



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Factores del plan estratégico y compromiso organizacional en el
Hospital Cayetano Heredia, 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Br. Rupay Puell, Rosario Lucero (ORCID: 0000-0002-8408-2597)

ASESORA:

Dra. Díaz Mujica, Juana Yris (ORCID: 0000-0001-8268-4626)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios porque siempre está conmigo y a mis padres por brindarme su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiarme siempre y permitirme culminar esta etapa tan importante, a mis queridos padres y a mi querido hermano por su gran amor y apoyo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	9
II. Marco teórico	12
III. Metodología	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	23
3.5. Procedimientos:	24
3.6. Método de análisis de datos:	25
3.7. Aspectos éticos:	25
IV. Resultados	25
4.1. Análisis descriptivo	25
4.2. Análisis inferencial	27
V. Discusión	32
VI. Conclusiones	36
VII. Recomendaciones	37
Referencias	38
Anexos	45
Anexo 1: Matriz de consistencia	46
Anexo 2: Instrumentos	50
Anexo 3: Validación	54
Anexo 4: Confiabilidad	60
Anexo 5: Operacionalización de variables	64
Anexo 6: Evidencia de trabajo estadístico	67
Anexo 7: Consentimiento informado	70
Anexo 8: Permiso del establecimiento	72
Anexo 9: Informe de Turnitin	73

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de frecuencias de los factores del plan estratégico en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.	25
Tabla 2 Distribución de frecuencias del compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.	26
Tabla 3 Correlación de Spearman entre los factores del plan estratégico y el compromiso organizacional.	28
Tabla 4 Correlación de Spearman entre los factores de contenido y el compromiso organizacional.	29
Tabla 5 Correlación de Spearman entre los factores contextuales y el compromiso organizacional.	30
Tabla 6 Correlación de Spearman entre los factores operativos y el compromiso organizacional.	31
Tabla 7 Correlación de Spearman entre los factores estructurales y el compromiso organizacional.	32

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Gráfico de la investigación.	20
<i>Figura 2.</i> Diagrama de barras de la variable factores del plan estratégico	26
<i>Figura 3.</i> Diagrama de barras de la variable compromiso organizacional.	27

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: "Factores del plan estratégico y compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020". Se tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre los factores del plan estratégico y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel descriptivo, de corte transversal, el diseño fue no experimental. La población constituida por 450 trabajadores de salud con una muestra de 208. Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos, la fiabilidad fue mediante la prueba Alfa de Cronbach, siendo los índices 0,926 y 0,902 para los instrumentos de las variables 1 y 2 respectivamente. Las hipótesis fueron contrastadas con la prueba Rho de Spearman.

Los resultados que se obtuvieron fueron que el nivel de los factores del plan estratégico se encontró alto con un 83.17%, al igual que el compromiso organizacional con el 87.98%. Sin embargo, el coeficiente de correlación fue de 0.157 lo cual indica que hay una correlación positiva muy baja. Además, la significancia fue menor a 0.05. En este sentido se concluye que existe una relación muy baja entre los factores del plan estratégico y el compromiso organizacional.

Palabras clave: Factores del plan estratégico, factores de contenido, compromiso organizacional, compromiso afectivo.

Abstract

This present research work entitled: "Factors of the strategic plan and organizational commitment in the Hospital Cayetano Heredia, 2020". The general objective was: To determine the relationship between the factors of the strategic plan and the organizational commitment in the Hospital Cayetano Heredia, 2020.

This research was of a quantitative approach, basic type, descriptive level, cross-sectional, the design was non-experimental. The population constituted by 450 health workers with a sample of 208. The instruments were validated by expert judgment, the reliability was through the Cronbach's Alpha test, the indices being 0.926 and 0.902 for the instruments of variables 1 and 2 respectively. The hypotheses were contrasted with Spearman's Rho test.

The results obtained were that the level of the strategic plan factors was high with 83.17%, as well as the organizational commitment with 87.98%. However, the correlation coefficient was 0.157 which indicates that there is a very low positive correlation. Also, the significance was less than 0.05. In this sense, it is concluded that there is a very low relationship between the factors of the strategic plan and organizational commitment.

Keywords: Factors of the strategic plan, content factors, organizational commitment, affective commitment.

I. Introducción

A nivel mundial las instituciones de salud implementan estrategias para el desarrollo de un servicio eficiente y de calidad que llegue a toda la población con el objetivo de mejorar la salud de cada persona. Cuando se implementa la planificación estratégica se relaciona estrechamente con los procesos gerenciales de una organización para la toma de decisiones. Actualmente el éxito de diversas organizaciones se ha vinculado con la ejecución práctica de su planeación estratégica que genera una gestión eficiente para la mejora de la competitividad de la institución.

A nivel internacional diversos autores han determinado que los factores del plan estratégico tienen un direccionamiento al aspecto organizacional (Lema & Álvarez, 2016). Dentro de los factores más importantes relacionados al éxito o al fracaso del plan estratégico se ha evidenciado al contexto organizacional con 0,34% el cual incluye, la claridad, el ambiente, liderazgo, comunicación, orientación, armonía; y el contexto de estructura con 0.04% donde se encuentra la ausencia de liderazgo; control financiero y optimización de la planificación (Shopati et al., 2018).

En el año 2020 se ha evidenciado el estado de la gestión en el sector salud, viéndose reflejado la desatención de los establecimientos de salud durante décadas. En el Perú, las instituciones de salud elaboran planes estratégicos institucionales y planes operativos institucionales, con los cuales se deberían obtener buenos resultados reflejados en la realidad. (MINSA, 2017).

Rodríguez (2020) mencionó que entre el 2001 al 2020, el presupuesto público designado al sector salud tuvo un incremento significativo de 3200 a 20000 millones de soles. Al no verse los resultados en el acceso y calidad de los servicios de salud en el país, se generó dudas e incertidumbre del proceso de gestión en salud. Esto nos lleva a analizar si han ejecutado el plan estratégico conforme a la realidad situacional o si es que no hubo un proceso estratégico formal.

Cada institución de Salud tiene una realidad distinta, es por ello que si no se determinan los factores para la implementación de un plan estratégico no se podrá obtener los resultados deseados. El no identificar estos factores dará como

resultado la elaboración de un deficiente plan estratégico, no permitiendo el brindar un buen nivel de atención a los pacientes y el cumplimiento de los objetivos propuestos.

El Hospital Cayetano Heredia no cuenta con un plan estratégico actualizado en donde se haya tomado en cuenta el compromiso organizacional. Es de interés conocer los factores del plan estratégico y el compromiso de la organización, ya que el no contar con un plan actualizado tiene como consecuencia una mala toma de decisiones no lográndose los objetivos trazados (Plaza, 2019). Además, el compromiso organizacional se ha tornado muy importante al pasar el tiempo ya que se han generado inquietudes al respecto del clima o ambiente en donde se desarrollan los colaboradores, asimismo el determinar sus perspectivas y el compromiso que tienen hacia su centro de trabajo, contribuyendo en la mejora y competitividad de la organización (Recio et al., 2012).

Como problema general se plantea ¿Cuál es la relación que existe entre los factores del plan estratégico y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020?; así mismo los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre los factores de contenido y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020?, ¿Qué relación existe entre los factores contextuales y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020?, ¿Qué relación existe entre los factores operativos y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020? Y ¿Qué relación existe entre los factores estructurales y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020?

Como objetivo general se plantea: Determinar la relación que existe entre los factores del plan estratégico y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020. Siendo los objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre los factores de contenido y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020; determinar la relación que existe entre los factores contextuales y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020; identificar la relación que existe entre los factores operativos y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020; y establecer la

relación que existe entre los factores estructurales y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

La hipótesis general que se plantea es: Existe una relación entre los factores del plan estratégico y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020. Así mismo las hipótesis específicas son: Existe una relación entre los factores de contenido y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020; existe una relación entre los factores contextuales y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020; existe una relación entre los factores operativos y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020; y existe una relación entre los factores estructurales y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

En cuanto a la importancia teórica es vital determinar los factores de un plan estratégico ya que sirve de guía para la implementación de actividades que contribuyen a mejorar un entorno de conflicto, problemas e incertidumbre (Lema & Álvarez, 2016). Además, de acuerdo a la integración organizacional que se genere será el aporte de la planificación, ya que un planeamiento estratégico participativo permite que se den interacciones estratégicas, buena comprensión del personal sobre las estrategias, facilidad en la implementación y, por lo tanto, la organización tendrá sus objetivos y recursos estratégicos alineados con el variable entorno institucional (Collier et al., 2004).

En cuanto al aspecto práctico con los resultados que se obtengan nos permitirá realizar estrategias conforme a los factores que se evalúen junto con los componentes del compromiso de los trabajadores para así poder lograr los objetivos de la institución y brindar un servicio de calidad. En el aspecto metodológico del presente estudio se obtendrá la información mediante la recolección de datos, siendo el método a usar la encuesta y el cuestionario. Para la variable 1 se utilizará un cuestionario que contiene preguntas referentes a los factores del plan estratégico y para la variable 2 el cuestionario referente al compromiso organizacional.

II. Marco teórico

Con respecto a los trabajos previos a nivel nacional revisados acerca de los factores del plan estratégico y el compromiso organizacional, se tiene a Cruz (2020) identificó que existe una asociación alta entre el compromiso de gestión y el planeamiento estratégico de su institución. Por otro lado, Matos (2019) determinó que el plan estratégico mencionado en la investigación que realizó no reflejó la realidad de la población. Según los resultados existió falta de difusión de información sobre lo que es un plan estratégico y los objetivos que se planteó, falta de capacitación y fiscalización. Asimismo, Macavilca (2018) concluyó que hay relación significativa entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional.

Céspedes (2018) concluyó que el compromiso organizacional está relacionado con las dimensiones de la gestión del talento humano, entre las cuales detalló sobre el ingreso laboral, los recursos humanos, el desarrollo gerencial y la gestión de estrategias. Por otro lado, Aragón (2018) concluyó que el 97% de los que fueron encuestados estuvieron de acuerdo que con la ausencia de responsabilidad dentro de los valores esenciales en el hospital no se pudo afianzar el conocimiento del Plan Estratégico de la institución.

Además Abad & Carrasco (2018) concluyó que los porcentajes obtenidos por medio de las encuestas realizadas con respecto a las dimensiones desarrollo organizacional, finanzas municipales, servicios y proyectos fueron calificados como malo en 49,5 %; 24,7 % y 10,8 % respectivamente. Así mismo, Quilca (2018) identificó la relación directa y significativa entre el compromiso de los colaboradores y gestión administrativa de una institución pública.

Asimismo, Zapata (2018) determinó que el compromiso de continuidad, normatividad y afectivo están relacionadas con la productividad, el cual aborda temas de estrategias en la organización pública en donde se realizó el estudio. De la misma manera, Vásquez (2017) estableció que existe relación significativa entre la formulación de la misión, objetivos estratégicos y evaluación con la gestión administrativa.

Por otro lado, Condemarín (2017) determinó que existe una relación moderada del compromiso organizacional con los distintos niveles de desempeño de los colaboradores. Asimismo, Espejo (2017) concluyó que existe relación entre la dimensión compromiso afectivo con los indicadores adecuación, retención y comunicación; el normativo con la retención y la comunicación; y por último el continuo con la adecuación y el desarrollo.

Guerra (2017) determinó que las dimensiones del compromiso organizacional se relacionan significativamente con la satisfacción del colaborador. Además, Quiroz (2017) determinó que del total de los encuestados 50.3%; 39,9 % y 9,8 % presentaron nivel alto, medio y bajo de compromiso organizacional respectivamente. Por el otro lado, Sánchez (2017) concluyó que la relación es alta, significativa y directamente proporcional entre el compromiso organizacional y las dimensiones de la gestión enfocado al talento humano.

Solis (2016) identificó que la actitud hacia el compromiso organizacional se relaciona de forma significativa con el planeamiento estratégico. Además, Santos (2016) determinó que el poner en práctica el plan estratégico de acuerdo a los resultados que se obtuvieron permitieron a la institución utilizar de manera provechosa las perspectivas de crecimiento y el progreso económico del país para la mejora de la productividad.

Ramírez (2015), concluyó que existió una relación estadísticamente significativa entre las dimensiones FODA, metas, misión y estrategias del planeamiento estratégico con la calidad de gestión en las instituciones donde realizó el estudio. De la misma manera, Ganoza (2015) analizó que la implementación del plan estratégico contribuyó a la mejora, eficiencia, eficacia, productividad y calidad de la gestión de la organización pública.

En referencia a los trabajos previos revisados en el contexto internacional el investigador Shopati et al. (2018) determinaron 13 factores efectivos que contribuyeron a la implementación de decisiones estratégicas. Estos factores fueron reconocidos en 4 dimensiones: Dimensión contextual con 0,34% incluyó la mala comunicación, falta de armonía, incertidumbre ambiental, falta de claridad, liderazgo y orientación; en la segunda dimensión de contenido con 0.31% que

incluyó la no aceptación de la cultura organizacional, cultura organizacional divergente, una estrategia poco clara y ambigua, estrategia no centrada en el paciente y limitaciones de recursos; en la tercera dimensión de factores operativos con 0.23% que incluyó unos arreglos operativos ineficaces, falta de compromiso de los tomadores de decisiones; y el más bajo es dimensión estructural con 0.04% que incluyó la falta de liderazgo inspirador; deficiente control financiero y optimización de la planificación.

Mohammadkarim et al. (2018), analizaron que los factores principales que afectaron durante el proceso del planeamiento estratégico fueron de alto nivel como la conciencia y participación de los altos directivos; crear y mantener la participación del equipo; efectos de la estructura organizativa y efectos de la cultura organizativa.

Además, Sadeghifar et al. (2017) concluyeron que el plan estratégico por sí solo no garantizó el logro exitoso de los objetivos estratégicos, a menos que se implemente y evalúe cuidadosamente sus estrategias. Las razones detrás de esta inadecuación de la gestión estratégica se resumieron en la falta de conciencia sobre la terminología y el proceso de la gestión estratégica, ignorar la importancia del tiempo para la participación integral, debilidad en las creencias sobre la gestión estratégica, existencia de una estructura burocrática que pasa por alto el plan, existencia de serias fallas en la cultura del trabajo en equipo, desconfianza en el entorno externo y existencia de una estructura centralizada. De la misma manera, Alenazi (2017) concluyó que los factores que afectaron al planeamiento estratégico son: características organizacionales; características del líder; misión y visión de la organización; metas y objetivos; y participación de la gerencia.

Por otro lado, Chikwama (2016) identificó cuatro factores impulsores de influencia positiva y estadísticamente significativa en la adopción o práctica de la planificación estratégica, entre estos están: la globalización, motivaciones de propiedad empresarial, dinamismo ambiental e innovación y avance tecnológico. Además, dos factores de planificación estratégica como el análisis ambiental e implementación de la estrategia mostraron que tenían un impacto positivo y estadísticamente significativo en el desempeño comercial.

Así mismo, Analuisa (2016), concluyó que los aspectos operativos fueron los que menos se desarrollaron debido a que los lineamientos estratégicos y las acciones a desarrollar, no se describieron operativamente sus componentes, limitando la implementación, los resultados y el desempeño de objetivos.

Tufiño (2015), determinó que los factores que impulsaron la planificación estratégica en el centro donde realizó el estudio son: Los recursos materiales, equipos y valores institucionales. Los factores que incidieron en la planificación estratégica son el compromiso, consagración, honestidad, justicia en las decisiones y disciplina.

Con respecto a las teorías relacionadas a la planificación estratégica, es un conjunto de procedimientos que se llevan a cabo con la finalidad de desarrollar una gama de estrategias que contribuirán a lograr la dirección organizacional (Kiptoo & Mwirigi, 2014). Asimismo, es importante actualizar y adecuar según los cambios que se presente para garantizar una mayor eficacia, eficiencia y calidad en los servicios que brinda la institución (Dumorné, 2014). Además, Sainz (2018), mencionó que el hablar del plan estratégico de una organización, nos referimos al plan maestro en donde los directivos recogen las decisiones estratégicas actuales en referencia a las actividades a realizar en los próximos 3 años para lograr más competencias que cumplan las expectativas de los usuarios.

La planificación estratégica es un proceso mediante el cual las organizaciones determinan direcciones a largo plazo y manifiestan estrategias para lograr objetivos a largo plazo teniendo en cuenta las variables ambientales internas y externas que son relevantes (Wang et al., 2014). Por otro lado, Lema (2004) mencionó que el plan estratégico es para uso interno de la organización, es decir para los gerentes y los trabajadores, por lo que no se realiza tomando en consideración la perspectiva de los clientes.

Además, Mora et al. (2015) definieron a la planificación estratégica como un proceso en donde los dirigentes organizan las acciones y los objetivos en un tiempo determinado. También mencionó que el concepto de estrategia está ligado de manera inherente con la planeación, ya que ambos establecen un patrón de acciones sistematizadas con la finalidad de alcanzar ciertos objetivos.

Cabe mencionar que la planificación estratégica según Rodríguez (2012) se concreta en un documento de la organización con metas y objetivos a largo plazo, donde se elabora un conglomerado de criterios para la toma de decisiones, orientación y modificaciones futuras establecidas.

Para Kalali et al. (2011) los factores del plan estratégico son elementos claves para la implementación exitosa de la misma la cual puede ser medida a través del logro del desempeño organizacional. Además, Tufiño (2015) mencionó que es el conjunto de elementos que brindan directrices para una futura elaboración de un plan estratégico. Los factores claves identificados por Brenes et al.(2008) para la implementación de estrategias fueron la formulación de estrategias, la ejecución sistemática; control y seguimiento de la estrategia; liderazgo y administración del CEO, empleados motivados; y el gobierno corporativo liderando el cambio.

De la misma manera existen varias dimensiones identificadas por Alamsjah (2011) como el grado de incertidumbre, claridad de estrategia, estructura organizacional, cultura corporativa, participación del CEO y la alta dirección, competencias y compromiso de las personas, conocimiento administrativo, cambio de gerencia, gestión del rendimiento, comunicación y plan de ejecución . Además, (Shopati et al., 2018) identificaron que las deficiencias en la gestión de proyectos son las principales razones del fracaso de la implementación estratégica en la atención de salud pública.

También se toma en consideración el entorno de la organización, mencionando el factor económico que depende de las decisiones económicas que tome el estado, los proveedores y usuarios. Por lo que es importante realizar una evaluación económica del contexto. El factor humano es definido como la relación entre personas dentro de un contexto, haciendo alusión a la conducta individual. El factor tecnológico es decisivo para que una organización sobreviva. El factor político recibe influencias del contexto político actual donde se puede profundizar y augurar el aspecto político según las normas del gobierno. Los factores sociales y culturales consideran la edad, la ocupación laboral, el grado de instrucción y el tipo de familia. (Grande, 2004)

Los factores del plan estratégico están agrupados en 4 dimensiones como: Dimensión factores de contenido, dimensión factores contextuales, dimensión factores operativos y dimensión factores estructurales (Kalali et al., 2011). La dimensión de contenido incluye los elementos involucrados en la formulación de las estrategias; la dimensión contextual incluye el entorno interno y externo para la implementación de la estrategia en la organización; la dimensión operativa señala los problemas a nivel operativo durante la implementación de la estrategia; y la dimensión estructural señala la estructura organizativa, la distribución del poder y las responsabilidades.

Asimismo, la dimensión de factores de contenido incluye la no aceptación de la cultura organizacional, cultura organizacional divergente, una estrategia poco clara y ambigua, estrategia no centrada en el paciente y limitaciones de recursos. La dimensión factores contextuales incluye la mala comunicación, falta de armonía, incertidumbre ambiental, falta de claridad o puntos de vista divergentes, ausencia de liderazgo y orientación. En la dimensión factores operativos incluye los arreglos operativos ineficaces, falta de compromiso de los tomadores de decisiones y estrategia variada no convergente. Por último, la dimensión factores estructurales incluye objetivo de éxito poco claro, carencia de apoyo ejecutivo, falta de personal capacitado y una cultura fallida (Shopati et al., 2018).

En un estudio los investigadores Lema y Álvarez concluyeron que, para alcanzar un plan estratégico idóneo, debe existir alineamiento entre la visión, la misión, los valores y la estrategia de la planeación. La planeación estratégica se ha transformado en un proceso útil para tomar decisiones en una organización siendo empleada de manera informal o formal. El factor clave para lograr los objetivos, la misión y la visión de la empresa es la estrategia que se alinea a la cultura organizacional. Los factores en la cultura organizacional son la estrategia, estructura, liderazgo, trabajo en grupo, propietarios, organización y ambiente. (Lema & Álvarez, 2016)

En el aspecto de las bases teóricas sobre el compromiso organizacional Robbins (2006) definió como una etapa donde el empleado se identifica dentro del grupo y espera mantener el estatus de miembro en el mismo. Este compromiso

puede definirse como el apego, identificación o lealtad a la entidad de compromiso (Singh y Gupta, 2015)

Luthans (2002) lo definió como una fuerte voluntad de permanecer en el equipo, voluntad de trabajo arduo como aspiración en la organización y una cierta disposición de aceptar los valores y objetivos de la institución. Además, Meyer & Allen (1991) lo definieron como un estado mental o psicológico que engloba los sentimientos y las creencias concernientes al vínculo del colaborador con una organización. Dieron a conocer tres temas en forma general, como el apego afectivo hacia la institución donde laboran, los costos percibidos que están asociados con dejar o renunciar y la obligación de permanecer. Asimismo, Kanter (1968) consideró que se origina en la intersección de los la experiencia personal y los requisitos organizacionales. Además Reichers (1985) añadió que este tema se refería al nivel de cooperación de los colaboradores dentro de la institución.

Porter et al. (1974) definieron el compromiso de la organización como la suma de los sentimientos y emociones que cada individuo tiene hacia su centro de labores. Asimismo, Meyer & Herscovitch (2001) lo identificaron como una fuerza de empuje que vincula al trabajador con el curso de acciones relevantes para el logro de los objetivos de la empresa.

Mowday et al. (1979) mencionaron que el compromiso es más que una simple pasiva lealtad a una organización. El estar comprometidos implica que esté presente una relación dinámica y activa dentro de la institución, de tal forma que cada individuo esté en la disposición de dar más de sí mismos para favorecer el buen desarrollo de la organización. Además de las opiniones o creencias, es importante las acciones del colaborador, no excluyendo la probabilidad de que estén comprometidos también con aspectos a su alrededor como la familia, el sindicato o un partido político.

Kohli & Jaworski (1990) determinaron que los colaboradores comprometidos fueron aquellos que cooperaron unos con otros para que se logre los objetivos en común de la institución. Además, Albrecht (2010) añadió que una organización podrá crecer con empleados que estén realmente comprometidos y que su desempeño sea óptimo.

Trice et al. (1984) argumentaron que aquellos que han creído en los valores, la misión, visión y los objetivos de su organización permanecen más, porque tienen un deseo fuerte de cooperar en todo lo que sea posible para alcanzar las metas, sintiendo que pertenecen a la institución siendo importantes y útiles en cada decisión que se vaya a tomar.

Allen & Meyer (1990) determinaron 3 dimensiones del compromiso organizacional: Componente afectivo, de continuidad y normativo. El componente afectivo hace referencia al apego emocional, el grado de involucramiento y la identificación de los colaboradores hacia la organización. Asimismo, Trice et al. (1984) identificaron que el componente afectivo contiene categorías de características personales, relacionadas con el trabajo, estructurales y experiencia laboral.

El componente de continuidad está basado en el valor que los trabajadores asocian con renunciar o dejar la organización (Allen & Meyer, 1990). Además, Becker (1960) añadió que está influenciado por la duración del servicio y la edad. Por ejemplo los que son más jóvenes pueden optar por renunciar ya que tienen menos experiencia trabajando y el costo de renunciar es mínimo comparado a los trabajadores mayores que tienen una extensa experiencia laboral (Meyer & Allen, 1984). Este componente también se ve influenciado por el tamaño o el número de inversiones que se realizan en la organización (Farrell & Rusbult, 1981).

Por último, el componente normativo hace referencia al sentimiento de obligación por permanecer en la institución (Allen & Meyer, 1990). Asimismo, (Wiener, 1982) postuló que una de las condiciones es que la organización ofrezca estímulos a los empleados, ya que estos suelen estar sujetos a la presión que impone la sociedad incluso antes de que ingresen o se unan a una institución. Es por eso que los trabajadores estarán a la disposición de hacer compromisos normativos ya que creen que podrán ser recompensados continuando las normas sociales (Meyer & Allen, 1991).

Algo que se debe tener en cuenta es que la organización puede aumentar el nivel de compromiso de los colaboradores, tomando correctamente los pasos

estratégicos a seguir. Esto podrá contribuir a que los colaboradores logren un mejor desempeño y eficiencia en las actividades programadas (Hooff & Ridder, 2004).

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación para este estudio fue básica ya que estuvo orientada a buscar nuevos conocimientos con la finalidad de la resolución de problemas amplios. (Sánchez H. & Reyes C., 2006). El estudio fue de enfoque cuantitativo ya que se utilizaron los datos recogidos en campo y posteriormente fueron procesados estadísticamente para comprobar las hipótesis planteadas; fue de diseño no experimental porque no hubo manipulación de la variable independiente y transversal porque el instrumento fue aplicado una sola vez en un tiempo determinado y único. El método fue hipotético deductivo y de nivel descriptivo correlacional porque tuvo como finalidad conocer la relación entre las variables dentro de un contexto (Hernández, 2014)

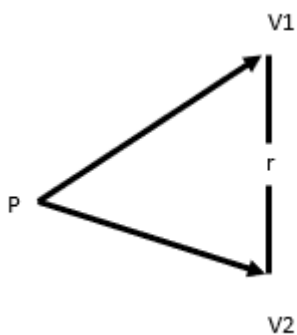


Figura 1; gráfico de la investigación.

Donde:

P: Población

V1: Factores del plan estratégico

V2: Compromiso organizacional

R: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Operacionalización de variables

Variable 1: Factores del plan estratégico

Definición conceptual

Shopati (2018) mencionó que los factores del plan estratégico son elementos claves para la implementación de decisiones estratégicas, la cual puede ser medida a través del desempeño organizacional.

Definición operacional

La variable 1 fue medida mediante 4 dimensiones: Dimensión de factores de contenido, dimensión factores contextuales, dimensión factores operativos y dimensión factores estructurales, a través de la escala ordinal, utilizando para ello tres niveles: Bajo, Medio, y Alto. La tabla de operacionalización se encuentra en la tabla 1 del Anexo 2.

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual

Estado mental o psicológico que engloba los sentimientos y las creencias concernientes al vínculo del colaborador con la organización (Allen & Meyer, 1990).

Definición operacional

La variable 2 fue medida mediante 3 dimensiones: Componente afectivo, componente de continuidad y componente normativo, a través de la escala ordinal, utilizando para ello tres niveles: Bajo, Medio, y Alto. La tabla de operacionalización se encuentra en la tabla 2 del Anexo 2.

3.3. Población, muestra y muestreo

Niño (2011) definió la población como la totalidad de unidades constituida por todos los elementos que pueden conformar el perímetro de una investigación ya sean personas, objetos, animales, fenómenos, sucesos, etc. La población de la presente

investigación ha englobado a todos los trabajadores de salud que estuvieron presentes en el Hospital Cayetano Heredia en el mes de diciembre - enero 2021.

Criterios de inclusión

Directivos, profesionales nombrados y contratados que laboren en dicho periodo. Usuarios de ambos sexos, mayores de 18 años.

Criterios de exclusión

Personas de ambos sexos, menores de 18 años. Personas que no deseen participar en el estudio. Directivos, profesionales nombrados y contratados con descanso médico.

Muestra:

Guerra (2014) definió la muestra como un subconjunto significativo de unidades extraídas de la población que se está estudiando. El cálculo de la muestra se ha realizado utilizando el muestreo aleatorio simple con la fórmula:

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

Tamaño de la población: 450

Tamaño de la muestra: 208

Muestreo:

El tipo de muestreo fue aleatorio simple el cual según Guerra (2014) definió como proceso que requiere que la población sea accesible de codificar en el momento del muestreo y que todos los elementos de la población tengan la misma probabilidad de ser escogidos para que formen parte de la muestra. Se consideró la muestra probabilística.

Unidad de análisis: Se consideró a cada trabajador de salud del Hospital Cayetano Heredia durante el periodo diciembre - enero 2021

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Se obtuvo la información mediante la recolección de datos, siendo como técnica la encuesta ya que fue realizado sobre una muestra representativa, usando medios de interrogación, con la finalidad de obtener cálculos cuantitativos de una amplia diversidad de cualidades objetivas y subjetivas (García et al., 1993) y como instrumento el cuestionario que consiste en un conglomerado de interrogaciones respecto de una o más variables que se van a medir (Hernández et al., 2014).

Para la variable 1 se utilizó un cuestionario cuyo contenido son preguntas referentes a los factores del plan estratégico (Shopati et al., 2018) y para la variable 2 se ha empleado el cuestionario de compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1990). Con respecto a la validez, este es un proceso en donde se evalúa si los instrumentos utilizados para la medición de variables, cumplen los parámetros para lo cual se destinaron (Bernal, 2010).

El instrumento para la variable 1 está validado en el estudio de investigación de Shopati, 2018. El instrumento para la variable 2 está validado en la tesis de Quiroz, 2017. Además, la confiabilidad del instrumento está orientada a que las puntuaciones que se obtienen sean estables, aun así, se aplique en distintas situaciones (Bernal, 2010). La confiabilidad es el grado en que el instrumento obtiene resultados de consistencia y coherentes (Hernández et al., 2014), por lo que fue estimado mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Ficha técnica 1

Nombre: "Cuestionario para medir los factores del plan estratégico".

Autor: (Shopati et al., 2018)

Objetivo: Describir los factores del plan estratégico

Muestra: Personal de salud y directivos del Hospital Cayetano Heredia

Administración: Directa e individual

Tiempo de aplicación: 20 minutos

Descripción: Contiene 17 ítems, fraccionado en 4 dimensiones: "Dimensión factores de contenido (5 ítems), dimensión factores contextuales (5 ítems), dimensión factores operativos (3 ítems) y dimensión factores estructurales (4 ítems)"; siendo su escala ordinal valorativa: "Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5). Con niveles: Bajo, medio y alto".

Ficha técnica 2

Nombre: "Cuestionario para medir el compromiso organizacional".

Autor: Allen & Meyer, 1990 adaptado por Quiroz, 2017.

Objetivo: Describir el compromiso organizacional.

Muestra: Personal de salud y directivos del Hospital Cayetano Heredia

Administración: Directa e individual

Tiempo de aplicación: 20 minutos

Descripción: Contiene 26 ítems, fraccionado en 3 dimensiones: "Componente afectivo (16 ítems), componente de continuidad (4 ítems) y componente normativo (6 ítems)"; siendo su escala ordinal valorativa: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5). Con niveles y rangos: Bajo, medio y alto.

3.5. Procedimientos:

Se han recolectado los datos, mediante la técnica de encuesta y con el instrumento cuestionario con previa autorización del director del Hospital Cayetano Heredia. Luego de aplicar los instrumentos se procedió a elaborar una matriz con los datos que se obtuvieron. De esta manera se elaboraron figuras y tablas estadísticas conforme a las frecuencias y porcentajes, para así poder contrastar las hipótesis

generales y específicas planteadas. Finalmente se analizaron e interpretaron los resultados obtenidos.

3.6. Método de análisis de datos:

Para contrastar la hipótesis se usó la estadística de Spearman ya que se evaluó la relación existente entre dos variables, también se utilizó la estadística descriptiva a través de la distribución de frecuencias mediante el software SPSS.

3.7. Aspectos éticos:

Los sujetos de estudio fueron comunicados sobre la intención de la investigación, obteniendo por parte de ellos su consentimiento. Asimismo, la aplicación del instrumento del recojo de datos fue de forma consciente y voluntaria. También se tuvo la confidencialidad de la información; respeto a las normas de la institución, y la competencia de cada persona.

IV. Resultados

4.1. Análisis descriptivo

Descripción de la variable Factores del plan estratégico

Tabla 1 *Distribución de frecuencias de los factores del plan estratégico en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.*

NIVELES	Factores de contenido		Factores contextuales		Factores operativos		Factores estructurales		Factores del plan estratégico	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
BAJO	10	4.81%	6	2.88%	6	2.88%	7	3.37%	7	3.37%
MEDIO	17	8.17%	28	13.46%	66	31.73%	155	74.52%	28	13.46%
ALTO	181	87.02%	174	83.65%	136	65.38%	46	22.12%	173	83.17%
TOTAL	208	100.00%	208	100.00%	208	100.00%	208	100.00%	208	100.00%



Figura 2. Diagrama de barras de la variable factores del plan estratégico

En los resultados de la tabla 1 y figura 2 el 87.02% del personal encuestado considera que la dimensión factores de contenido se encuentra en un nivel alto; en el mismo nivel, la dimensión factores contextuales y la dimensión factores operativos con el 83.65% y 65.38%, respectivamente. Por otro lado, la dimensión factores estructurales se encuentra en un nivel medio con el 74.52%. Además, la variable factores del plan estratégico se establece en el nivel alto con un 83.17%.

Descripción de la variable Compromiso Organizacional

Tabla 2 Distribución de frecuencias del compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

NIVELES	Componente afectivo		Componente de continuidad		Componente normativo		Compromiso organizacional	
	n	%	n	%	n	%	n	%
BAJO	0	0.00%	4	1.92%	4	1.92%	0	0.00%
MEDIO	26	12.50%	71	34.13%	31	14.90%	25	12.02%
ALTO	182	87.50%	133	63.94%	173	83.17%	183	87.98%
TOTAL	208	100.00%	208	100.00%	208	100.00%	208	100.00%



Figura 3. Diagrama de barras de la variable compromiso organizacional.

En los resultados de la tabla 2 y figura 3, el 87.50% de los encuestados presentan un alto nivel de compromiso afectivo; en el mismo nivel, se encuentra el compromiso de continuidad y el compromiso normativo con un 63.94% y 83.17% respectivamente. Asimismo, la variable compromiso organizacional se encuentra en un 87.98% del personal encuestado.

4.2. Análisis inferencial

Hipótesis general

H0: No existe una relación entre los factores del plan estratégico y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

H1: Existe una relación entre los factores del plan estratégico y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

$\alpha = 0.05$ (Nivel de significancia)

Si $p < \alpha$, rechazar hipótesis nula.

Si $p > \alpha$, aceptar hipótesis nula.

Tabla 3 *Correlación de Spearman entre los factores del plan estratégico y el compromiso organizacional.*

			Factores del plan estratégico	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Factores del plan estratégico	Coeficiente de correlación	1,000	,157*
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	208	208
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,157*	1,000
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	208	208

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Se observa en la tabla 3, un coeficiente de correlación de 0.157 lo cual indica que hay una correlación positiva. Como el $\text{Sig}=0.023 < 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, existe una relación entre los factores del plan estratégico y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

Hipótesis específica 1

H0: No existe una relación entre los factores de contenido y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

H1: Existe una relación entre los factores de contenido y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

Tabla 4 *Correlación de Spearman entre los factores de contenido y el compromiso organizacional.*

			Factores de contenido	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Factores de contenido	Coeficiente de correlación	1,000	,147*
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	208	208
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,147*	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	208	208

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Se observa en la tabla 4, un coeficiente de correlación de 0.147 lo cual indica que hay una correlación positiva. Como el $\text{Sig}=0.035 < 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, existe una relación entre los factores de contenido y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

Hipótesis específica 2

H0: No existe una relación entre los factores contextuales y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

H1: Existe una relación entre los factores contextuales y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

Tabla 5 *Correlación de Spearman entre los factores contextuales y el compromiso organizacional.*

			Factores contextuales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Factores contextuales	Coefficiente de correlación	1,000	,150*
		Sig. (bilateral)	.	,031
		N	208	208
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,150*	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	208	208

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Se observa en la tabla 5, un coeficiente de correlación de 0.150 lo cual indica que hay una correlación positiva. Como el Sig=0.031 < 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, existe una relación entre los factores contextuales y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

Hipótesis específica 3

H0: No existe una relación entre los factores operativos y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

H1: Existe una relación entre los factores operativos y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

Tabla 6 *Correlación de Spearman entre los factores operativos y el compromiso organizacional.*

			Factores operativos	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Factores operativos	Coeficiente de correlación	1,000	,148*
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	208	208
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,148*	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	208	208

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Se observa en la tabla 6 un coeficiente de correlación de 0.148 lo cual indica que hay una correlación positiva. Como el $\text{Sig}=0.033 < 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, existe una relación entre los factores operativos y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

Hipótesis específica 4

H0: No existe una relación entre los factores estructurales y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

H1: Existe una relación entre los factores estructurales y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

Tabla 7 *Correlación de Spearman entre los factores estructurales y el compromiso organizacional.*

			Factores estructurales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Factores estructurales	Coefficiente de correlación	1,000	,145*
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	208	208
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,145*	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	208	208

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Se observa en la tabla 7 un coeficiente de correlación de 0.145 lo cual indica que hay una correlación positiva. Como el Sig=0.037 < 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, existe una relación entre los factores estructurales y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

V. Discusión

En la presente investigación, el objetivo general fue determinar la relación que existe entre los factores del plan estratégico y el compromiso organizacional (CO) en el Hospital Cayetano Heredia, 2020; en el cual los datos han sido recolectados, se analizaron y se han puesto a discusión.

Con los resultados obtenidos del análisis estadístico, se observó que existe relación entre los factores del plan estratégico y el CO en el Hospital Cayetano Heredia, 2020; ya que se determinó que el 83.17% del personal encuestado considera que los factores del plan estratégico presentan un nivel alto y el 87.98% del personal considera que el CO presenta un nivel alto; esto atribuye a los resultados descritos en la investigación de Lema y Álvarez (2016), quienes concluyeron que los factores de la planificación estratégica están relacionados en un contexto organizacional.

Asimismo, Mackenzie et al (2011) concluyeron que los factores de la planificación estratégica en la salud pública están centrados en los componentes organizacionales, siendo factibles que se obtengan las metas y los objetivos deseados en la empresa, mediante la creación de una visión de acuerdo a su estructura institucional. Alineando al personal para el logro de los objetivos en lugar de los objetivos personales, así como brindar apoyo a sus colegas en entornos complicados y aclarar las expectativas de la distribución del equipo y su desempeño en la organización.

De acuerdo a la prueba de hipótesis general se presentó una baja relación existente entre los factores del plan estratégico y el CO. Esto se debe a que ambas variables están incluidas en el entorno organizacional pero la naturaleza de estas difiere un poco en los atributos que tiene una herramienta estratégica en su conjunto con las percepciones del individuo sobre su entorno. La fuerza encontrada coincide con Alamsjah (2011), quien determinó una baja pero significativa correlación en estas variables, indicando que el compromiso del personal es uno de los temas clave a considerar en la contratación y la provisión de incentivos relacionados con la implementación estratégica.

Por otro lado, Gómez (2011) postuló que “desde el enfoque de funcionalidad de las organizaciones se presentan una serie de factores que permiten el logro de competitividad, innovación y productividad. Siendo el desarrollo de conocimiento, recurso humano, calidad, entre otras variables, las que sustentan el desempeño en la organización. Además, el desempeño, innovación, competitividad, calidad y, capital humano están relacionados con la planeación estratégica” (p. 172).

Respecto al primer objetivo específico, se determinó que existe una baja relación entre los factores de contenido y el CO; por lo cual Shopati (2018) postuló que “los factores de contenido señalan cómo desarrollar estrategias en la organización” (p.475). Es decir, que el compromiso organizacional está relacionado con la cultura organizacional, recursos, claridad de la estrategia, y estrategia centrada en el paciente como los protocolos y formas para la formulación del plan estratégico, en donde se debe considerar la opinión del personal operativo para la aceptación o el rechazo de la misma, antes de implementarlo. Asimismo, la

calificación de satisfacción por parte del cliente sobre los servicios que han sido prestados y los recursos con lo que se cuentan.

Sin embargo, Tejada (2015) concluyó que el compromiso se ve afectado de manera significativa por las prácticas organizacionales, en su mayoría con las organizaciones que cuentan con sistemas de calidad. Una de las prácticas organizacionales es la formulación de estrategias en la organización, y podemos coincidir con Varona (2002) quien postuló que el plan estratégico instituye sistemas acordes a las necesidades de trascendencia en la optimización de la administración de los recursos humanos.

Considerando el segundo objetivo específico, se identificó que los factores contextuales están relacionados con el CO; al respecto para Kalali (2011) “los factores contextuales abordan el entorno interno y externo para la implementación de la estrategia en la organización” (p.5). Esto significa que el compromiso organizacional estaría vinculado con la comunicación, la incertidumbre ambiental, puntos de vista, liderazgo y orientación el sistema de comunicación entre los colaboradores; también con la aceptación de un nuevo plan estratégico, las opiniones del personal en conjunto y de los miembros de la gerencia, el desempeño y las instrucciones de los líderes.

Esto corrobora lo que afirmó Bayona y Madorrán (1999) en su investigación sobre el compromiso organizacional, el cual es visto como una de las herramientas que sirve para examinar el grado de orientación o lealtad de los colaboradores. Además, Solís (2016) concluyó en su estudio, que existe relación entre el plan estratégico y actitudes hacia el compromiso organizacional. Asimismo, Tufiño (2015) determinó que el compromiso fue un factor impulsador del plan estratégico. Sin embargo, los análisis de la relación entre las dimensiones de los factores del plan estratégico con el compromiso organizacional, indican que se presentan relaciones bajas, significativas y positivas.

Respecto al tercer objetivo específico, se estableció que los factores operativos se relacionan con el CO; siendo para Shopati (2018) “los factores operativos, aquellos que señalan los problemas a nivel operativo de la implementación de la estrategia en la organización” (p. 475). Es decir que el CO se

relacionaría con los arreglos operativos, el compromiso de los dirigentes, la variación de las estrategias, el grado de coherencia de los objetivos de la institución, y con la forma de operaciones por parte de los directivos y del sistema del Hospital.

Además, Kleine (2013) concluyó en su estudio que la alta dirección puede transmitir positivamente el proceso operacional y afectar el desarrollo del compromiso organizacional. Por otro lado, Cao (2015) determinó que la relación positiva entre las asignaciones operativas de desarrollo y el compromiso organizacional es más débil en presencia de otras prácticas operacionales. El autor también postuló que es vital saber la forma en que los distintos enfoques de desarrollo afectan a otros y así poder determinar qué fusión de prácticas tiene el efecto más dinámico en el compromiso organizacional.

De acuerdo al cuarto objetivo específico, se determinó que los factores estructurales se relacionan con el CO; por lo cual Kalali (2011) postuló que “los factores estructurales abordan la estructura organizativa y la calidad de la distribución del poder en la organización” (p.5). Esto significa que antes de la implementación, todo los materiales o información importante sobre la estrategia deben estar en su lugar. También el ejecutivo de la organización ayuda a los miembros de la organización a implementar el plan estratégico y las personas que son asignadas para la ejecución deben tener experiencia y capacitación en la elaboración de planes estratégicos.

Además, Carpio (2003) declaró que el compromiso organizacional es imprescindible hoy para competir en un ámbito globalizado, de transformaciones profundas, aceleradas y dinámicas, que exigen cambios radicales en las creencias, prácticas y valores institucionales, donde las personas tienen que aceptar papeles diferentes y adoptar una amplia perspectiva. Asimismo, Alenazi (2018) concluyó que los encuestados tenían opiniones positivas sobre el plan estratégico ya que percibieron que tanto la misión, visión, administración, y estructura de la organización fueron de apoyo al facilitar la realización de las actividades para alcanzar las metas estratégicas, incluyendo la presencia de personal calificado y consultores, quienes estuvieron disponibles para brindar asistencia conforme a las necesidades.

VI. Conclusiones

Primera: Se concluye que existe una baja relación entre los factores del plan estratégico y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

Segunda: De acuerdo a los resultados, existe una relación baja entre los factores de contenido y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

Tercera: Los resultados indican que los factores contextuales se relacionan con el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

Cuarta: Existe una baja relación entre los factores operativos y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

Quinta: Por último, los factores estructurales se relacionan con el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

VII. Recomendaciones

Primera: Se recomienda a los directivos del HCH que evalúen los factores del plan estratégico en la institución y se tenga en consideración el compromiso de los trabajadores en la participación de las estrategias, ya que esto permitirá que el personal se sienta identificado con su centro de labor, generando una mayor eficiencia y resultados positivos.

Segunda: Se recomienda a la alta dirección del hospital verificar los factores del plan estratégico y el compromiso organizacional de los colaboradores para determinar los indicadores que permite la continuación en el centro de labor.

Tercera: Se sugiere a los directivos, reforzar los factores del plan estratégico a través de mejoras laborales generando que el colaborador esté agradecido y tenga compromiso con la institución.

Cuarta: Es recomendable que el área de recursos humanos del hospital tenga como actividad frecuente la participación de los trabajadores en la formulación del plan estratégico, ya que es un elemento vital en toda organización, logrando que el colaborador se identifique con los valores y objetivos del Hospital.

Quinta: Cada jefe de departamento debe incentivar el trabajo en equipo, responsabilidad y estrategias para que los colaboradores ejecuten sus actividades de manera positiva y se identifiquen más con la organización.

Referencias

- Abad, W. B., & Carrasco, L. B. (2018). *Propuesta estratégica para mejorar la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Choros, 2018*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo.
- Alamsjah, F. (2011). Key success factors in implementing strategy: Middle-level managers' perspectives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.049>
- Albrecht, S. L. (2010). Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice. En *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. <https://doi.org/10.1080/13678868.2011.618285>
- Alenazi, Y. (2017). *Factors Affecting Strategic Planning in the Saudi Healthcare System*. (Doctoral thesis) <https://cutt.ly/qfJ4UZF>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Analuisa, P. F. (2016). *Análisis del plan estratégico Nacional de Salud Mental 2015-2017 de Ecuador en relación a los elementos propuestos para la elaboración de planes de salud mental de la Organización Mundial de Salud*. (Tesis de maestría) Universidad San Francisco de Quito. <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/6012>
- Aragón, E. (2018). *Plan estratégico institucional y su aplicación en el servicio de odontología en la red Bepeca Callao 2016* (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Federico Villarreal. <https://cutt.ly/SfJ1c3p>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. En *México: Editorial Mc*

- Brenes, E. R., Mena, M., & Molina, G. E. (2008). Key success factors for strategy implementation in Latin America. *Journal of Business Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.06.033>
- Céspedes, V. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018* (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo. <https://cutt.ly/DgOSRHg>
- Chikwama, R. T. (2016). *Strategic planning practices: The antecedents and business performance outcomes in Zimbabwean small to medium scale enterprises (SMES)*. [University of Zimbabwe]. <https://cutt.ly/qfKeZwm>
- Collier, N., Fishwick, F., & Floyd, S. W. (2004). Managerial involvement and perceptions of strategy process. *Long Range Planning*. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2003.11.012>
- Condemarín, C. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://cutt.ly/mgOSU4L>
- Cruz, K. (2020). *Planeamiento estratégico y compromisos de gestión en docentes de la Red 8, Ugel 05, San Juan de Lurigancho - 2019* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://cutt.ly/PgOSDbc>
- Dumorné, K. (2014). Diagnóstico económico-financiero y planificación estratégica de tres Centros de Acopio de leche vinculados al Centro de Gestión de Paillaco, Región de Los Ríos, Chile. *Sociedad y Ambiente*. <https://doi.org/10.31840/sya.v0i3.996>
- Espejo, T. (2017). *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional del personal de la Zona Sur de Caja Piura, 2017* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Agustín. <https://cutt.ly/BgOSJkk>
- Farrell, D., & Rusbult, C. E. (1981). Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: The impact of rewards, costs,

alternatives, and investments. *Organizational Behavior and Human Performance*. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(81\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(81)90016-7)

Ganoza, L. M. (2015). *Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020*. (Tesis de Maestría) Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. http://hdl.handle.net/10757/575864%0Ahttps://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/575864/Tesis_Lucila_Ganoza-final.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, M., Ibañez, J., & Alvira, F. (1993). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*.

Grande, M. E. (2004). *Plan de Modernización de la biblioteca de la escuela del Ministerio Público*. (Tesis Posgrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Guerra Dávila, T. (2014). *Bioestadística*. España: Fes Zaragoza. <https://doi.org/10.22201/fesz.9786070261015p.2014>

Guerra, E. (2017). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL) 2016* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://cutt.ly/2gOSZxn>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. En *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Hooff, B., & Ridder, J. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>

Kalali, N., Anvari, M., Pourezzat, A., & Dastjerdi, D. (2011). Why does strategic plans implementation fail? A study in the health service sector of Iran. *African Journal of Business Management*. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.430>

- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*. <https://doi.org/10.2307/2092438>
- Kiptoo, J. K., & Mwirigi, D. F. M. (2014). Factors That Influence Effective Strategic Planning Process In Organizations. *IOSR Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.9790/487x-1662188195>
- Kohli, A. K., & Jaworski, B. J. (1990). Market Orientation: The Construct, Research Propositions, and Managerial Implications. *Journal of Marketing*. <https://doi.org/10.2307/1251866>
- Lema, Jessy, & Álvarez, F. (2016). Factores determinantes en la planeación estratégica Key Factors in Strategic Planning. 3(3), 166–180.
- Lema, Juan. (2004). La guía estratégica el corazón del plan estratégico. *Revista EIA*. <https://doi.org/10.24050/reia.v1i2.128>
- Macavilca, A. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018*. (Tesis Posgrado). Universidad Cesar Vallejo <https://cutt.ly/5gOS2uz>
- Matos, M. A. G. (2019). *Planeamiento estratégico institucional: Caso municipalidad de San Martín de Porres, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://cutt.ly/YfJ8gV3>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)

- Mohammadkarim, B., Ehsan, T., Hamidreza, T., Ramin, R., Mehdi, R., & Mojtaba, H. S. (2018). Factors affecting strategic plan implementation using interpretive structural modeling (ISM). *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 31(5), 406–414. <https://doi.org/10.1108/IJHCQA-05-2017-0075>
- Mora, E., Vera, M., & Melgarejo, Z. (2015). Strategic planning and competitiveness levels of SMEs in the business sector in Bogotá. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 79–87. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.001>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Niño, V. (2011). Metodología de la Investigación Diseño y ejecución. En *Botánica Marina*.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Quilca, D. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03 - Lima, 2018*. (Tesis Posgrado). Universidad Cesar Vallejo. <https://cutt.ly/PgOS4w3>
- Quiroz, L. (2017). *Marketing Interno y Compromiso Organizacional en el Personal Administrativo de la Universidad Privada – Lima, 2016*. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo. <https://cutt.ly/PgOS4w3>
- Ramírez, Y. P. (2015). *El planeamiento estratégico y su relación con la calidad de gestión en las instituciones educativas públicas del nivel primario de Chorrillos-Lima, 2013*. (Tesis Posgrado). Universidad San Martín de Porres. <http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/usmp/1962>
- Recio, R., Gómez, D., López, H., & Martínez, E. (2012). Compromiso y clima organizacional: Caso de estudio del hospital general de río verde, S.L.P. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S.*

<https://doi.org/10.1804/rpcc-uacjs.v3i2.70>

Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. En *Academy of management review*. *Academy of Management*.
<https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4278960>

Rodríguez, F., & Peiró, M. (2012). La planificación estratégica en las organizaciones sanitarias. *Revista Española de Cardiología*, 65(8), 749–754.
<https://doi.org/10.1016/j.recesp.2012.04.005>

Sadeghifar, J., Tofighi, S., Roshani, M., Toulideh, Z., Mohsenpour, S., & Jafari, M. (2017). An assessment of implementation and evaluation phases of strategic plans in Iranian hospitals. *SAGE Open Medicine*, 5, 205031211773622.
<https://doi.org/10.1177/2050312117736227>

Sainz de Vicuña Ancín, J. M. (2018). El plan estratégico en la práctica. En *El plan estratégico en la práctica*.

Sánchez, M. (2017). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Institución Educativa Privada San Agustín - San Isidro, 2016*. (Tesis posgrado). Universidad Cesar Vallejo.
<https://cutt.ly/ygOS5ZC>

Santos, C. E. (2016). *Propuesta de un plan estratégico para mejorar la rentabilidad de la Empresa de Transportes Ave Fenix SAC*. (Tesis Posgrado). Universidad Nacional de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/7816>

Shopati, A. K., Mitonga, K. H., & Aiping, L. P. (2018). Factors affecting strategic plan execution process in public healthcare. *International Journal Of Community Medicine And Public Health*. <https://doi.org/10.18203/2394-6040.ijcmph20180222>

Solis, Y. (2016). *Planeamiento estratégico y las actitudes hacia el compromiso organizacional de los docentes en la Red educativa N° 04 del distrito de Independencia-Ugel 02 Rímac, 2015*. (Tesis Posgrado). Universidad Cesar Vallejo. <https://cutt.ly/QgODqYY>

- Trice, H. M., Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1984). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. *Contemporary Sociology*. <https://doi.org/10.2307/2068333>
- Tufiño, C. M. (2015). *Factores determinantes como guía para la construcción de un plan estratégico que responda a mejorar los servicios de salud en el CAA 213 Sur Valdivia*. (Tesis Posgrado). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <https://cutt.ly/ufJ1ldU>
- Vásquez, P. J. (2017). *Planificación estratégica y la gestión administrativa según el personal de la Sub Gerencia de Mantenimiento ESSALUD – 2016*. (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15683/Espíritu_IML.pdf?sequence=1
- Wang, X. P., Zhang, J., & Yang, T. (2014). Hybrid SWOT approach for strategic planning and formulation in china worldwide express mail service. *Journal of Applied Research and Technology*. [https://doi.org/10.1016/S1665-6423\(14\)72339-9](https://doi.org/10.1016/S1665-6423(14)72339-9)
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/amr.1982.4285349>
- Zapata, R. (2018). *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016*. <https://cutt.ly/wgODwsW>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Factores del plan estratégico y compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

Línea: Dirección de los servicios de salud

Autor: Rupay Puell Rosario Lucero

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los factores del plan estratégico y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre los factores de contenido y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre los factores contextuales y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre los factores del plan estratégico y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación que existe entre los factores de contenido y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre los factores contextuales y el compromiso organizacional en el</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación entre los factores del plan estratégico y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe una relación entre los factores de contenido y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.</p> <p>Existe una relación entre los factores contextuales y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.</p> <p>Existe una relación entre los factores operativos y el compromiso organizacional</p>	Variable 1: Factores del plan estratégico				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Dimensión de factores de contenido	No aceptación de la cultura organizacional. Cultura organizacional divergente. Estrategia poco clara y ambigua. Estrategia no centrada en el paciente. Limitaciones de recursos. Mala comunicación Falta de armonía.	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal Politémica Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Alto (63- 85) Medio (40 - 62) Bajo (17 - 39)

<p>¿Qué relación existe entre los factores operativos y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre los factores estructurales y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020?</p>	<p>Hospital Cayetano Heredia, 2020.</p> <p>Identificar la relación que existe entre los factores operativos y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.</p>	<p>en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.</p> <p>Existe una relación entre los factores estructurales y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.</p>	<p>Dimensión de factores contextuales</p>	<p>Incertidumbre ambiental.</p> <p>Puntos de vista divergentes.</p> <p>Ausencia de liderazgo y orientación.</p>	<p>6, 7, 8, 9, 10</p>		
	<p>Establecer la relación que existe entre los factores estructurales y el compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.</p>		<p>Dimensión de factores operativos</p>	<p>Arreglos operativos ineficaces.</p> <p>Falta de compromiso de los tomadores de decisiones.</p> <p>Estrategia variada no convergente.</p> <p>Objetivo de éxito poco claro.</p> <p>Carencia de apoyo ejecutivo.</p> <p>Falta de personal capacitado.</p> <p>Cultura fallida</p>	<p>11,12,13</p> <p>14,15,16,17</p>		
Variable 2: Compromiso organizacional							

			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Componente afectivo	Apego del colaborador al grupo de trabajo.	1, 7	Ordinal politómica	Alto (96-130)
				Coherencia de metas individuales y organizacionales.	4, 8		
				Identidad organizacional	14, 3		
				Atribución	6, 13		
				Racionalización	2, 12		
				Cumplir expectativas	11, 5		
				Trabajo adecuado	15, 16		
			Componente de continuidad	Necesidad de satisfacción	9, 10	Totalmente en desacuerdo (1)	Medio (61-95)
				Inversiones	18, 20	En desacuerdo (2)	Bajo (26-60)
				Alternativas	19, 17		
			Componente normativo	Expectativas	22, 25 23, 26 21, 24	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	
				Obligaciones		De acuerdo (4)	
				Intercambio social			Totalmente de acuerdo (5)
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			

<p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: 450 trabajadores del Hospital Cayetano Heredia en el mes de enero 2021.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico intencional.</p> <p>Tamaño de muestra: 208</p>	<p>Variable 1: Factores del plan estratégico</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para medir los factores del plan estratégico</p> <p>Autor: Shopati et al</p> <p>Año: 2018</p> <p>Monitoreo: Rupay Puell Rosario</p> <p>Ámbito de Aplicación: Hospital Cayetano Heredia</p> <p>Forma de Administración: Directa e individual</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Figuras y tablas estadísticas de frecuencias y porcentajes, mediante el programa Excel.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Prueba de hipótesis con el coeficiente Spearman, mediante el software SPSS.</p>
		<p>Variable 2: Compromiso organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para medir el compromiso organizacional</p> <p>Autor: Meyer y Allen</p> <p>Año: 1990</p> <p>Monitoreo: Rupay Puell Rosario</p> <p>Ámbito de Aplicación: Hospital Cayetano Heredia</p> <p>Forma de Administración: Directa e individual</p>	

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento 1 para medir los factores del plan estratégico

Estimado(a) señor(a) a continuación, encontrará enunciados sobre aspectos de los factores del plan estratégico. Por favor lea atentamente cada ítem y marque la alternativa que considere que se aproxime más a su realidad. Se le agradece por anticipado su valiosa colaboración.

Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

N°	Dimensión factores de contenido:	1	2	3	4	5
1	Una vez finalizada la formulación del plan estratégico, se debe obtener la opinión del personal operativo para su rechazo o aceptación antes de su implementación.					
2	La estructura del hospital puede convertirse en una barrera para la implementación del plan estratégico.					
3	Antes de implementar el plan estratégico, los deberes y la naturaleza de la asignación de cada gerente deben estar claramente definidos.					
4	La calificación de satisfacción del cliente sobre los servicios prestados por el hospital será el factor determinante crítico para el éxito de la implementación del plan estratégico.					
5	Los recursos limitados hacen que se implemente o se cumpla el plan estratégico.					
	Dimensión factores contextuales:					
6	La implementación de los planes estratégicos falla debido a la falta del sistema de comunicación.					
7	Las personas que ejecutan el plan también pueden aceptar otro plan.					
8	Pueden ocurrir nuevos problemas al implementar el plan estratégico.					

9	La diferencia de opinión entre el personal y los miembros de la gerencia afecta el desempeño del hospital.					
10	La falta de liderazgo o instrucciones de liderazgo causa el fracaso de la implementación del plan estratégico.					
	Dimensión factores operativos:					
11	Cualquiera que sea el plan estratégico, se debe preparar de acuerdo con la información de los objetivos organizacionales.					
12	Los gerentes deben adoptar actitudes estrictas para implementar el plan estratégico una vez desarrollado.					
13	El plan estratégico debe elaborarse de acuerdo con el sistema de la organización.					
	Dimensión factores estructurales:					
14	Antes de la implementación del plan estratégico, todos los materiales o información importante sobre la estrategia deben estar en su lugar.					
15	El ejecutivo de la organización ayuda a los miembros de la organización a implementar el plan estratégico.					
16	Las personas asignadas para ejecutar el plan estratégico deben tener educación y experiencia en el modelado del plan estratégico.					
17	El hospital no puede implementar el plan estratégico por ser un hospital de salud pública.					

Instrumento 2 para medir el compromiso organizacional

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos del compromiso organizacional. Lea atentamente las proposiciones y marque con una X según considere que sea la alternativa más acertada.

Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

N	Ítems	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
1	Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia.					
2	Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la organización.					
3	Me siento emocionalmente vinculado con esta organización.					
4	Mis metas se alinean perfectamente a las de la organización.					
5	Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte.					
6	Realmente siento los problemas de la organización como propios.					
7	Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo.					
8	Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados con los de la organización.					
9	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.					
10	Este trabajo es para mí más que una obligación, es el centro de mi vida.					
11	Mi trabajo debe de cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de mi organización.					
12	Siento que mientras en menos costos incurra la organización yo me podría beneficiar más.					
13	Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo.					

14	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.					
15	Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias.					
16	Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora.					
17	Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral por eso permanezco en esta organización.					
18	Sería muy difícil para mí en este momento dejar la organización, incluso si lo deseara.					
19	Permanecer en la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
20	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.					
21	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta organización.					
22	Al demostrar al profesional que hay en mí, podría cambiar mi situación personal.					
23	Me sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento.					
24	Esta organización merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto.					
25	Si sigo esforzándome en mi trabajo, podría quedarme en esta organización.					
26	No renunciaría a esta organización porque me siento obligado con la gente en ella.					

Anexo 3: Validación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES DEL PLAN ESTRATÉGICO.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión factores de contenido:							
1	Una vez finalizada la formulación del plan estratégico, se debe obtener la opinión del personal operativo para su rechazo o aceptación antes de su implementación.	x		x		x		
7	La estructura del hospital puede convertirse en una barrera para la implementación del plan estratégico.	x		x		x		
3	Antes de implementar el plan estratégico, los deberes y la naturaleza de la asignación de cada gerente deben estar claramente definidos.	x		x		x		
4	La calificación de satisfacción del cliente sobre los servicios prestados por el hospital será el factor determinante crítico para el éxito de la implementación del plan estratégico.	x		x		x		
5	Los recursos limitados hacen que se implemente o se cumpla el plan estratégico.	x		x		x		
	Dimensión factores contextuales:							
6	La implementación de los planes estratégicos falla debido a la falta del sistema de comunicación.	x		x		x		
7	Las personas que ejecutan el plan también pueden aceptar otro plan.	x		x		x		
8	Pueden ocurrir nuevos problemas al implementar el plan estratégico.	x		x		x		
9	La diferencia de opinión entre el personal y los miembros de la gerencia afecta el desempeño del hospital.	x		x		x		
10	La falta de liderazgo o instrucciones de liderazgo causa el fracaso de la implementación del plan estratégico.	x		x		x		
	Dimensión factores operativos:							
11	Cualquiera que sea el plan estratégico, se debe preparar de acuerdo con la información de los objetivos organizacionales.	x		x		x		
12	Los gerentes deben adoptar actitudes estrictas para implementar el plan estratégico una vez desarrollado.	x		x		x		
13	El plan estratégico debe elaborarse de acuerdo con el sistema de la organización.	x		x		x		
	Dimensión factores estructurales:							
14	Antes de la implementación del plan estratégico, todos los materiales o información importante sobre la estrategia deben estar en su lugar.	x		x		x		
15	El ejecutivo de la organización ayuda a los miembros de la organización a implementar el plan estratégico.	x		x		x		
16	Las personas asignadas para ejecutar el plan estratégico deben tener educación y experiencia en el modelado del plan estratégico.	x		x		x		
17	El hospital no puede implementar el plan estratégico por ser un hospital de salud pública.	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. Fuentes Tafur Luis Alberto

DNI: 27725375

Especialidad del validador: Médico salubrista, Maestro en salud pública con mención en gestión de servicios de salud.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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.

04 de diciembre del 2020

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Componente afectivo								
1	Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia.	x		x		x		
2	Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la organización.	x		x		x		
3	Me siento emocionalmente vinculado con esta organización.	x		x		x		
4	Mis metas se alinean perfectamente a las de la organización.	x		x		x		
5	Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte.	x		x		x		
6	Realmente siento los problemas de la organización como propios.	x		x		x		
7	Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo.	x		x		x		
8	Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados con los de la organización.	x		x		x		
9	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	x		x		x		
10	Este trabajo es para mí más que una obligación, es el centro de mi vida.	x		x		x		
11	Mi trabajo debe de cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de mi organización.	x		x		x		
12	Siento que mientras en menos costos incurra la organización yo me podría beneficiar más.	x		x		x		
13	Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo.	x		x		x		
14	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	x		x		x		
15	Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias.	x		x		x		
16	Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora.	x		x		x		

		Si	No	Si	No	Si	No	
Componente de continuidad								
17	Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral por eso permanezco en esta organización.	x		x		x		
18	Sería muy difícil para mí en este momento dejar la organización, incluso si lo deseara.	x		x		x		
19	Permanecer en la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	x		x		x		
20	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.	x		x		x		
Componente normativo								
21	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta organización.	x		x		x		
22	Al demostrar al profesional que hay en mí, podría cambiar mi situación personal.	x		x		x		
23	Me sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento.	x		x		x		
24	Esta organización merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto.	x		x		x		
25	Si sigo esforzándome en mi trabajo, podría quedarme en esta organización.	x		x		x		
26	No renunciaría a esta organización porque me siento obligado con la gente en ella.	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. Fuentes Tafur Luis Alberto

DNI: 27725375

Especialidad del validador: Médico salubrista, Maestro en salud pública con mención en gestión de servicios de salud.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

04 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES DEL PLAN ESTRATÉGICO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión factores de contenido:								
1	Una vez finalizada la formulación del plan estratégico, se debe obtener la opinión del personal operativo para su rechazo o aceptación antes de su implementación.	x		x		x		
7	La estructura del hospital puede convertirse en una barrera para la implementación del plan estratégico.	x		x		x		
3	Antes de implementar el plan estratégico, los deberes y la naturaleza de la asignación de cada gerente deben estar claramente definidos.	x		x		x		
4	La calificación de satisfacción del cliente sobre los servicios prestados por el hospital será el factor determinante crítico para el éxito de la implementación del plan estratégico.	x		x		x		
5	Los recursos limitados hacen que se implemente o se cumpla el plan estratégico.	x		x		x		
Dimensión factores contextuales:								
6	La implementación de los planes estratégicos falla debido a la falta del sistema de comunicación.	x		x		x		
7	Las personas que ejecutan el plan también pueden aceptar otro plan.	x		x		x		
8	Pueden ocurrir nuevos problemas al implementar el plan estratégico.	x		x		x		
9	La diferencia de opinión entre el personal y los miembros de la gerencia afecta el desempeño del hospital.	x		x		x		
10	La falta de liderazgo o instrucciones de liderazgo causa el fracaso de la implementación del plan estratégico.	x		x		x		
Dimensión factores operativos:								
11	Cualquiera que sea el plan estratégico, se debe preparar de acuerdo con la información de los objetivos organizacionales.	x		x		x		
12	Los gerentes deben adoptar actitudes estrictas para implementar el plan estratégico una vez desarrollado.	x		x		x		
13	El plan estratégico debe elaborarse de acuerdo con el sistema de la organización.	x		x		x		
Dimensión factores estructurales:								
14	Antes de la implementación del plan estratégico, todos los materiales o información importante sobre la estrategia deben estar en su lugar.	x		x		x		
15	El ejecutivo de la organización ayuda a los miembros de la organización a implementar el plan estratégico.	x		x		x		
16	Las personas asignadas para ejecutar el plan estratégico deben tener educación y experiencia en el modelado del plan estratégico.	x		x		x		
17	El hospital no puede implementar el plan estratégico por ser un hospital de salud pública.	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 Pedro Villavicencio Guardia DNI: 22406521

Especialidad del validador DR. EN ECONOMIA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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.

04 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Componente afectivo								
1	Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia.	x		x		x		
2	Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la organización.	x		x		x		
3	Me siento emocionalmente vinculado con esta organización.	x		x		x		
4	Mis metas se alinean perfectamente a las de la organización.	x		x		x		
5	Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte.	x		x		x		
6	Realmente siento los problemas de la organización como propios.	x		x		x		
7	Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo.	x		x		x		
8	Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados con los de la organización.	x		x		x		
9	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	x		x		x		
10	Este trabajo es para mí más que una obligación, es el centro de mi vida.	x		x		x		
11	Mi trabajo debe de cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de mi organización.	x		x		x		
12	Siento que mientras en menos costos incurra la organización yo me podría beneficiar más.	x		x		x		
13	Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo.	x		x		x		
14	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	x		x		x		
15	Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias.	x		x		x		
16	Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora.	x		x		x		

Componente de continuidad								
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral por eso permanezco en esta organización.	x		x		x		
18	Sería muy difícil para mí en este momento dejar la organización, incluso si lo deseara.	x		x		x		
19	Permanecer en la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	x		x		x		
20	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.	x		x		x		
Componente normativo								
		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta organización.	x		x		x		
22	Al demostrar al profesional que hay en mí, podría cambiar mi situación personal.	x		x		x		
23	Me sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento.	x		x		x		
24	Esta organización merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto.	x		x		x		
25	Si sigo esforzándome en mi trabajo, podría quedarme en esta organización.	x		x		x		
26	No renunciaría a esta organización porque me siento obligado con la gente en ella.	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 Pedro Villavicencio Guardia DNI: 22406521

Especialidad del validador: DR. EN ECONOMIA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

04 de diciembre del 2020

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES DEL PLAN ESTRATÉGICO.

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión factores de contenido:							
1	Una vez finalizada la formulación del plan estratégico, se debe obtener la opinión del personal operativo para su rechazo o aceptación antes de su implementación.	X		X		X		
7	La estructura del hospital puede convertirse en una barrera para la implementación del plan estratégico.	X		X		X		
3	Antes de implementar el plan estratégico, los deberes y la naturaleza de la asignación de cada gerente deben estar claramente definidos.	X		X		X		
4	La calificación de satisfacción del cliente sobre los servicios prestados por el hospital será el factor determinante crítico para el éxito de la implementación del plan estratégico.	X		X		X		
5	Los recursos limitados hacen que se implemente o se cumpla el plan estratégico.	X		X		X		
	Dimensión factores contextuales:	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La implementación de los planes estratégicos falla debido a la falta del sistema de comunicación.	X		X		X		
7	Las personas que ejecutan el plan también pueden aceptar otro plan.	X		X		X		
8	Pueden ocurrir nuevos problemas al implementar el plan estratégico.	X		X		X		
9	La diferencia de opinión entre el personal y los miembros de la gerencia afecta el desempeño del hospital.	X		X		X		
10	La falta de liderazgo o instrucciones de liderazgo causa el fracaso de la implementación del plan estratégico.	X		X		X		
	Dimensión factores operativos:	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cualquiera que sea el plan estratégico, se debe preparar de acuerdo con la información de los objetivos organizacionales.	X		X		X		
12	Los gerentes deben adoptar actitudes estrictas para implementar el plan estratégico una vez desarrollado.	X		X		X		
13	El plan estratégico debe elaborarse de acuerdo con el sistema de la organización.	X		X		X		
	Dimensión factores estructurales:	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Antes de la implementación del plan estratégico, todos los materiales o información importante sobre la estrategia deben estar en su lugar.	X		X		X		
15	El ejecutivo de la organización ayuda a los miembros de la organización a implementar el plan estratégico.	X		X		X		
16	Las personas asignadas para ejecutar el plan estratégico deben tener educación y experiencia en el modelado del plan estratégico.	X		X		X		
17	El hospital no puede implementar el plan estratégico por ser un hospital de salud pública.	X		X		X		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Adalberto Lucas Cabello DNI: 22491809

Especialidad del validador: Filosofía, Psicología y Ciencias Sciaes, Dr en Ciencias de la Educación

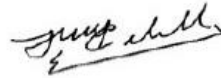
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

04 de diciembre del 2020.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Componente afectivo								
1	Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia.	X		X		X		
2	Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la organización.	X		X		X		
3	Me siento emocionalmente vinculado con esta organización.	X		X		X		
4	Mis metas se alinean perfectamente a las de la organización.	X		X		X		
5	Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte.	X		X		X		
6	Realmente siento los problemas de la organización como propios.	X		X		X		
7	Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo.	X		X		X		
8	Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados con los de la organización.	X		X		X		
9	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	X		X		X		
10	Este trabajo es para mí más que una obligación, es el centro de mi vida.	X		X		X		
11	Mi trabajo debe de cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de mi organización.	X		X		X		
12	Siento que mientras en menos costos incurra la organización yo me podría beneficiar más.	X		X		X		
13	Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo.	X		X		X		
14	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	X		X		X		
15	Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias.	X		X		X		
16	Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora.	X		X		X		
Componente de continuidad								
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Estoy consiente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral por eso permanezco en esta organización.	X		X		X		
18	Sería muy difícil para mí en este momento dejar la organización, incluso si lo deseara.	X		X		X		
19	Permanecer en la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
20	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.	X		X		X		
Componente normativo								
		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta organización.	X		X		X		
22	Al demostrar al profesional que hay en mí, podría cambiar mi situación personal.	X		X		X		
23	Me sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento.	X		X		X		
24	Esta organización merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto.	X		X		X		
25	Si sigo esforzándome en mi trabajo, podría quedarme en esta organización.	X		X		X		
26	No renunciaría a esta organización porque me siento obligado con la gente en ella.	X		X		X		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Adalberto Lucas Cabello DNI: 22491809

Especialidad del validador: Filosofía Psicología y Ciencias Sociales, Dr en Ciencias de la educación

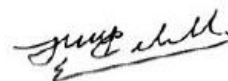
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

04 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Confiabilidad

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

[conjunto_de_datos1] c:\Users\RIRFP\Desktop\CAOS CHARINA\correlaciones\FIABILIDAD CUESTIONARIO 1.

Resultado Logarimo Fiabilidad Titulos Notas Conjunto de datos Escala: ALL VARI Titulos Resumen de Estadísticas Estadísticas Correlación e Estadísticas Logarimo

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Excluido ^a	0	.0
	Total	208	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.926	.927	17

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	4.54	.942	208
VAR00002	4.33	.912	208
VAR00003	4.30	.922	208

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- Fiabilidad
- Notas
- Títulos
- Conjunto de datos
- Escala: ALL VARI
- Resumen de
- Títulos
- Resumen de
- Estadísticas
- Estadísticas
- Correlación e
- Estadísticas

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\RURP\Desktop\CAOS CHARINA\correlaciones\FIABILIDAD CUESTIONARIO 2.4

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Excluido ^a	208	100,0
		0	,0
	Total	208	100,0

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

Estradísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,902	,906	26

Estradísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	4,54	,628	208
VAR00002	4,05	1,137	208

Abrir documento de resultados

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode OFF

Estadísticas de fiabilidad

Instrumento 1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,926	,927	17

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	65,20	88,565	,725	,642	,919
VAR00002	65,40	89,092	,720	,658	,919
VAR00003	65,43	89,445	,689	,615	,920
VAR00004	65,51	89,971	,680	,585	,920
VAR00005	65,50	88,367	,716	,617	,919
VAR00007	65,50	88,570	,748	,622	,918
VAR00008	65,45	89,688	,657	,503	,921
VAR00009	65,42	90,670	,734	,584	,919
VAR00010	65,51	89,101	,728	,645	,919
VAR00011	65,49	89,275	,757	,675	,918
VAR00013	65,49	90,966	,667	,517	,920
VAR00014	65,51	90,222	,688	,592	,920
VAR00015	65,44	91,272	,736	,666	,919
VAR00017	65,55	91,833	,669	,557	,921
VAR00018	65,49	90,019	,688	,610	,920
VAR00019	65,62	91,185	,612	,507	,922
VAR00020	68,26	109,604	-,432	,250	,946

Instrumento 2

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Alfa de Cronbach	,902	26

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	104,39	103,989	,370	,250	,900
VAR00002	104,89	98,920	,394	,487	,902
VAR00003	104,57	102,846	,441	,316	,899
VAR00004	104,66	101,065	,532	,420	,897
VAR00005	104,69	101,663	,562	,452	,897
VAR00006	104,53	104,463	,363	,271	,900
VAR00007	104,64	100,684	,527	,370	,897
VAR00008	104,67	101,875	,515	,383	,898
VAR00009	104,51	104,058	,356	,302	,900
VAR00010	106,13	104,603	,229	,256	,904
VAR00011	104,73	101,405	,479	,357	,898
VAR00012	104,54	103,013	,468	,306	,898
VAR00013	104,61	102,588	,468	,317	,898
VAR00014	104,75	101,319	,507	,400	,898
VAR00015	104,67	99,100	,673	,532	,894
VAR00016	104,65	99,194	,634	,527	,895
VAR00018	104,72	100,482	,594	,468	,896
VAR00019	104,67	99,071	,545	,476	,897
VAR00020	104,66	100,273	,549	,425	,897

Anexo 5: Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable 1: Factores del plan estratégico

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y rangos
Dimensión factores de contenido	No aceptación de la cultura organizacional.	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal	Alto (19-25) Medio (12-18) Bajo (5-11)
	Cultura organizacional divergente.		Totalmente en desacuerdo (1)	
	Estrategia poco clara y ambigua.		En desacuerdo (2)	
	Estrategia no centrada en el paciente.		Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	
	Limitaciones de recursos.		De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	
Dimensión factores contextuales	Mala comunicación Falta de armonía.	6, 7, 8, 9, 10	Ordinal	Alto (19-25) Medio (12-18) Bajo (5-11)
	Incertidumbre ambiental.		Totalmente en desacuerdo (1)	
	Puntos de vista divergentes.		En desacuerdo (2)	
	Ausencia de liderazgo y orientación.		Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	
			De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	
Dimensión factores operativos	Arreglos operativos ineficaces.	11,12,13	Ordinal	Alto (13-15) Medio (8-12) Bajo (3-7)
	Falta de compromiso de los tomadores de decisiones.		Totalmente en desacuerdo (1)	
	Estrategia variada no convergente.		En desacuerdo (2)	
			Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4)	

			Totalmente de acuerdo (5)	
			Ordinal	
Dimensión	Objetivo de éxito poco claro.		Totalmente en desacuerdo (1)	Alto (16-20)
factores	Carencia de apoyo ejecutivo.	14,15,16,17	En desacuerdo (2)	Medio (10-15)
estructurales	Falta de personal capacitado.		Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Bajo (4-9)
	Cultura fallida		De acuerdo (4)	
			Totalmente de acuerdo (5)	

Tabla 2.

Operacionalización de la variable 2: Compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y rangos
	Apego del colaborador al grupo de trabajo.	1, 7	Ordinal	
	Coherencia de metas individuales y organizacionales.	4, 8	Totalmente en desacuerdo (1)	
Componente afectivo	Identidad organizacional	14, 3	En desacuerdo (2)	Alto (60-80)
	Atribución	6, 13	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Medio (38-59)
	Racionalización	2, 12	De acuerdo (4)	Bajo (16-37)
	Cumplir expectativas	11, 5	Totalmente de acuerdo (5)	
	Trabajo adecuado	15, 16		
	Necesidad de satisfacción	9, 10		

			Ordinal	
			Totalmente en desacuerdo (1)	
			En desacuerdo (2)	Alto (16-20)
Componente de continuidad	Inversiones Alternativas	18, 20 19, 17	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Medio (10-15)
			De acuerdo (4)	Bajo (4-9)
			Totalmente de acuerdo (5)	
			Ordinal	
			Totalmente en desacuerdo (1)	
			En desacuerdo (2)	Alto (24-30)
Componente normativo	Expectativas Obligaciones Intercambio social	22, 25 23, 26 21, 24	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Medio (15-23)
			De acuerdo (4)	Bajo (6-14)
			Totalmente de acuerdo (5)	

Anexo 6: Evidencia de trabajo estadístico

ENCUESTA INSTRUMENTO 1 modi - copia - Excel

Inicio ses. Compartir

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

C4

	DIMENSIONES												VARIABLE	
	D1			D2			D3			D4			VI	Nivel
N	FI	Nivel	FI	Nivel	FI	Nivel	FI	Nivel	FI	Nivel	FI	Nivel	FI	Nivel
1														
2														
3														
4	1	ALTO	18	MEDIO	11	MEDIO	13	MEDIO	62	MEDIO				
5	2	MEDIO	18	MEDIO	10	MEDIO	13	MEDIO	59	MEDIO				
6	3	MEDIO	20	ALTO	12	MEDIO	14	MEDIO	62	MEDIO				
7	4	ALTO	20	ALTO	14	ALTO	14	MEDIO	67	ALTO				
8	5	MEDIO	20	ALTO	12	MEDIO	13	MEDIO	58	MEDIO				
9	6	ALTO	21	ALTO	15	ALTO	15	MEDIO	73	ALTO				
10	7	ALTO	24	ALTO	23	ALTO	14	ALTO	77	ALTO				
11	8	ALTO	25	ALTO	25	ALTO	15	ALTO	81	ALTO				
12	9	ALTO	21	ALTO	18	MEDIO	11	MEDIO	17	ALTO				
13	10	MEDIO	15	MEDIO	15	MEDIO	9	MEDIO	12	MEDIO				
14	11	ALTO	24	ALTO	15	MEDIO	14	ALTO	13	MEDIO				
15	12	ALTO	21	ALTO	18	MEDIO	11	MEDIO	14	MEDIO				
16	13	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	12	MEDIO	13	MEDIO				
17	14	MEDIO	18	MEDIO	17	MEDIO	10	MEDIO	13	MEDIO				
18	15	MEDIO	18	MEDIO	19	MEDIO	10	MEDIO	13	MEDIO				
19	16	ALTO	19	ALTO	18	ALTO	12	MEDIO	15	MEDIO				
20	17	BAJO	8	BAJO	18	MEDIO	15	ALTO	16	ALTO				
21	18	MEDIO	17	MEDIO	20	ALTO	10	MEDIO	14	MEDIO				
22	19	ALTO	22	ALTO	19	ALTO	12	MEDIO	14	MEDIO				
23	20	ALTO	19	ALTO	19	ALTO	12	MEDIO	14	MEDIO				
24	21	ALTO	19	ALTO	15	MEDIO	12	MEDIO	13	MEDIO				
25	22	MEDIO	16	MEDIO	16	MEDIO	12	MEDIO	10	MEDIO				
26	23	ALTO	21	ALTO	22	ALTO	12	MEDIO	16	ALTO				
27	24	BAJO	6	BAJO	6	BAJO	4	BAJO	7	BAJO				
28	25	ALTO	25	ALTO	25	ALTO	14	ALTO	16	ALTO				
29	26	BAJO	8	BAJO	8	BAJO	6	BAJO	10	MEDIO				
30	27	ALTO	22	ALTO	25	ALTO	15	ALTO	15	MEDIO				
31	28	ALTO	23	ALTO	23	ALTO	15	ALTO	15	MEDIO				
32	29	BAJO	9	BAJO	10	BAJO	5	BAJO	11	MEDIO				
33	30	ALTO	24	ALTO	24	ALTO	15	ALTO	16	ALTO				
34	31	BAJO	8	BAJO	13	MEDIO	9	MEDIO	11	MEDIO				
35	32	ALTO	25	ALTO	25	ALTO	15	ALTO	16	ALTO				
36	33	ALTO	25	ALTO	24	ALTO	14	ALTO	15	MEDIO				
37	34	BAJO	5	BAJO	5	BAJO	4	BAJO	9	BAJO				
38	35	ALTO	23	ALTO	25	ALTO	13	ALTO	16	ALTO				
39	36	ALTO	22	ALTO	22	ALTO	13	ALTO	13	MEDIO				
40	37	BAJO	7	BAJO	7	BAJO	5	BAJO	7	BAJO				

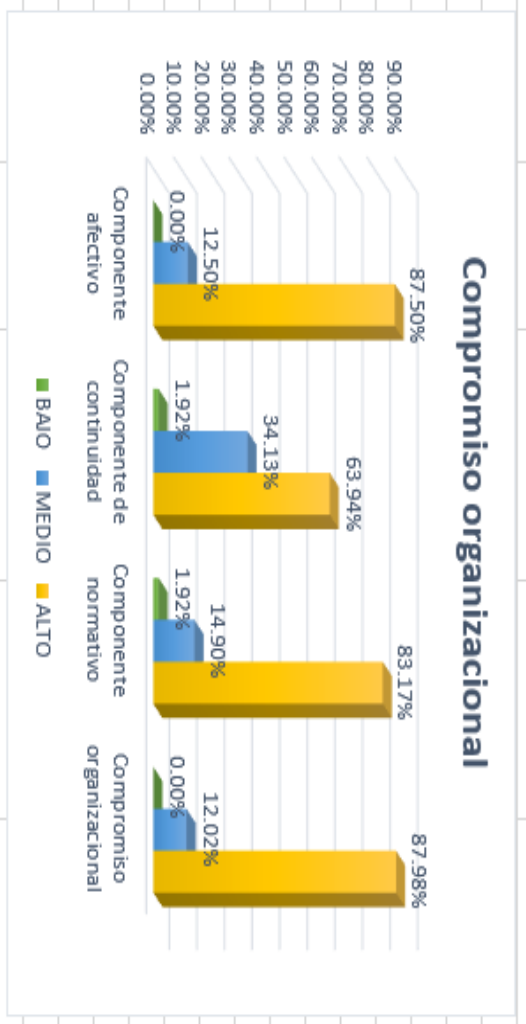
V1	BAJO	MEDIO	ALTO
(7-9)	(40-42)	(63-85)	
D1	(5-11)	(12-18)	(19-25)
D2	(5-11)	(12-18)	(19-25)
D3	(3-7)	(8-12)	(13-15)
D4	(4-9)	(10-15)	(16-20)

Referencias circulares

ENCUESTA INSTRUMENTO 1 Hoja1 Hoja2 Hoja3 TABLA F Y G

68%

G24								
13			Componente e afectivo	Componente de continuidad	Componente normativo	Compromiso organizacional		
14		BAJO	0,00%	1,92%	1,92%	0,00%		
15		MEDIO	12,50%	34,13%	14,90%	12,02%		
16		ALTO	87,50%	63,94%	83,17%	87,98%		
17		TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%		



Variables correlacion general.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado
Logaritmo
Correlaciones no para
Titulos
Notas
Correlaciones
Logaritmo

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=Factores del_plan_estrategico Compromiso_organizaciona
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

→ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

Rho de Spearman	Factores del plan estrategico	Coefficiente de correlación	Factores del plan estrategico	Compromiso organizaciona l
			1,000	,157*
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	208	208
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,157*	1,000
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	208	208

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Anexo 7: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación **"Factores del plan estratégico y compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020."**. Teniendo a investigador Bach **Rosario Lucero RUPAY PUELL**.

El objetivo principal es: determinar el nivel de influencia del Clima Laboral en el Cumplimiento del plan operativo institucional del Centro de Salud los Libertadores, SMP, 2020. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como alumno de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: Tener un buen clima laboral es la clave para que una empresa aumente su productividad y tenga trabajadores eficientes, leales y felices de lo contrario provocará un deficiente cumplimiento del Plan Operativo Institucional no permitiendo el brindar un buen nivel de atención a los pacientes y el incumplimiento de los objetivos propuestos. Cada Centro de Salud tiene una realidad distinta, es por ello que si no se implementa un buen clima laboral no desarrollará un buen Plan Operativo Institucional por consiguiente no se podrá obtener los resultados deseados[CM1]

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta a responder sus inquietudes y comentarios.

10 de Diciembre del 2020


Firma del participante
Nadia Ramos Alarcón
10964739


Firma de la Investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación “Factores del plan estratégico y compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.”. Teniendo a investigador Bach **Rosario Lucero RUPAY PUELL**.

El objetivo principal es: determinar el nivel de influencia del Clima Laboral en el Cumplimiento del plan operativo institucional del Centro de Salud los Libertadores, SMP, 2020. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como alumno de posgrado en Maestria en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: Tener un buen clima laboral es la clave para que una empresa aumente su productividad y tenga trabajadores eficientes, leales y felices de lo contrario provocará un deficiente cumplimiento del Plan Operativo Institucional no permitiendo el brindar un buen nivel de atención a los pacientes y el incumplimiento de los objetivos propuestos. Cada Centro de Salud tiene una realidad distinta, es por ello que si no se implementa un buen clima laboral no desarrollará un buen Plan Operativo Institucional por consiguiente no se podrá obtener los resultados deseados[CM1]

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta a responder sus inquietudes y comentarios.

10 de Diciembre del 2020


Firma del participante
Martín Salomón Traya
07554960

Firma de la investigadora

Anexo 8: Permiso del establecimiento



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

Lima, 3 de diciembre de 2020
Carta P. 936-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

DRA.
AIDA CECILIA ROSA PALACIOS RAMIREZ
DIRECTOR
HOSPITAL CAYETANO HEREDIA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a RUPAY PUELL, ROSARIO LUCERO; identificada con DNI N° 72726089 y con código de matrícula N° 7002407505; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Factores del plan estratégico y compromiso organizacional en el Hospital Cayetano Heredia, 2020.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra 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 RUPAY PUELL, ROSARIO LUCERO 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,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe