de Universidades (Grupo Montevideo).
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1 SE-), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Estrada Villa, E. J., & Boude Figueredo, O. R. (2015). Hacia una Propuesta Para Evaluar Ambientes Virtuales de Aprendizaje en Educación Superior. *Academia y Virtualidad*, 8(2). <https://doi.org/10.18359/ravi.1156>

- Fernández G., L., Rodríguez C., D. E., Monge de Ruíz, R., Rodríguez C., O. E., & Dutari D., R. E. (2020). Nivel de formación y necesidad de capacitación en entornos virtuales como factores claves para el desarrollo académico-profesional del recurso humano en cuatro unidades académicas de la Universidad de Panamá. *Visión Antataura*, 4(2). <https://doi.org/10.48204/j.vian.v4n2a6>
- Fomon, S. J. (1995). *Nutrición del lactante*. Mosby/Doyma Libros.
- Fonseca Herrera, J. M. G., Cruz Torres, C. E., & Chacón Gutiérrez, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología*, 37(1). <https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>
- Frutos, B. De, Ruiz, M. A., & Martín, R. S. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. In *Psicológica* (Vol. 19).
- Gómez Fernández-Vegue, M., & Menéndez Orenga, M. (2015). Validación de un cuestionario sobre conocimientos y habilidades en lactancia materna. *Anales de Pediatría*, 83(6), 387–396. <https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2015.01.006>
- Goyes Pabón, P. E., & Moposita Tenelema, M. A. (2019). *Evaluación de las habilidades, destrezas y conocimientos de lactancia materna en profesionales de la salud del Centro de Salud Comité del Pueblo en el periodo de febrero 2019 a junio 2019*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Gutiérrez Martínez, M. del M., González Carrión, P., Quiñoz Gallardo, M. D., Rivas Campos, A., Expósito Ruiz, M., & Zurita Muñoz, A. J. (2019). Evaluación de buenas prácticas en lactancia materna en un hospital materno infantil. *Rev. Esp. Salud Pública*, 93.
- Halgamuge, M. N. (2017). The use and analysis of anti-plagiarism software: Turnitin tool for formative assessment and feedback. *Computer Applications in Engineering Education*, 25(6), 895–909. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/cae.21842>
- Hansen, K. (2016). Breastfeeding: A smart investment in people and in economies. In *The Lancet* (Vol. 387, Issue 10017). [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(16\)00012-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(16)00012-X)

- Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (6th ed., Vol. 4). McGraw-Hill Interamericana México.
- Hernandez, R. (2014). Metodología de la investigación. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Huo, C., Akhtar, M., Safdar, M., Aslam, M., Abbas, K., Rafiq, M., & Iqbal, K. (2020). Transformational Leadership Spur Organizational Commitment among Optimistic Followers: The Role of Psychological Capital. *International Journal of Organizational Leadership*, 9, 93–104. <https://doi.org/10.33844/ijol.2020.60498>
- Instituto Nacional de estadística e Informática (INEI). (n.d.). *lactancia*. https://proyectos.inei.gob.pe/endes/2018/ppr/Indicadores_de_Resultados_de_los_Programas_Presupuestales_ENDES_Primer_Semestre_2018.pdf
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3). <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Kanning, U. P., Hill, A. (2015). Validation of the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) in six Languages | *Journal of business and media psychology*. 1.
- Kirkpatrick, D., & Kirkpatrick, J. (2006). Evaluating Training Programs: The Four Levels. *The American Journal of Evaluation*, 19, 259–261. [https://doi.org/10.1016/S1098-2140\(99\)80206-9](https://doi.org/10.1016/S1098-2140(99)80206-9)
- Lechosa Muñiz, C., Cobo Sánchez, J. L., Herrera Castanedo, S., Cornejo del Río, E., Mateo Sota, S., & Sáez de Adana Herrero, M. (2020). ECoLaE: Validation of a questionnaire on breastfeeding knowledge and skills for Nursing. *Atencion Primaria*, 52(6). <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2019.04.006>
- Ledesma, E. R., León, L. B., Hernández, A. F., Martínez, M. F., & Majendie, R. P. (2017). Factores determinantes de la lactancia materna exclusiva: Policlínico “aleida Fernández”. 2015. *Revista Habanera de Ciencias Medicas*, 16(6).
- Littlewood Zimmerman, H. F. (2020). La paradoja del Compromiso. *Investigación*

- Administrativa*, 49–2. <https://doi.org/10.35426/iav49n126.01>
- López Bravo, N. J., & Dondero Cassano, P. P. G. (2019). Estrategias para aumentar el compromiso organizacional en el área de ventas de una empresa de la industria cosmética y cuidado personal. *INNOVA Research Journal*, 4(3.1). <https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.1.2019.1087>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Medel Marambio, L., Benadof, D., & Toro Huerta, C. (2017). Breastfeeding knowledge of health professionals working in municipal healthcare centers in Maipu, Chile. *Medwave*, 17(3). <https://doi.org/10.5867/medwave.2017.03.6891>
- Mejia, C. R., Chacón, J. I., Garay Jaramillo, E., Jorge Torrealba, M., Delgado-García, S., Aveiro Róbaló, R., Pacheco-Barrios, N., & Serrano Torres, F. (2020). Training and research carried out by human resources in health, Latin America. *Educacion Medica*, 21(5). <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.08.005>
- Ministerio de Salud. (2014). Aprueban Guia tecnica para la implementacion de Grupo de Apoyo Comunal. In *Resolucion Ministerial 260-2014 Aprueba la Guía Técnica para la Implementación de Grupos de Apoyo Comunal para promover y proteger la Lactancia Materna* (N° 009). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/201251/198025_RM260_2014_MINSA.pdf20180926-32492-nma04g.pdf
- Ministerio de Salud. (2019). Reglamento de Alimentación Infantil. In *Ministerio de Salud. Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/471232/62318886956050665320191231-7797-anj6na.pdf>
- Ministerio de Salud. (2020). Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030. In *Minsa*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1272348/Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030.pdf>
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Mondy, J. B. (2010). *Administración de recursos humanos*.
- Neves, T., Graveto, J. M. G. N., Rodrigues, V., Marôco, J., & Parreira, P. (2018).

- Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the meyer and allen questionnaire for portuguese nurses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Norma Legal. (2014). *Directiva Administrativa para la Certificación del Establecimiento de salud Amigo de la Madre ,niña y niño-R.M. N° 609 – 2014/MINSA*. Diario El Peruano. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/201796/198560_RM609_2014_MINSA.pdf20180926-32492-tbokmf.pdf
- Norma Legal. (2020). *RVI N°011-2020 Aprueba La Guía Elaboración de Tl y Tesis*.
- Organizacion Mundial de la Salud. (2021). *Alimentación del lactante y del niño pequeño*. OMS.
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2018). *Boletín estadístico Número 1-Lactancia materna, meta al 2021*.
- Osorio, C. R. (2000). *El asombro del pensar: la filosofía en el ámbito de las humanidades*. Isla Negra Editores.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1). <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pérez, E. L. S., Pc, C., & Cardona, R. (2004). *Desarrollo de propuestas de investigación en las ciencias de la salud*. La Editorial, UPR.
- Pérez Farfán, J. F., & Velesmoro Flores, M. Y. (2021). *Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales: Una revisión Sistemática* [Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2216%0Ahttp://www.scielo.br/pdf/ean/v13n2/v13n2a08.pdf>. 2009 abr-jun; 13(2).
- Pico-Fonseca, P.-F., & Betancurth-Loaiza, D. P. (2021). An ecological systems approach to breastfeeding. *Entramado*, 17(1 SE-Artículos), 240–248. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.7226>
- presidencia del consejo de Ministros. (2006). *Decreto SupremoReglamento de Alimentación Infantil N° 009-2006-SA*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/280029/251409_DS009-2006-SA.pdf20190110-18386-13czauq.pdf

- presidencia del consejo de Ministros. (2021). *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N ° 29896 , Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.* https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2041721/ds_023_2021_mimp.pdf
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45–53.
- Rama, C. (2020). *La nueva educación híbrida* (1st ed.). UDUAL.
- Rayme Meneses, J. L. (2021). *Capacitación laboral y compromiso organizacional del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021.* Universidad César Vallejo.
- Rios Manriquez, M., Pérez Rendón, L., Sánchez-Fernández, M. D., & Ferrer Guerra, J. (2017). Compensation strategies and their relationship with the organizational commitment in the teachers of the institutions of higher education in Mexico. *Revista Ibero-Americana de Estrategia*, 16(2). <https://doi.org/10.5585/ijsm.v16i2.2455>
- Rodríguez Arce, J., & Juárez Pegueros, J. P. C. (2017). Impacto del m-learning en el proceso de aprendizaje: habilidades y conocimiento / The Impact Of m-learning On The Learning Process: Skills and Knowledge. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(15). <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.303>
- Ross, E., & Woszidlo, A. (2022). Breastfeeding in the Workplace: Attitudes Toward Multiple Roles, Perceptions of Support, and Workplace Outcomes. *Breastfeeding Medicine*, 17(1). <https://doi.org/10.1089/bfm.2021.0119>
- Rubio, L. A., & Jiménez, O. F. G. (2019). Relación entre Gestión Humana y Compromiso Laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios. *Contexto*, 8.
- Salgado Cruz, M., Gómez Figueroa, O., & Juan Carvajal, D. (2017). Niveles para la capacitación en una organización. *Ingeniería Industrial*, XXXVIII(2).
- Santoso, N. R., Sulistyningtyas, I. D., & Pratama, B. P. (2022). Transformational Leadership During the COVID-19 Pandemic: Strengthening Employee Engagement Through Internal Communication. *Journal of Communication*

- Inquiry*, 01968599221095182. <https://doi.org/10.1177/01968599221095182>
- Silvestre Miraya, I., & Huaman Nahuala, C. (2019). Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria. In *ICB Research Reports* (Vol. 1, Issue 9).
- Sulca Zavala, G. (2015). *“Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial.”*
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4437/1/Sulca_zg.pdf
- Torres, M., Salazar, F. G., & Paz, K. (2019). *Métodos de recolección de datos para una investigación.*
- UNICEF. (1990). *Declaración de Innocenti sobre la protección, promoción y apoyo de la lactancia materna. 20.*
- Valderrama, S. (2015). *Pasos Para Elaborar Proyectos de Investigación Científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta Lima: Editorial San Marcos.* Editorial San Marcos.
- Valdivieso, A. (2021). La investigación como proceso clave para la planificación estratégica del marketing. *InnovaG*, 0(7 SE-Artículos).
- Varela-Moreiras, G. (2017). La leche como vehículo de salud para la población. In *Nutrición Hospitalaria* (Vol. 35). Fundación española de la nutrición (Fen) y Fundación iberoamericana de nutrición (FinuT).
<https://doi.org/10.20960/nh.2288>
- Vázquez Cancela, L., estany gestal, ana, Anido Rodríguez, M. C., conde vidal, M. J., Folgosa Rodríguez, M. S., González Varela, M. P., Lodeiro Díaz, M. E., Ouro Núñez, cristina, & Varela Castiñeira, M. C. (2018). Efectividad de un taller formativo en lactancia materna exclusiva. *Metas de Enfermería*, 21(may), 15–21. <https://doi.org/10.35667/metasenf.2019.21.1003081224>
- Vesga Rodríguez, J. J., García Rubiano, M., Forero Aponte, C., Aguilar Bustamante, M. C., Jaramillo, J. Á., Quiroz González, E., Castaño González, E. J., Andrade Jaramillo, V., & Gómez Vélez, M. A. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicológica*, 27(1).
<https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>
- Vila-Candel, R., Duke, K., Soriano-Vidal, F. J., & Castro-Sánchez, E. (2017). Effect of Early Skin-to-Skin Mother-Infant Contact in the Maintenance of Exclusive

Breastfeeding. *Journal of Human Lactation : Official Journal of International Lactation Consultant Association*.

Vizcaíno Cruz, I. S. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Webber, E., & Serowoky, M. (2017). Breastfeeding Curricular Content of Family Nurse Practitioner Programs. *Journal of Pediatric Health Care : Official Publication of National Association of Pediatric Nurse Associates & Practitioners*, 31(2), 189–195. <https://doi.org/10.1016/j.pedhc.2016.07.006>

Werther J, W. B., & Davis, K. (1998). Administración de personal y recursos humanos. In *Administración de personal y recursos humanos* (p. 486). Mc Graw-Hill.

Wu, C., & Thompson, M. E. (2020). *Sampling theory and practice*. Springer.

Zamora Giraldo, S. H. (2020). *Capacitación laboral y compromiso organizacional en trabajadores del programa nacional empleo juvenil “Jóvenes Productivos”, Jesús María, 2019*. Universidad Cesar Vallejo.

Anexo 1:**Matriz de Consistencia***Capacitación del usuario en lactancia materna y compromiso organizacional en el HCLLH,2022*

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general ¿Cómo se relaciona la capacitación y el compromiso organizacional en los usuarios de lactancia materna en un hospital público de Lima, 2022?	Objetivo General Determinar la relación entre capacitación y el compromiso organizacional en los usuarios de lactancia materna en un hospital público de Lima, 2022	Hipótesis general ¿Se relaciona la capacitación y el compromiso organizacional en los usuarios de lactancia materna en un hospital público de Lima, 2022?	Variable 1: Capacitación en usuarios de lactancia materna				
			Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rango
			Fisiología		4,6,7.8, 9,10,12 13,14,18	Escala tipo dicotómica (V/F).	Malo:0-33% Regular:34-66% Bueno: .67-100%
			Salud Pública		2, 3,5 15,20		
Condicionantes en lactancia		1, 16 11					

<p>Problema específico 1 ¿Cómo se relaciona la capacitación y el compromiso afectivo en los usuarios de lactancia materna en un hospital público de Lima, 2022?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cómo se relaciona la capacitación y el compromiso de continuidad en los usuarios de lactancia materna en un hospital público de Lima, 2022?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cómo se relaciona la capacitación y el compromiso normativo en los usuarios de lactancia materna en un hospital público de Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo específico 1 Determinar la relación entre capacitación y el compromiso afectivo en los usuarios de lactancia materna en un hospital público de Lima, 2022</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación entre capacitación y el compromiso de continuidad en los usuarios de lactancia materna en un hospital público de Lima, 2022.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre capacitación y el compromiso normativo en los usuarios de lactancia materna en un hospital público de Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis específica 1 Se relaciona la capacitación y el compromiso afectivo en los usuarios de lactancia materna en un hospital público de Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específica 2 Se relaciona la capacitación y el compromiso de continuidad en los usuarios de lactancia materna en un hospital público de Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específica 3 Se relaciona la capacitación y el compromiso normativo en los usuarios de lactancia materna en un hospital público de Lima, 2022.</p>	<p>Condicionantes en lactancia</p>	<p>17</p> <p>21</p>	<p>19, 22,</p> <p>23,24,</p> <p>25, 26</p> <p>27,28,</p> <p>29.30</p>	<p>Escala tipo dicotómica (V/F).</p>	<p>Malo:0-33%</p> <p>Regular:34-66%</p> <p>Bueno: .67-100%</p>
			<p>Actitudes</p>	Variable 2: Compromiso organizacional.			
			<p>Compromiso afectivo</p>	<p>Sentido de pertinencia</p> <p>Intercambio de esfuerzo de trabajo</p>	<p>1 - 7</p>	<p>Escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta:</p>	<p>Adecuado</p> <p>(66-90)</p>
			<p>Compromiso de continuidad</p>	<p>compensación recibida</p>	<p>8 - 12</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p>	<p>Poco adecuado (42-65)</p> <p>Inadecuado</p>
			<p>Compromiso normativo</p>	<p>Sentimiento de obligatoriedad con la empresa</p>	<p>13 - 18</p>	<p>A veces (3).</p> <p>Casi siempre (4).</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>(18-41)</p>

Anexo 2:

Ficha técnica investigativa.

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencia										
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético deductivo.</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Diseño: No experimental – Correlacional causal, transversal</p>	<p>Población censal:</p> <p>Recurso humano capacitado en lactancia materna en el HCLLH el 2022 (80 usuarios)</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos :</p> <p>Cuestionario de capacitación (Ecola).</p> <p>Cuestionario de Compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1997).</p> <p>Kuder y Richardson (1937)</p> <p>• Fórmula 20</p> $r_{tt} = \frac{n}{n-1} * \frac{V_t}{V}$	<p>Descriptiva: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p>Inferencial:</p> <p style="text-align: center;">FIABILIDAD</p> <p>COEFICIENTE DE KUDER – RICHARDSON (KR20)</p> <p>Se utiliza para pruebas dicotómicas, es similar al coeficiente α de Cronbach. Por ejemplo:</p> <p style="padding-left: 40px;">Si = 1 No = 0</p> $Confiabilidad = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k p_i q_i}{S_x^2} \right]$ <p>Coeficiente de Correlación Magnitud</p> <table style="margin-left: 20px;"> <tr><td>0,70 a 1,00</td><td>Muy fuerte</td></tr> <tr><td>0,50 a 0,69</td><td>Sustancial</td></tr> <tr><td>0,30 a 0,49</td><td>Moderada</td></tr> <tr><td>0,10 a 0,29</td><td>Baja</td></tr> <tr><td>0,01 a 0,09</td><td>Despreciable</td></tr> </table> <p style="text-align: right; color: red; font-size: small;">A partir de la magnitud moderada es confiable el instrumento</p> <p>Coeficiente Alfa de Cronbach</p> $\alpha = \frac{K}{K-1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$	0,70 a 1,00	Muy fuerte	0,50 a 0,69	Sustancial	0,30 a 0,49	Moderada	0,10 a 0,29	Baja	0,01 a 0,09	Despreciable
0,70 a 1,00	Muy fuerte												
0,50 a 0,69	Sustancial												
0,30 a 0,49	Moderada												
0,10 a 0,29	Baja												
0,01 a 0,09	Despreciable												

Ficha técnica de las variables capacitación y compromiso organizacional.

Técnica	Encuesta capacitación	Encuesta compromiso organizacional
Instrumento	Cuestionario	Cuestionario
Autor	AEP (2015)	Meyer y Allen (1997)
Adaptado	No	No
Ámbito de aplicación	Usuario lactancia materna capacitado	Usuario lactancia materna
Tiempo de aplicación	20 minutos	1 hora
Administración	Directa e individual	Directa e individual
Significación	Considera conocimientos básicos en lactancia materna	Determina la relación de la capacitación con el compromiso organizacional.
Dimensiones	Fisiología. Salud Pública. Condicionantes en lactancia. Actitudes.	Habilidades y destrezas. Personas que acceden a la capacitación Compromiso laboral
Evalúa	Escala dicotómica	Escala de Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre y (5) Siempre

Anexo 3:

Operacionalización de variables

Definición conceptual de variables

Variable:

Capacitación del usuario en lactancia aplicación del cuestionario Ecola, de la Asociación Española de lactancia materna, (AELM, 20), adecuado a hospital público de Lima, 2022.

Dimensiones de las variables:

Dimensión1: Fisiología.

Situación de lactancia comprendida en condiciones normales, prematuridad y lactancia prolongada.

- Webber, E., Serowoky, M. (2017) Breastfeeding Curricular Content of Family Nurse Practitioner Programs. *J Pediatr Health Care*;31(2), 189-95. <https://doi.org/10.1016/j.pedhc.2016.07.006>
- World Health Organization (WHO, 2014) Global Nutrition Targets 2025: Breastfeeding policy brief. Geneva.

Dimensión 2: Salud Pública.

Lactancia con recomendaciones oficiales y sus riesgos en lactancia artificial.

- Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018). Alimentación del lactante y del niño pequeño. <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/infant-and-young-child-feeding>.

Dimensión 3: Condicionantes en lactancia.

Lactancia e hipoglucemia, grietas, dolor al amamantar, mastitis, deshidratación e Ictericia.

- OMS. Organización Mundial de la Salud (2018). Alimentación del lactante y del niño pequeño. <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/infant-and-young-child-feeding>.

Lactancia que comprende inadecuada producción de leche con escasa ganancia ponderal, llanto, crisis de lactancia, vuelta al trabajo, alimentación complementaria.

- Campiño-Valderrama y Duque (2019), Vila-Candel et al. (2017); que las causas de abandono de la lactancia materna siguen siendo producción insuficiente de leche (30%), rechazo del seno materno (13%) y retorno laboral materno (9%).
- Campiño-Valderrama, S, Duque PM. (2019). Lactancia materna: factores que propician su abandono. *Arch Med (Manizales)*.; 19 (2), 331-341.
- Vila-Candel, R. Duke, K. Soriano-Vidal, F.J. Castro-Sánchez, E. (2017). Effect of Early Skin-to-Skin Mother–Infant Contact in the Maintenance of Exclusive Breastfeeding. *J Hum Lact.* 890334416676469

Factores asociados al uso de fármacos, enfermedades, tóxicos y cirugías previas, tal como lo expresó Valle et al. (2020).

- Valle, R., García, T., Álvarez, V. (2020). Factores que influyen en la madre, en el abandono de la lactancia. *Rev. CONAMED.* 25(4):167-173. [https:// dx.doi.org/ 10.35366/97336](https://dx.doi.org/10.35366/97336).

Dimensión 4: Actitudes.

Son las acciones que incluyen la promoción de lactancia materna, empatía y counselling.

Vázquez, C., Estany, G., Anido, R., Conde, V., Folgosa, R., González, V. (2018). Efectividad de un taller formativo en lactancia materna exclusiva. *Metas Enferm May.* 2018; 21 (4), 15-21.

Variable:

Compromiso organizacional cuestionario tipo Meyer y Allen – 1997.

Dimensión 1: Compromiso afectivo.

Sentido de pertinencia y esfuerzo.

- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J. y Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 26, 1-11. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>

Dimensión 2: Compromiso de Continuidad.

Compensación recibida.

- Meyer, J., y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, (1)1, 61-98.

Dimensión 3: Compromiso Normativo.

Sentido de obligación con la institución.

- Chiang, M., Gómez, N. y Wackerling, L. (2016). Compromiso Organizacional del funcionario Municipal Rural de la Provincia de Ñuble, Chile. *Ciencia y trabajo*, 18(56), 134-138. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art10.pdf>

Operacionalización capacitación de usuarios en lactancia

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	ESCALA MEDICION	NIVELES Y RANGOS
Fisiología	Lactancia en condiciones normales. Prematuridad. Lactancia prolongada.	1,4,6,7,8,9, 10,12,13,14	Escala tipo dicotómica (V/F).	Malo:0-33% Regular:34-66% Bueno:67-100%
Salud Pública	Recomendaciones oficiales. Riesgos lactancia artificial.	2, 3 5,15 20		
Condiciones en lactancia	Hipoglucemia Grietas y dolor al amamantar Mastitis Deshidratación Ictericia	1		
	Inadecuada producción de leche/escasa ganancia ponderal. Llanto. Crisis de lactancia. Vuelta al trabajo. Alimentación. Complementaria.	11 16		
	Fármacos, enfermedades, tóxicos, cirugías previas	17 21		
	Promoción de lactancia materna Empatía y counselling	19 22,23,24,25, 26,27,28,29. 30		

Operacionalización Compromiso organizacional

DIMENSION	INDICADOR	ITEM	ESCALA MEDICION	NIVELES Y RANGOS
Compromiso Afectivo	Sentido de pertinencia y esfuerzo	1-7	Escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Adecuado: (66-90)
Compromiso de Continuidad	Compensación recibida	8 -12		Poco adecuado: (42-65)
Compromiso Normativo	Sentido de obligación con la institución	13-18		Inadecuado: (18-41)

Anexo 4:

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario sobre capacitación del usuario en lactancia materna en hospital público de Lima, 2022

Por favor colocar sus últimos 4 números de su DNI

--	--	--	--

Indique en que categoría laboral se ubica:

- a) Médico Pediatra.
- b) Médico Ginecólogo.
- c) Médico.
- d) Lic. Enfermería.
- e) Lic. Nutrición.
- f) Lic. Obstetricia u obstetra.
- g) Lic. Asistencia Social.
- h) Lic. Psicología.
- i) Tec. Enfermería.
- j) Otros.

Edad en años.

- a) 20-30
- b) 31-40
- c) 41-50
- d) 51-60
- e) 61-70

Sexo:

- a) Femenino.
- b) Masculino.

Lugar de trabajo:

- a) Pediatría.
- b) Neonatología.
- c) Puerperio (hospitalización obstétrica).
- d) Lactario y nutrición.

Número de hijos:

- a) Ninguno.
- b) 1
- c) 2
- d) 3 o más.

Formación previa en lactancia:

- a) Si.
- b) No.

Tiempo de experiencia en lactancia en meses:

- a) 1-11.
- b) 12-24.
- c) 25-36.
- d) 37-48.
- e) mayor a 49.

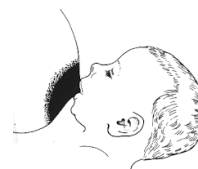
El cuestionario es de carácter anónimo, **NO ES UN EXAMEN, POR ELLO DEBEN SER SUS PROPIAS RESPUESTAS, SIN DEJAR DE CONTESTAR.**

¡Gracias totales!

Cuestionario sobre compromiso organizacional en los usuarios en lactancia materna en hospital público de Lima, 2022

Marque solo la correcta:

- 1) ¿Es causa de suspensión de la lactancia el presentar mastitis?
a) Verdadero. b) Falso.
- 2) ¿Se debe recomendar que la mamada sea con horarios?
a) Verdadero. b) Falso.
- 3) Si damos leche de fórmula exclusivamente ¿se incrementa la morbimortalidad del lactante?
a) Verdadero. b) Falso.
- 4) La cesárea obliga al uso de fórmulas lácteas inmediatamente al nacimiento.
a) Verdadero. b) Falso.
- 5) De ser necesario proporcionar leche materna o artificial al lactante, ¿no se debe administrar con biberón?
a) Verdadero. b) Falso.
- 6) En un recién nacido a mayor cantidad de mamadas, se disminuye el uso de fototerapia.
a) Verdadero. b) Falso.
- 7) En todo recién nacido, antes de lactar debe ser pesado, tallado y controlado su Apgar.
a) Verdadero. b) Falso.
- 8) En nacidos con menos de 32 semanas, la primera opción para lactar ¿debe ser con
a) Verdadero b) Falso.
- 9) En un recién nacido de menos de 12 horas, que para mamar se le tiene que despertar a cada momento ¿se le considera de riesgo?
a) Verdadero. b) Falso.
- 10) Luego del año, la calidad de la leche de la madre lactante, ¿pierde su valor nutricional?
a) Verdadero. b) Falso.
- 11) Un lactante que durante su primer año no gana peso adecuadamente, ¿se le debe dar leche de fórmula y evaluar?
a) Verdadero. b) Falso.
- 12) Luego de los 6 meses se debe restringir el ritmo de las mamadas y darle más comida.
a) Verdadero. b) Falso.
- 13) La leche con apariencia de aguada es en verdad el inicio de la primera toma.
a) Verdadero. b) Falso.
- 14) El dibujo ¿Es característica de un engancho eficaz?
a) Verdadero b) Falso.



- 15) La OMS sobre lactancia materna exclusiva indica que es hasta los 6 meses y posteriormente complementada con otros alimentos hasta los dos años o más, según lo deseen ambos.
a) Verdadero. b) Falso.
- 16) Cuando existen grietas en el seno materno al lactar, se debe valorar la toma.
a) Verdadero b) Falso.
- 17) Un lactante de 15 días de nacido es llevado a emergencia por sus padres al presentar llanto que calma con la mamada, en la evaluación médica no se evidencia anormalidad alguna. Se debe observar la toma, recomendando que sea a demanda y controlarlo por su pediatra.
a) Verdadero b) Falso.
- 18) El agarre de toda la areola indica un enganche eficaz.
a) Verdadero b) Falso.
- 19) Una madre embarazada te plantea que lactará con leche artificial y tú le hablarías más del tema para conocer sus razones y animarla a replantearlo.
a) Verdadero b) Falso.
- 20) Deben en los establecimientos de salud autorizarse el uso de muestras gratis de leche artificial.
a) Verdadero b) Falso.
- 21) Una madre iniciará tratamiento con antirretrovirales y está lactando, su médico le dice que suspenda la lactación del bebe de 9 meses, ¿debe hacerlo?
a) Verdadero b) Falso.
- 22) Estas de turno y una colega te informa que no ve bien como lacta un recién nacido y te pide que mires su toma, Tu haz visto muchas tomas y por eloo puede diagnosticar y solucionar el problema.
a) Verdadero b) Falso.
- 23) ¿Estaría bien dar de lactar en público?
a) Verdadero b) Falso.
- 24) Los conocimientos adquiridos en tu formación profesional sobre lactancia materna han sido buenos
a) Verdadero b) Falso.
- 25) Has recibido algún curso específico de lactancia materna durante tus años de trabajo.
a) Verdadero b) Falso.
- 26) En caso afirmativo, indicar si fue mayor a 20 horas.
a) Verdadero b) Falso.
- 27) Son los cursos y libros tu mayor fuente de conocimiento en lactancia.
a) Verdadero b) Falso.
- 28) Crees ser un experto en diagnosticar y aportar soluciones en lactancia.
a) Verdadero b) Falso.
- 29) Todo lo haces por el bien del paciente y su familia.
a) Verdadero b) Falso.
- 30) Te sientes preparado en lactancia.
a) Verdadero b) Falso.

Fecha _____

¡Gracias totales!

Cuestionario escala compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1997)

Objetivo: Conocer tu opinión acerca de los aspectos relacionados al desempeño laboral, la aceptación del cambio, el espíritu corporativo, la contribución de objetivos, la implicación con la misión y la ayuda al desarrollo de otras personas, las cuales se presencian en el ambiente organizacional donde usted labora.

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
Indicadores de la Dimensión Afectiva						
1	Te enaltece pertenecer a esta organización.					
2	Tienes un lazo emocional con la organización.					
3	No crees pertenecer a la organización.					
4	Consideras los problemas organizacionales como tuyos.					
5	Consideras que personalmente la organización es mucho para tí.					
6	No sientes una unión hacia la organización.					
7	Te encantaría seguir perteneciendo más tiempo a la organización					
Indicadores de la Dimensión de Continuidad						
8	Crees que tienes pocas opciones en la organización.					
9	Si no te hubieras involucrado tanto en la organización, hubieras considerado a otras.					
10	Difícil alejarte de la organización, así lo quisieras.					
11	Gran parte de ti cambiaría si decidieras irte de la organización.					
12	Hoy en día, perteneces a esta organización, tanto por necesidad como por deseo.					
Indicadores de la Dimensión Normativo						
13	Sientes culpabilidad si decides abandonar la organización ahora.					
14	No dejarías la organización en estos momentos.					
15	Le debes mucho a la organización.					
16	Debes ser leal con la organización porque se lo merece.					
17	No es adecuado dejar la organización así sea por el beneficio personal.					
18	No te sientes obligado de quedarte en la organización.					

1.- Nunca.

2.- Casi Nunca.

3.- A veces.

4.- Casi siempre

5.-Siempre.

Fecha _____

Anexo 5:

Carta de presentación de la EPG UCV Lima Norte



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 23 de junio de 2022
Carta P. 0490-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr.
FREDDY PAREDES ALPACA
Director Ejecutivo (e)
HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a GARATE LEON, NICOLAS RAUL; identificado con DNI N° 09633648 y con código de matrícula N° 7002642031; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

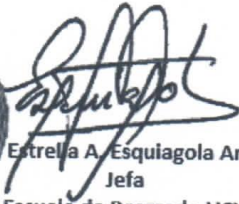
Capacitación y compromiso organizacional en los usuarios de lactancia materna en un hospital público de Lima, 2022.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador GARATE LEON, NICOLAS RAUL asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

004469



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 6:

Autorización de la institución



PERÚ

Ministerio
de Salud

Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

Hospital
Carlos Lanfranco La Hoz

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Puente Piedra, 07 de julio de 2022

Carta N° 017 - 07/ 2022- UADI- HCLLH/MINSA

Dr.

Nicolás Raúl Garate León

Investigador Principal

Presente.-

ASUNTO : **Solicitud de Recolección de Datos**

REFERENCIA : Solicitud Exp: 0004469

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia, informarle que no hay ningún inconveniente en darle la autorización y facilidades correspondientes para la recolección de datos, para realizar su trabajo de investigación titulado: "CAPACITACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS USUARIOS DE LACTANCIA MATERNA EN UN HOSPITAL PUBLICO DE LIMA, 2022".

Asimismo, debe presentar los siguientes requisitos para la revisión, aprobación y Ejecución de dicho proyecto de tesis:

- ✓ 1 Copia del Proyecto de tesis virtual al correo docenciaeinvestigación@hcllh.gob.pe.
- ✓ Carta de Compromiso del Investigador (indicar correo y n° de teléfono).
- ✓ Carta del asesor, comprometiéndose al asesoramiento del Proyecto en el área donde desea realizar la investigación.
- ✓ Carta de aprobación del comité de Ética de la Universidad o Resolución Decanal * (Solo personal externo).
- ✓ Instrumento de Recolección de Datos Aprobado por la Universidad a través de validación de expertos (Metodólogo, Estadista y Especialista)
- ✓ Ticket de pago S/. 350.00 por la revisión del Proyecto de Investigación con Vínculo.

Sin otro en particular, hago propicia la oportunidad para expresarle mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,


Lic. Luz Yony Silva Espinoza
Jefe de la Unidad de Apoyo a la
Docencia e Investigación

LSE/ lhh
C.c.
Archivo

www.hcllh.gob.pe

Av. Sáenz Peña Cdra. 06 - S/N
Puente Piedra - Lima, Perú
T. (511) 548-2010
Anexo: 110

 **Siempre
con el pueblo**

Anexo 7:*Certificado de validación del instrumento de capacitación de lactancia materna: Experto 1*

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
	DIMENSIÓN 1: FISIOLÓGIA	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La cesárea obliga al uso de fórmulas lácteas inmediatamente al nacimiento	X		X		X		
6	En un recién nacido a mayor cantidad de mamadas, se disminuye el uso de fototerapia.	X		X		X		
7	En todo recién nacido, antes de lactar debe ser pesado, tallado y controlado su Apgar.	X		X		X		
8	En nacidos con menos de 32 semanas, la primera opción para lactar ¿debe ser con leche materna, leche del banco o suplementada?	X		X		X		
9	En un recién nacido de menos de 12 horas, que para mamar se le tiene que despertar a cada momento ¿se le considera de riesgo?	X		X		X		
10	Luego del año, la calidad de la leche de la madre lactante, ¿pierde su valor nutricional?	X		X		X		
12	Luego de los 6 meses se debe restringir el ritmo de las mamadas y darle más comida.	X		X		X		
13	La leche con apariencia de “aguada” es en realidad la leche de la primera parte de la toma.	X		X		X		
14	El dibujo ¿Es característica de un enganche eficaz?	X		X		X		

18	El agarre de toda la areola indica un enganche eficaz.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: SALUD PUBLICA	Si	No	Si	No	Si	No	
2	¿Se debe recomendar que la mamada sea con horarios?	X		X		X		
3	Si damos leche de fórmula exclusivamente ¿se incrementa la morbimortalidad del lactante?	X		X		X		
5	De ser necesario proporcionar leche materna o artificial al lactante, ¿no se debe administrar con biberón?	X		X		X		
15	La OMS sobre lactancia materna exclusiva indica que es hasta los 6 meses y posteriormente complementada con otros alimentos hasta los dos años o más, según lo deseen ambos.	X		X		X		
20	Deben en los establecimientos de salud autorizarse el uso de muestras gratis de leche artificial.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CONDICIONANTES EN LACTANCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Es causa de suspensión de la lactancia el presentar mastitis?	X		X		X		
16	Cuando existen grietas en el seno materno al lactar, se debe valorar la toma.	X		X		X		
11	Un lactante que durante su primer año no gana peso adecuadamente, ¿se le debe dar leche de fórmula y evaluar?							
17	Un lactante de 15 días de nacido es llevado a emergencia por sus padres al presentar llanto que calma con la mamada, en la evaluación médica no se evidencia anormalidad alguna. Se debe observar la toma, recomendando que sea a demanda y controlarlo por su pediatra.	X		X		X		

21	Una madre iniciará tratamiento con antirretrovirales y está lactando, su médico le dice que suspenda la lactación del bebe de 9 meses, ¿debe hacerlo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: ACTITUDES								
19	Una madre embarazada te plantea que lactará con leche artificial y tú le hablarías más del tema para conocer sus razones y animarla a replantearlo	X		X		X		
22	Estas de turno y una colega te informa que no ve bien como lacta un recién nacido y te pide que mires su toma, Tu haz visto muchas tomas y por ello puedes diagnosticar y solucionar el problema.	X		X		X		
23	¿Estaría bien dar de lactar en público?	X		X		X		
24	Los conocimientos adquiridos en tu formación profesional sobre lactancia materna han sido buenos.	X		X		X		
25	Has recibido algún curso específico de lactancia materna durante tus años de trabajo.	X		X		X		
26	En caso afirmativo, indicar si fue mayor a 20 horas.	X		X		X		
27	Son los cursos y libros tu mayor fuente de conocimiento en lactancia.	X		X		X		
28	Crees ser un experto en diagnosticar y aportar soluciones en lactancia.	X		X		X		
29	Todo lo haces por el bien del paciente y su familia.	X		X		X		
30	Te sientes preparado en lactancia.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. JARA AGUIRRE, CHANTAL JUAN **DNI: 25451905**
Especialidad del validador: GESTIÓN EDUCACIONAL **11 de mayo del 2022.**



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante

Certificado de validación del instrumento del compromiso organizacional: Experto 1

Nº	DIMENSIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO							
1	Se siente orgulloso de pertenecer a esta institución.	X		X		X		
2	Se siente unido emocionalmente a la institución	X		X		X		
3	Se siente plenamente integrado a esta institución.	X		X		X		
4	Toma los problemas de la institución como suyos.	X		X		X		
5	Considero los problemas organizacionales como míos.	X		X		X		
6	Experimenta un fuerte sentimiento hacia la institución.	X		X		X		
7	Se sentiría feliz de trabajar por mucho más tiempo en la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD							
8	Sientes que deberías tener más oportunidades en la institución.							
9	Sientes que tu compromiso en la institución es prioritario, antes que a otras instituciones.	X		X		X		
10	Te es difícil alejarte de la institución, así lo quisieras.	X		X		X		
11	Gran parte de tu vida cambiaría si decidieras irte de la institución.	X		X		X		
12	Perteneces actualmente a esta institución por deseo y necesidad.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	X		X		X		
13	Sientes culpabilidad si decides abandonar la institución en este momento.	Si	No	Si	No	Si	No	
		X		X		X		
14	Abandonaría a la institución en este momento.	X		X		X		
15	Sientes que estas en deuda con la institución.	X		X		X		
16	Le parece que la institución merece su lealtad.	X		X		X		
17	Siente que, aunque le sea beneficioso, no es correcto dejar la institución	X		X		X		
18	Siente obligación de quedarse en la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. JARA AGUIRRE, CHANTAL JUAN DNI: 25451905

Especialidad del validador: GESTIÓN EDUCACIONAL

11 de junio de 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE
Economista
C.E.L. N° 7937

Firma del Experto Informante.

Certificado de validación del instrumento de capacitación de lactancia materna: Experto 2

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
	DIMENSIÓN 1: FISILOGIA	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La cesárea obliga al uso de fórmulas lácteas inmediatamente al nacimiento	X		X		X		
6	En un recién nacido a mayor cantidad de mamadas, se disminuye el uso de fototerapia.	X		X		X		
7	En todo recién nacido, antes de lactar debe ser pesado, tallado y controlado su Apgar.	X		X		X		
8	En nacidos con menos de 32 semanas, la primera opción para lactar ¿debe ser con leche materna, leche del banco o suplementada?	X		X		X		
9	En un recién nacido de menos de 12 horas, que para mamar se le tiene que despertar a cada momento ¿se le considera de riesgo?	X		X		X		
10	Luego del año, la calidad de la leche de la madre lactante, ¿pierde su valor nutricional?	X		X		X		
12	Luego de los 6 meses se debe restringir el ritmo de las mamadas y darle más comida.	X		X		X		
13	La leche con apariencia de “aguada” es en realidad la leche de la primera parte de la toma.	X		X		X		
14	El dibujo ¿Es característica de un enganche eficaz?	X		X		X		
18	El agarre de toda la areola indica un enganche eficaz.	X		X		X		

DIMENSIÓN 2: SALUD PUBLICA		Si	No	Si	No	Si	No	
2	¿Se debe recomendar que la mamada sea con horarios?	X		X		X		
3	Si damos leche de fórmula exclusivamente ¿se incrementa la morbimortalidad del lactante?	X		X		X		
5	De ser necesario proporcionar leche materna o artificial al lactante, ¿no se debe administrar con biberón?	X		X		X		
15	La OMS sobre lactancia materna exclusiva indica que es hasta los 6 meses y posteriormente complementada con otros alimentos hasta los dos años o más, según lo deseen ambos.	X		X		X		
20	Deben en los establecimientos de salud autorizarse el uso de muestras gratis de leche artificial.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CONDICIONANTES EN LACTANCIA		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Es causa de suspensión de la lactancia el presentar mastitis?	X		X		X		
16	Cuando existen grietas en el seno materno al lactar, se debe valorar la toma.	X		X		X		
11	Un lactante que durante su primer año no gana peso adecuadamente, ¿se le debe dar leche de fórmula y evaluar?							
17	Un lactante de 15 días de nacido es llevado a emergencia por sus padres al presentar llanto que calma con la mamada, en la evaluación médica no se evidencia anormalidad alguna. Se debe observar la toma, recomendando que sea a demanda y controlarlo por su pediatra.	X		X		X		
21	Una madre iniciará tratamiento con antirretrovirales y está lactando, su médico le dice que suspenda la lactación del bebe de 9 meses, ¿debe hacerlo?	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: ACTITUDES							
19	Una madre embarazada te plantea que lactará con leche artificial y tú le hablarías más del tema para conocer sus razones y animarla a replantearlo	X		X		X	
22	Estas de turno y una colega te informa que no ve bien como lacta un recién nacido y te pide que mires su toma, Tu haz visto muchas tomas y por ello puedes diagnosticar y solucionar el problema.	X		X		X	
23	¿Estaría bien dar de lactar en público?	X		X		X	
24	Los conocimientos adquiridos en tu formación profesional sobre lactancia materna han sido buenos.	X		X		X	
25	Has recibido algún curso específico de lactancia materna durante tus años de trabajo.	X		X		X	
26	En caso afirmativo, indicar si fue mayor a 20 horas.	X		X		X	
27	Son los cursos y libros tu mayor fuente de conocimiento en lactancia.	X		X		X	
28	Crees ser un experto en diagnosticar y aportar soluciones en lactancia.	X		X		X	
29	Todo lo haces por el bien del paciente y su familia.	X		X		X	
30	Te sientes preparado en lactancia.	X		X		X	

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. PÉREZ SAAVEDRA, SEGUNDO SIGIFREDO DNI: 25601051

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

11 de junio 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Certificado de validación del instrumento del compromiso organizacional: Experto 2

Nº	DIMENSIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO							
1	Se siente orgulloso de pertenecer a esta institución.	X		X		X		
2	Se siente unido emocionalmente a la institución	X		X		X		
3	Se siente plenamente integrado a esta institución.	X		X		X		
4	Toma los problemas de la institución como suyos.	X		X		X		
5	Considero los problemas organizacionales como míos.	X		X		X		
6	Experimenta un fuerte sentimiento hacia la institución.	X		X		X		
7	Se sentiría feliz de trabajar por mucho más tiempo en la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD							
8	Sientes que deberías tener más oportunidades en la institución.	X		X		X		
9	Sientes que tu compromiso en la institución es prioritario, antes que a otras instituciones.	X		X		X		
10	Te es difícil alejarte de la institución, así lo quisieras.	X		X		X		
11	Gran parte de tu vida cambiaría si decidieras irte de la institución.	X		X		X		
12	Perteneces actualmente a esta institución por deseo y necesidad.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	X		X		X	
13	Sientes culpabilidad si decides abandonar la institución en este momento.	Si X	No	Si X	No	Si X	No
14	Abandonaría a la institución en este momento.	X		X		X	
15	Sientes que estas en deuda con la institución.	X		X		X	
16	Le parece que la institución merece su lealtad.	X		X		X	
17	Siente que, aunque le sea beneficioso, no es correcto dejar la institución.	X		X		X	
18	Siente obligación de quedarse en la institución.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. PÉREZ SAAVEDRA, SEGUNDO SIGIFREDO** DNI: 25601051

Especialidad del validador: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

11 de junio de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

Certificado de validación del instrumento de capacitación de lactancia materna: Experto 3

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
	DIMENSIÓN 1: FISILOGIA	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La cesárea obliga al uso de fórmulas lácteas inmediatamente al nacimiento	X		X		X		
6	En un recién nacido a mayor cantidad de mamadas, se disminuye el uso de fototerapia.	X		X		X		
7	En todo recién nacido, antes de lactar debe ser pesado, tallado y controlado su Apgar.	X		X		X		
8	En nacidos con menos de 32 semanas, la primera opción para lactar ¿debe ser con leche materna, leche del banco o suplementada?	X		X		X		
9	En un recién nacido de menos de 12 horas, que para mamar se le tiene que despertar a cada momento ¿se le considera de riesgo?	X		X		X		
10	Luego del año, la calidad de la leche de la madre lactante, ¿pierde su valor nutricional?	X		X		X		
12	Luego de los 6 meses se debe restringir el ritmo de las mamadas y darle más comida.	X		X		X		
13	La leche con apariencia de “aguada” es en realidad la leche de la primera parte de la toma.	X		X		X		
14	El dibujo ¿Es característica de un enganche eficaz?	X		X		X		
18	El agarre de toda la areola indica un enganche eficaz.	X		X		X		

DIMENSIÓN 2: SALUD PUBLICA		Si	No	Si	No	Si	No	
2	¿Se debe recomendar que la mamada sea con horarios?	X		X		X		
3	Si damos leche de fórmula exclusivamente ¿se incrementa la morbimortalidad del lactante?	X		X		X		
5	De ser necesario proporcionar leche materna o artificial al lactante, ¿no se debe administrar con biberón?	X		X		X		
15	La OMS sobre lactancia materna exclusiva indica que es hasta los 6 meses y posteriormente complementada con otros alimentos hasta los dos años o más, según lo deseen ambos.	X		X		X		
20	Deben en los establecimientos de salud autorizarse el uso de muestras gratis de leche artificial.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CONDICIONANTES EN LACTANCIA		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Es causa de suspensión de la lactancia el presentar mastitis?	X		X		X		
16	Cuando existen grietas en el seno materno al lactar, se debe valorar la toma.	X		X		X		
11	Un lactante que durante su primer año no gana peso adecuadamente, ¿se le debe dar leche de fórmula y evaluar?							
17	Un lactante de 15 días de nacido es llevado a emergencia por sus padres al presentar llanto que calma con la mamada, en la evaluación médica no se evidencia anormalidad alguna. Se debe observar la toma, recomendando que sea a demanda y controlarlo por su pediatra.	X		X		X		
21	Una madre iniciará tratamiento con antirretrovirales y está lactando, su médico le dice que suspenda la lactación del bebe de 9 meses, ¿debe hacerlo?	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: ACTITUDES							
19	Una madre embarazada te plantea que lactará con leche artificial y tú le hablarías más del tema para conocer sus razones y animarla a replantearlo	X		X		X	
22	Estas de turno y una colega te informa que no ve bien como lacta un recién nacido y te pide que mires su toma, Tu haz visto muchas tomas y por ello puedes diagnosticar y solucionar el problema.	X		X		X	
23	¿Estaría bien dar de lactar en público?	X		X		X	
24	Los conocimientos adquiridos en tu formación profesional sobre lactancia materna han sido buenos.	X		X		X	
25	Has recibido algún curso específico de lactancia materna durante tus años de trabajo.	X		X		X	
26	En caso afirmativo, indicar si fue mayor a 20 horas.	X		X		X	
27	Son los cursos y libros tu mayor fuente de conocimiento en lactancia.	X		X		X	
28	Crees ser un experto en diagnosticar y aportar soluciones en lactancia.	X		X		X	
29	Todo lo haces por el bien del paciente y su familia.	X		X		X	
30	Te sientes preparado en lactancia.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. SOLORZANO SEVILLANO, YOLANDA JUSTINA

DNI 15750568

Especialidad del validador: GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD


11 de junio del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

Firma del Experto Informante.

Certificado de validación del instrumento del compromiso organizacional: Experto 3

Nº	DIMENSIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO							
1	Se siente orgulloso de pertenecer a esta institución.	X		X		X		
2	Se siente unido emocionalmente a la institución.	X		X		X		
3	Se siente plenamente integrado a esta institución.	X		X		X		
4	Toma los problemas de la institución como suyos.	X		X		X		
5	Consideras que personalmente la organización es mucho para ti.	X		X		X		
6	Experimenta un fuerte sentimiento hacia la institución.	X		X		X		
7	Se sentiría feliz de trabajar por mucho más tiempo en la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Sientes que deberías tener más oportunidades en la institución.	X		X		X		
9	Sientes que tu compromiso en la institución es prioritario, antes que a otras instituciones.	X		X		X		
10	Te es difícil alejarte de la institución, así lo quisieras.	X		X		X		
11	Gran parte de tu vida cambiaría si decidieras irte de la institución.	X		X		X		

12	Perteneces actualmente a esta institución por deseo y necesidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	X		X		X		
13	Sientes culpabilidad si decides abandonar la institución en este momento.	Si X	No	Si X	No	Si X	No	
14	Abandonaría a la institución en este momento.	X		X		X		
15	Sientes que estas en deuda con la institución.	X		X		X		
16	Le parece que la institución merece su lealtad.	X		X		X		
17	Siente que, aunque le sea beneficioso, no es correcto dejar la institución.	X		X		X		
18	Siente obligación de quedarse en la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. SOLORZANO SEVILLANO, YOLANDA JUSTINA
Especialidad del validador: GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD

DNI 15750568


11 de junio de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



 Firma del Experto Informante.

Firma del Experto Informante.

Anexo 8:**Grado académico y título del experto 1**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
JARA AGUIRRE, CHANTAL JUAN DNI 25451905	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 29/10/1992 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
JARA AGUIRRE, CHANTAL JUAN DNI 25451905	LICENCIADO EN EDUCACION ECONOMIA Fecha de diploma: 13/05/1994 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
JARA AGUIRRE, CHANTAL JUAN DNI 25451905	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS Fecha de diploma: 28/08/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
JARA AGUIRRE, CHANTAL JUAN DNI 25451905	ECONOMISTA Fecha de diploma: 17/08/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
JARA AGUIRRE, CHANTAL JUAN DNI 25451905	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL Fecha de diploma: 09/01/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
JARA AGUIRRE, CHANTAL JUAN DNI 25451905	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 25/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/04/2014 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Grado académico y título del experto 2

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PEREZ SAAVEDRA, SEGUNDO SIGIFREDO DNI 25601051	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA. ESPECIALIDAD: HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 07/12/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
PEREZ SAAVEDRA, SEGUNDO SIGIFREDO DNI 25601051	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 07/12/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
PÉREZ SAAVEDRA, SEGUNDO SIGIFREDO DNI 25601051	BACHILLER EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 07/10/92 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
PEREZ SAAVEDRA, SEGUNDO SIGIFREDO DNI 25601051	MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 28/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL TIPO: DUPLICADO Fecha matrícula: 04/03/2005 Fecha egreso: 23/01/2007	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ PERU
PEREZ SAAVEDRA, SEGUNDO SIGIFREDO DNI 25601051	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 11/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/08/2014 Fecha egreso: 01/07/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Grado académico y título del experto 3

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>SOLORZANO SEVILLANO, YOLANDA JUSTINA DNI 15750568</p>	<p>LICENCIADA EN BROMATOLOGIA Y NUTRICION Fecha de diploma: 15/09/2004 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN PERU</p>
<p>SOLORZANO SEVILLANO, YOLANDA JUSTINA DNI 15750568</p>	<p>BACHILLER EN BROMATOLOGIA Y NUTRICION Fecha de diploma: 20/01/2004 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN PERU</p>
<p>SOLORZANO SEVILLANO, YOLANDA JUSTINA DNI 15750568</p>	<p>SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN NUTRICION CLINICA Fecha de diploma: 28/11/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 14/09/2015 Fecha egreso: 05/06/2017</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN PERU</p>
<p>SOLORZANO SEVILLANO, YOLANDA JUSTINA DNI 15750568</p>	<p>MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 26/10/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 07/09/2013 Fecha egreso: 20/12/2015</p>	<p>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU</p>

Grado académico y título del maestrista

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>GARATE LEON, NICOLAS RAUL DNI 09633648</p>	<p>MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 29/05/1995 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i></p>
<p>GARATE LEON, NICOLAS RAUL DNI 09633648</p>	<p>BACHILLER EN MEDICINA Fecha de diploma: 23/05/1995 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i></p>
<p>GARATE LEON, NICOLAS RAUL DNI 09633648</p>	<p>ESPECIALISTA EN CIRUGIA GENERAL Fecha de diploma: 08/02/2006 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i></p>

Anexo 9:

Base de datos de la prueba piloto para la confiabilidad del instrumento de capacitación en lactancia materna

Estudiante	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It 28	It 29	It 30	Suma
1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
2	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	15
3	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	19
4	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	20
5	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	18
6	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	17
7	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	14
8	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	10
9	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	16
10	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	20
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
12	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	19
13	0	1	1	1	1	F	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	19
14	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
15	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	16
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
17	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	20
18	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	17
19	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	19
20	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	21
Suma	9	5	14	16	10	15	7	16	8	9	11	13	11	20	19	9	17	17	11	14	1	16	18	17	10	12	20	12	9	12	
p	0.60	0.33	0.93	1.07	0.67	1.00	0.47	1.07	0.53	0.60	0.73	0.87	0.73	1.33	1.27	0.60	1.13	1.13	0.73	0.93	0.07	1.07	1.20	1.13	0.67	0.80	1.33	0.80	0.60	0.80	16.09
q	0.40	0.67	0.07	-0.07	0.33	0.00	0.53	-0.07	-0.47	0.40	0.27	0.13	0.27	-0.33	-0.27	0.40	-0.13	-0.13	0.27	0.07	0.93	-0.07	-0.20	-0.13	0.33	0.20	-0.33	0.20	0.40	0.20	
pq	0.24	0.22	0.06	-0.07	0.22	0.00	0.25	-0.07	-0.25	0.24	0.20	0.12	0.20	-0.44	-0.34	0.24	-0.15	-0.15	0.20	0.06	0.06	-0.07	-0.24	-0.15	0.22	0.16	-0.44	0.16	0.24	0.16	1.36
Numero de personas =	20																														
Número de ítems =	30																														
	0.947																														

Base de datos de la prueba piloto para la confiabilidad del instrumento compromiso organizacional

	COMPROMISO ORGANIZACIONAL																	
	DIMENSION AFECTIVA							DIMENSION DE CONTINUIDAD					DIMENSION NORMATIVO					
Nº ENCUESTA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
5835	2	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	1
4213	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2
7297	3	5	5	5	4	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5	3
9658	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	2	2
7109	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	2
1139	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
5614	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1
5787	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
0345	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
7648	2	4	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	1
2970	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2
1076	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2563	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
1203	2	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1
4973	3	5	3	5	3	5	4	5	3	4	3	5	5	5	5	4	5	1
1299	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
1737	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
0527	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3
0015	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5
5254	1	3	4	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach 0,957

Base de datos variable compromiso organizacional

Compromiso organizacional																						
Afectiva							De Continuidad					Normativo										
	1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18		
1	2	4	4	5	5	5	4	29	5	5	4	4	3	21	4	5	4	5	4	1	23	73
2	3	3	3	3	3	3	3	21	5	4	4	4	4	21	3	3	3	3	2	2	16	58
3	3	5	5	5	4	4	4	30	5	3	5	3	5	21	4	4	5	5	5	3	26	77
4	3	4	4	4	4	4	4	27	5	3	3	3	3	17	4	3	5	4	2	2	20	64
5	4	5	4	4	4	3	4	28	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	3	2	21	72
6	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	1	26	86
7	4	5	5	4	5	4	5	32	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	1	25	82
8	4	5	4	5	4	5	5	32	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	78
9	3	4	3	2	3	4	4	23	5	4	3	3	3	18	4	4	4	4	4	3	23	64
10	2	4	4	4	1	3	4	22	5	3	4	4	4	20	4	4	4	5	3	1	21	63
11	2	4	4	2	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	4	4	3	4	3	2	20	65
12	1	1	1	1	1	1	1	7	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	22
13	4	5	5	5	5	5	5	34	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	5	30	87
14	2	4	4	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	1	22	74
15	3	5	3	5	3	5	4	28	5	3	4	3	5	20	5	5	5	4	5	1	25	73
16	4	4	4	3	4	4	4	27	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	3	23	71
17	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	3	4	4	20	3	4	4	4	4	4	23	71
18	3	4	4	3	3	4	4	25	5	5	4	4	5	23	4	5	4	4	5	3	25	73
19	2	5	5	5	5	5	5	32	5	5	5	3	5	23	5	5	4	4	3	5	26	81
20	1	3	4	1	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	4	28	76
21	4	5	4	4	4	4	4	29	3	5	5	4	5	22	4	4	4	4	5	1	22	73
22	3	3	4	5	2	2	4	23	2	4	4	4	4	18	4	1	4	4	5	2	20	61
23	3	4	3	2	2	4	4	22	5	4	4	4	5	22	3	4	4	4	5	3	23	67
24	5	5	4	4	3	3	3	27	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	5	3	24	68
25	3	5	1	5	1	3	4	22	4	5	5	5	5	24	5	1	2	5	5	3	21	67
26	3	2	3	3	3	3	4	21	3	4	3	4	4	18	3	2	3	3	4	3	18	57
27	4	2	2	4	2	2	4	20	5	5	5	5	5	25	5	1	5	5	5	3	24	69
28	3	3	4	2	4	3	4	23	5	5	5	2	5	22	5	1	1	5	3	1	16	61
29	5	5	1	2	1	1	5	20	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	65
30	5	5	1	3	2	5	5	26	3	3	1	4	4	15	2	2	2	4	4	3	17	58
31	4	1	1	1	1	1	1	10	5	5	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	6	29
32	5	4	1	3	2	1	5	21	4	5	4	4	4	21	3	1	2	5	3	1	15	57
33	3	4	3	1	3	2	5	21	3	5	4	2	4	18	1	1	1	4	3	2	12	51
34	5	5	1	3	2	2	5	23	3	5	3	4	4	19	1	1	1	3	3	3	12	54
35	1	5	1	3	1	2	5	18	4	5	5	5	5	24	1	1	5	5	1	2	15	57
36	5	5	1	3	1	1	5	21	5	4	3	3	5	20	3	1	4	4	4	3	19	60
37	5	4	1	3	4	1	5	23	3	4	2	4	5	18	5	1	3	4	5	4	22	63
38	4	4	1	3	4	4	4	24	3	4	4	4	5	20	1	1	1	5	4	4	16	60
39	5	5	4	1	4	4	5	28	2	4	2	2	5	15	1	1	2	5	3	1	13	56
40	5	5	1	2	1	1	5	20	3	5	3	4	4	19	4	1	3	5	5	1	19	58

41	5	5	5	4	5	5	4	33	4	5	4	5	5	23	4	1	1	5	5	5	21	77
42	5	4	5	4	3	3	4	28	3	4	3	2	3	15	3	2	1	4	3	4	17	60
43	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	3	22	5	1	5	5	5	5	26	83
44	5	5	5	4	4	4	3	30	3	5	4	5	5	22	3	1	3	5	4	3	19	71
45	5	5	5	3	2	4	5	29	4	4	4	4	5	21	3	1	3	4	3	2	16	66
46	5	5	5	5	1	5	5	31	5	5	5	5	5	25	5	1	5	5	5	5	26	82
47	4	5	4	5	5	5	5	33	4	4	4	4	5	21	4	3	2	4	4	2	19	73
48	3	3	4	3	4	3	4	24	3	3	4	1	2	13	3	1	4	2	2	1	13	50
49	5	4	4	3	4	4	4	28	4	4	4	3	4	19	1	1	3	3	3	2	13	60
50	5	5	5	5	2	5	5	32	5	5	5	5	1	21	4	1	4	5	4	1	19	72
51	5	5	4	4	1	4	5	28	4	5	5	5	5	24	4	1	4	5	4	5	23	75
52	5	5	3	3	1	5	5	27	5	5	5	5	2	22	5	1	1	3	1	5	16	65
53	5	5	3	3	4	4	5	29	4	5	4	5	4	22	3	3	1	3	3	5	18	69
54	5	5	5	4	2	4	5	30	4	5	4	4	5	22	3	1	1	4	4	4	17	69
55	5	4	4	1	1	5	5	25	4	4	5	4	1	18	1	1	1	5	4	3	15	58
56	5	5	5	4	1	4	3	27	5	5	3	3	5	21	1	1	3	4	5	4	18	66
57	5	5	3	2	2	5	5	27	4	4	5	4	2	19	4	1	1	5	4	5	20	66
58	5	5	4	3	4	4	3	28	3	4	4	4	4	19	4	2	2	4	4	3	19	66
59	3	3	4	2	4	4	5	25	4	4	3	3	4	18	3	3	2	4	3	3	18	61
60	5	5	5	5	1	5	5	31	5	5	5	5	1	21	5	1	1	5	4	5	21	73
61	4	4	4	2	1	3	4	22	4	4	4	2	4	18	2	1	1	4	3	4	15	55
62	5	5	5	4	5	5	5	34	3	4	3	4	4	18	3	1	3	4	3	4	18	70
63	5	5	5	3	2	4	5	29	5	5	5	5	2	22	5	1	3	5	5	5	24	75
64	4	4	4	4	1	4	3	24	5	5	2	5	5	22	1	3	1	1	1	1	8	54
65	5	5	4	2	2	4	5	27	4	4	3	3	4	18	1	3	1	1	3	2	11	56
66	5	4	3	3	1	4	5	25	5	4	4	4	5	22	4	1	2	5	4	3	19	66
67	5	5	5	4	1	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	1	1	5	5	1	18	73
68	5	5	5	3	3	5	5	31	5	5	3	4	5	22	2	2	2	5	2	3	16	69
69	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	4	4	2	20	4	1	2	5	5	5	22	76
70	5	5	4	3	2	3	4	26	3	3	4	4	4	18	3	1	2	5	4	1	16	60
71	5	5	5	3	5	5	5	33	5	5	5	3	5	23	1	5	5	5	5	5	26	82
72	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	4	4	18	1	1	3	5	3	1	14	60
73	5	5	5	5	1	1	5	27	4	5	5	5	5	24	1	1	1	5	5	1	14	65
74	4	4	4	2	1	4	5	24	5	4	5	3	4	21	2	1	2	4	2	2	13	58
75	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	1	21	4	1	3	4	5	4	21	76
76	5	5	5	5	4	5	5	34	4	4	1	3	4	16	3	4	5	5	5	5	27	77
77	4	4	4	2	1	4	4	23	4	4	1	4	3	16	1	4	4	4	4	2	19	58
78	5	5	5	5	5	5	4	34	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	4	1	22	75
79	4	5	5	4	5	4	5	32	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	1	25	81
80	3	4	3	2	3	4	4	23	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	4	3	23	63

VAR 1.285 0.845 1.802 1.539 2.172 1.538 0.693 0.728 0.597 1.296 1.041 1.456 1.994 2.465 2.063 0.997 1.316 2.094 25.92

Σ VAR 25.92

VARΣ items 116.9

items 18

k/(k-1) 1.059

(1- ΣVAR/VARΣ items)= 0.78

(k/k-1)(1- ΣVAR/VARΣ items)= 0.826

ALFA DE CRONBACH 0.83

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolivar (2002).

Anexo 11:

Turnitin de tesis

The screenshot displays the Turnitin interface within the CLEMENTINA virtual platform. The browser address bar shows the URL: <https://uvcv.edu.pe/mod/turnitintooltwo/view.php?id=830322>. The page header includes the CLEMENTINA logo and navigation icons. A left sidebar contains menu items: Mis Cursos, Números de atención, Calendario, Tutoriales, and Tutoriales Biblioteca. The main content area is titled 'Sección 1' and contains two tables.

Título	Fecha de inicio	Fecha limite de entrega	Fecha de publicación	Correcciones disponibles
REPORTE DE TURNITIN FINAL - Sección 1	24 jul 2022 - 00:00	2 ago 2022 - 14:00	2 ago 2022 - 14:00	100

[Actualizar entregas](#)

	Título de la Entrega	Identificador del trabajo de Turnitin	Entregado	Similitud	Calificación	
Ver recibo digital	ultimo_turnitin	1877545733	2/08/2022 13:24	13%	--	Entregar Trabajo [] []

The Windows taskbar at the bottom shows the system time as 13:27 on 2/08/2022, with a temperature of 18°C and weather conditions of 'Nublado'.