



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión administrativa y compromiso organizacional de los
trabajadores de la Microred de Salud del distrito Codo del Pozuzo,
2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Romero La Torre, Filomena Mireya (orcid.org/0000-0001-6876-6270)

ASESOR:

Dr. Malca Valverde, Eduardo Narcisho (orcid.org/0000-0002-6427-8648)

CO-ASESORA:

Dra. Panche Rodriguez, Beatriz (orcid.org/0000-0002-1629-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la Democracia, Liderazgo y Ciudadanía

CALLAO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres, y hermanos, por ser las personas que siempre han estado pendientes de mis avances y logros. A mi hija por ser la persona que me inspira a ser cada día mejor.

Filomena Mireya

Agradecimiento

A los jefes de la Microred de Salud, por facilitarme la información requerida para la investigación y a mis compañeros de trabajo, quienes con su entusiasmo y consejos contribuyeron al logro del presente estudio. A nuestros profesores de maestría, y en especial al Dr. Dr. Eduardo Narciso Malca Valverde, por sus orientaciones.

Filomena Mireya

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización:	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnica	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	29
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1. Desempeño	77
Tabla 2. Recursos	78
Tabla 3. Evaluación	79
Tabla 4. Resultados	80
Tabla 5. Mejoramiento	81
Tabla 6. Metas	82
Tabla 7. Planificar	83
Tabla 8. Coordinación	84
Tabla 9. Liderazgo	85
Tabla 10. Estrategia	86
Tabla 11. División en trabajo	87
Tabla 12. Operaciones	88
Tabla 13. Distribución de funciones	89
Tabla 14. Gestión	90
Tabla 15. Cultura	91
Tabla 16. Misión y visión	92
Tabla 17. Metas	93
Tabla 18. Objetivos	94
Tabla 19. Recursos financieros	95
Tabla 20. Recursos materiales	96
Tabla 21. Significado	97
Tabla 22. Sentimiento	98
Tabla 23. Pertenencia	99
Tabla 24. Identificación	100
Tabla 25. Espontaneidad	101
Tabla 26. Remuneración	102
Tabla 27. Oportunidades	103
Tabla 28. Beneficios laborales	104
Tabla 29. Crecimiento profesional	105
Tabla 30. Ofertas laborales	106
Tabla 31. Obligación moral	107
Tabla 32. Trato	108

Tabla 33. Equipo de trabajo	109
Tabla 34. Capacitaciones	110
Tabla 35. Normas	111
Tabla 36. Sentimiento	112
Tabla 37. Prueba estadística de la hipótesis General	113
Tabla 38. Prueba estadística de la hipótesis específica 1	114
Tabla 39. Prueba estadística de la hipótesis específica 2	115
Tabla 40. Prueba estadística de la hipótesis específica 3	116
Tabla 41. Prueba estadística de la hipótesis específica 4	117
Tabla 42. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	

Índice de gráficos y figuras

Gráfica 1. Desempeño	77
Gráfica 2. Recursos	78
Gráfica 3. Evaluación	79
Gráfica 4. Resultados	80
Gráfica 5. Mejoramiento	81
Gráfica 6. Metas	82
Gráfica 7. Planificar	83
Gráfica 8. Coordinación	84
Gráfica 9. Liderazgo	85
Gráfica 10. Estrategia	86
Gráfica 11. División en trabajo	87
Gráfica 12. Operaciones	88
Gráfica 13. Distribución de funciones	89
Gráfica 14. Gestión	90
Gráfica 15. Cultura	91
Gráfica 16. Misión y visión	92
Gráfica 17. Metas	93
Gráfica 18. Objetivos	94
Gráfica 19. Recursos financieros	95
Gráfica 20. Recursos materiales	96
Gráfica 21. Significado	97
Gráfica 22. Sentimiento	98
Gráfica 23. Pertenencia	99
Gráfica 24. Identificación	100
Gráfica 25. Espontaneidad	101
Gráfica 26. Remuneración	102
Gráfica 27. Oportunidades	103
Gráfica 28. Beneficios laborales	104
Gráfica 29. Crecimiento profesional	105
Gráfica 30. Ofertas laborales	106
Gráfica 31. Obligación moral	107

Gráfica 32. Trato	108
Gráfica 33. Equipo de trabajo	109
Gráfica 34. Capacitaciones	110
Gráfica 35. Normas	111
Gráfica 36. Sentimiento	112

Resumen

La presente investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación existente entre la gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022. La metodología de investigación fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y alcance descriptivo – correlacional. La población de estudio lo conformaron 54 trabajadores de la Microred de salud, de los cuales se tomó en cuenta la misma cantidad para aplicarles un instrumento por variable en escala de Likert, los mismos que fueron validados por juicio de expertos y con una confiabilidad en el Alfa de Cronbach aceptable. En los resultados de la presente investigación se halló una correlación positiva moderada debido a que se obtuvo una Sig. (bilateral) de $p\text{-valor} < 0,05$ y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,489 entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional, de igual forma, las dimensiones de la gestión administrativa se relacionan de forma directa y positiva con el compromiso organizacional. La conclusión general fue que a medida que la gestión administrativa en los trabajadores de la Microred de salud es efectiva, a incrementar la optimización en el compromiso organizacional.

Palabras clave: *gestión administrativa, compromiso organizacional, organización.*

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between administrative management and the organizational commitment of the workers of the health Microred of the Codo del Pozuzo district, 2022. The research methodology was of an basic type, quantitative approach, non-experimental design of cross section and descriptive scope - correlational. The study population was made up of 54 workers from the Microred de salud, of which the same number was taken into account to apply an instrument per variable on the Likert scale, the same ones that were validated by expert judgment and with a reliability in the Acceptable Cronbach's alpha. In the results of this investigation, a moderate positive correlation was found due to the fact that a Sig. (bilateral) of $p\text{-value} < 0.05$ and a Spearman's Rho correlation coefficient = 0.489 was obtained between administrative management and commitment. organizational, similarly, the dimensions of administrative management are directly and positively related to organizational commitment. The general conclusion was that as the administrative management in the workers of the Health Micronet is effective, to increase the optimization in the organizational commitment.

Keywords: *administrative management, organizational commitment, organization.*

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las organizaciones públicas como privadas extienden cada vez más el conjunto de tareas y actividades, lo que hace cada vez más complicando controlar sus recursos humanos y materiales si quienes están a cargo no poseen el funcionamiento conocimiento para poder dirigir una entidad de tales magnitudes, lo cual, hace que si la misma institución no pueda o tenga dificultades en proseguir con su mismo sistema de trabajo, quienes integran la organización no se sientan comprometidos en sus funciones laborales (Mendoza et al., 2018).

A nivel internacional, la Organización Mundial de la Salud (2018) ha declarado la importancia en la gestión de las redes institucionales de salud pública de los países, ya que todavía existe un alto nivel de fragmentación, con notables diferencias en recursos humanos (médicos y enfermeras) y poca cobertura en zonas vulnerables, esto mismo se debería también a una falta de talento administradores de salud como son los hospitales, clínicas y laboratorios que puedan gestionar eficientemente estas organizaciones para poder planificar, ejecutar y dirigir las actividades de salud.

A nivel latinoamericano, en América del Sur los sistemas de salud se hicieron en un inicio para tratar problemas generales a enfermedades y no a temas de salud. Uno de los principales retos es el financiamiento en salud que destinan los países de este continente, ya que los registros expresados de su población afirman que existe una gran diferencia entre la cobertura de salud que brindan sus gobiernos, frente a la cobertura de salud de las entidades privadas, a ello también se agrega que existe una disparidad de los ingresos, lo que provoca condiciones de vida insuficientes para prevenir y satisfacer necesidades básicas de salud (Instituto Suramericano de Gobierno en Salud, 2019).

A nivel nacional, nuestro país presenta una serie de problemas en la gestión administrativa de los establecimientos de salud públicos, sobre todo en los niveles de primer atención, de acuerdo a estimaciones del Ministerio de Salud, solo el 15% de centros de salud de primer nivel están facultados con capacidades de gestión, un 31% posee una infraestructura moderada en sus

establecimientos, el 24% cuenta con suficientes equipos médicos y menos de un 30% del personal se encuentra capacitado (Espinoza et al, 2020).

A nivel regional, el sector público en la Red de Salud de Huánuco su director ejecutivo ha manifestado que la organización ha estado brindando con firmeza sus servicios de salud a sus ciudadanos, a pesar de ello, resaltó que todavía están latentes problemas organizacionales, debido a la escasez de recursos humanos que hay por ser una zona de acceso rural, falta de especialistas médicos y capacitación de personal (2019).

La presente investigación centra su estudio en una Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, donde se ha observado y registrado que en dicho establecimiento existe una falta planificación, la organización no está coordinada y no se está llevando un adecuado control de los registros de los pacientes que ingresan. Esta serie problemas ha afectado severamente al personal laboral, sobre todo su compromiso laboral, ya que el nivel que tenían involucrado con la institución de salud ha decaído en el cumplimiento de los objetivos de trabajo y ya no se sientan identificados con los valores de la organización, y esto se evidenciaría que al realizar las tareas ahora se toman mayor tiempo y esfuerzo.

La presente investigación se justifica teóricamente ya que buscó incrementar y dar a conocer los conocimientos hallados entre las variables que fueron a ser la gestión administrativa y compromiso organizacional. Además, la justificación metodológica aporta al uso de instrumentos de investigación cuantitativos que fueron adaptados para recopilar información del grupo de interés a estudiar. En la justificación práctica se fundamenta en que ayudará a resolver la situación problemática respecto a temas de gestión y administración en el sector público, como son las entidades de salud. Por último, se justifica socialmente porque serán los usuarios de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo quienes verán reflejados los resultados positivos si esta entidad decide implementar las recomendaciones propuestas.

De acuerdo a lo mencionado, se planteó el siguiente problema general:
¿Existe relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional

de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022? Asimismo, se plantearon los siguientes problemas específicas: ¿cómo se relaciona la planeación y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022?; ¿Cómo se relaciona la organización y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022?; ¿Cómo se relaciona la dirección y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022?; ¿Cómo se relaciona el control y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022?

Asimismo, se propuso el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022. Junto a los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre la planeación y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022; Determinar la relación entre la organización y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022; determinar la relación entre la dirección y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022; y Determinar la relación entre el control y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.

A su vez, se expuso como hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022. Teniendo en cuenta las siguientes hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la planeación y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022; Existe relación significativa entre la organización y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022; Existe relación significativa entre la dirección y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022; y

Existe relación significativa entre el control y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los estudios previos nacionales, Lezma (2021) se planteó determinar si la gestión administrativa guarda correspondencia con el desempeño laboral en el cuerpo de enfermeros de un Instituto Nacional Materno de la ciudad de Lima. En el marco metodológico optó por tipo básico, enfoque numérico, alcance descriptivo-correlacional, diseño sin intervención experimental y transaccional. En sus resultados halló que $p\text{-valor} < 0,05$ y un valor de $Rho = 0,810$; por otra parte, también encontró que un 52% de trabajadores del instituto perciben un nivel bueno de gestión administrativa, un 41% lo percibe en una escala regular y solo un 7% lo percibe en una escala mala. Finiquitó que implementar estrategias que mejoren la dirección y el control ayuda a desarrollar a

Asimismo, Laupa (2020) se propuso hallar la correspondencia entre la gestión administrativa y su relación con el liderazgo en los trabajadores de salud de una micro red de la ciudad de Turpo. El modelo de investigación fue de alcance descriptivo-correccional, diseño sin alguna práctica experimental y transaccional. Como resultados inferenciales encontró un $p\text{-valor}$ menor a 0,05 y un valor de Rho igual a 0,379; por otro lado, halló que un 68% de trabajadores del hospital percibe un nivel malo en la gestión administrativa, un 15% percibe una escala regular y solo un 3% percibe una escala bueno. Últimó que hubo relación entre sus variables de forma positiva baja, ya que cuando la dirección aplica estrategias sobre gestión administrativa, el liderazgo laboral se fortalece, asimismo, la organización es la dimensión de la gestión administrativa que tiene la percepción más alta en el nivel bueno (5%).

A su vez, Yupanqui (2020) se planteó establecer la analogía entre la motivación y el compromiso organizacional en la institución EsSalud. Empleó un método cuantitativo, de alcance descriptivo-correccional, diseño sin práctica experimental y transaccional. Entre sus resultados encontró que el

valor 'p' es inferior a 0,05 y grado de correlación de Rho fue igual a 0,863. Pudo concluir que la motivación depende de compromiso organizacional.

De igual manera, para Rodríguez (2019) el objetivo principal fue establecer la correspondencia entre compromiso laboral y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo. Utilizó una metodología de criterio cuantitativo, alcance correlacional causal, diseño sin intervención práctica con corte transaccional. Los resultados encontraron un p-valor inferior a 0,05 y un factor de Rho igual a 0,940. En conclusión, estableció la correspondencia entre variantes en una escala positiva muy alta, por consiguiente, aplicar estrategias que mejoren el compromiso laboral, ayudará a que se mejore el cumplimiento de la planeación estratégica.

Asimismo, Vicuña (2018) se propuso hallar si el comportamiento organizacional guarda relación con la forma de ser del plantel laboral de salud de un hospital público del distrito Santa Anita. Se basó en una metodología de enfoque cuantitativo, tipo elemental, diseño sin prácticas experimentales, alcance descriptivo-correlacional. La muestra de estudio fueron 161 trabajadores del respectivo hospital. En los resultados descriptivos halló que el 46% del personal de salud ubica al comportamiento organizacional en un nivel medio, y los resultados inferenciales encontró un valor de 'p' igual a 0,000 y un Rho igual a 0,949. Finiquitó que mejorar el comportamiento organizacional es necesario contar con líderes activos y preocupados, además que el establecimiento de la organización cuente con un ambiente agradable.

En cuanto a los estudios previos en el marco exterior, Manjarres (2022) publicaron un trabajo de investigación para examinar las dimensiones del compromiso organizacional de un hospital nivel dos de la ciudad de Guayaquil. Utilizaron diseños no experimentales, de enfoque cuantitativo y encuestas para obtener datos. Esto dio como resultado un coeficiente de correlación mayor de 0,05. Concluyó que el compromiso organizacional es un factor psicológico donde los empleados están emocionalmente conectados con la organización, ya que estos se sienten beneficiados con la opción de

dejar la organización o sienten una obligación moral y ética de no renunciar a ello.

Además, Abdurahman (2020) en Filipinas en su estudio se propuso hallar la asociación entre las barreras de la comunicación en las funciones administrativas en los servidores del colegio agrícola regional en Tawi-Tawi. El método de estudio fue enfoque cuantitativo, de alcance correlacional. Se tuvieron a 50 servidores administrativos públicos como muestra. El estudio fue procesado estadísticamente para arrojar valores de $r=.189$ y $p=.188$, los cuales fueron interpretados como no significativos. El estudio concluyó que no hubo correlación entre sus variantes.

Asimismo, Da-Fonseca et al. (2018) se propuso comprobar la asociación entre la gestión administrativa y la planificación estratégica. El método utilizado fue la deducción hipotética utilizando métodos cuantitativos y la población estuvo conformada por 580 trabajadores de empresas públicas. Utiliza encuestas como técnica y dos cuestionarios como herramienta. Se encontró que el 6% de los de los trabajadores admitió que el grado de planificación estratégica es insuficiente, el 10% de los empleados admitió que el nivel de planificación estratégica es insuficiente, el 49% de los empleados están satisfechos y el 33% de los empleados están satisfechos. Está en un nivel especial. Los resultados revelaron una relación significativa entre la planificación estratégica y el liderazgo con una correlación significativa.

Además, Salazar (2018) tuvo como objetivo principal fue comprobar la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. El método utilizado fue exploratorio – descriptiva y correlacional utilizando métodos cuantitativos y la población estuvo conformada por 568 funcionarios. Utiliza encuestas como técnica y cuestionarios como herramienta. Según el análisis, la satisfacción laboral de los trabajadores del Banco del Instituto de Seguridad Social del Ecuador fue de 70,9%; el nivel de compromiso organizacional fue de 69,9%. Los resultados revelaron una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional con una correlación significativa.

Por último, Mendoza (2017) se planteó establecer como la gestión administrativa se relaciona en la innovación de industrias de comercio en la ciudad de Manta. Para realizar su investigación se optó que sea cuantitativa, sin intervención experimental y corte transversal, alcance correlacional. Tuvo en cuenta de 97 empresas medianas como muestra. En cuanto a los resultados, consiguió una significación bilateral de $p\text{-valor} < 0,05$ y un coeficiente de correlación igual a 0,850. Concluyó que sus variables se relacionan de forma positiva alta, agregando que la innovación es la respuesta a una sociedad globalizada antes los constantes cambios e innovación en el mercado competitivo.

Concerniente a las teorías que se relacionan con la variable gestión administrativa, la Teoría de la Administración Científica elaborada por Frederick Taylor en el año 1911 es postulado que busca mejorar la eficiencia de una organización mejorando sistemáticamente la eficiencia de la ejecución de tareas utilizando análisis científicos, de ingeniería y matemáticos. El objetivo es reducir los residuos, aumentar el proceso y los métodos de producción y crear una distribución justa de los bienes (Del Pilar y Vázquez, 2019).

La 'Gestión burocrática' fue una teoría de Max Weber para crear un sistema burocrático ideal incluyen una clara división del trabajo, una cadena de mando jerárquica, separación entre los activos personales y organizacionales del propietario, mantenimiento meticuloso de registros y documentación, regulaciones y reglas estrictas y consistentes, y la selección y promoción de empleados basadas en calificaciones y no en relaciones personales o personalidades (Byrkjeflot, 2018).

La 'Teoría de la Gestión X & Y' fue propuesta por Douglas McGregor en los años 1950, esta teoría tiene una fuerte inclinación hacia los sistemas que favorecen el comando y el control, el autoritarismo, la microgestión y los altos grados de supervisión para garantizar que las personas hagan lo que se necesita hacer. En este sistema, las personas se reducen básicamente a lo que producen y a sus indicadores de rendimiento (Mishra, 2022).

Respecto a las bases conceptuales de la gestión administrativa, Chiavenato (2019) afirma que es un término que se ocupa de diseñar y gestionar todo el esquema que involucra e integra una organización. Implica monitorear las funciones diarias de la organización, decisión de funciones y la división adecuada del trabajo.

Para Asca et al. (2021), la gestión administrativa se refiere a todos los procedimientos ordenados en la organización, que son fundamentales que ponen en marcha a la institución y sus procesos administrativos, significa que su totalidad los procedimientos están organizados y coordinados para garantizar un resultado eficaz de la gestión de la organización.

Del mismo modo, Mendoza y Moreira (2021) manifestaron que la gestión administrativa es un esquema estructural diseñado para garantizar la aplicación y ejecución de los ordenamientos de gestión utilizando métodos que involucran en la gestión de los objetivos y se orientan en el alcance de los objetivos principales de la organización.

Por su parte, Aranibar y Flores (2021) definen a la gestión administrativa como base del funcionamiento de una organización por medio de un conjunto de tareas comunes y repetitivas que le permiten alcanzar los objetivos que se ha marcado. Siendo un elemento esencial, independiente de del tamaño o cantidad de integrantes de la organización.

De la misma forma, Panduro et al. (2018) consideran que la gestión administrativa es un conocimiento dedicado a la investigación y estudio del uso racional de los diversos recursos organizacionales y la manera eficiente de administrar las tareas.

En cuanto a las principales características de la gestión administrativa son las siguientes: responsabilidad, la gerencia debe aceptar las posibles consecuencias comerciales de tomar decisiones relacionadas con su posición; formación directiva, dentro de las funciones administrativas derivadas de la gestión, se asumen cualificaciones profesionales específicas para la gestión de equipos y habitualmente un perfil directivo; liderazgo, la gestión administrativa requiere valores gerenciales y una toma de decisiones centralizada en forma de líderes empresariales o profesionales; y, visión

estratégica, los ejecutivos enfrentan el futuro de la corporación, esforzándose por la supervivencia económica en su entorno, así como por los beneficios económicos (Pysmenna y Zaitsevao, 2021).

Respecto a las principales funciones de la gestión administrativa, se distinguen las siguientes: Evaluación de alternativas, para una correcta toma de decisiones, la gestión valora alternativas u diversas oportunidades de negocio; Identificar oportunidades o imprevistos: Para bien o para mal, los directores generales tienen la responsabilidad de anticipar eventos imprevistos, así como aprovechar oportunidades o nichos de mercado potenciales; creación de estructuras y equipos: A través del trabajo de reclutamiento, la gerencia crea estructuras de empresa adaptadas a las necesidades de la organización; y habilidades de comunicación, en muchos casos, la mayor es la parte organizativa encargada de asumir las tareas relacionadas con la comunicación y la transferencia de datos o puntos de vista de la empresa. Este es el caso cuando se les considera los más responsables (Serkina y Logvinova, 2019).

En ese orden, Chiavenato (2019) expone que la gestión administrativa se divide en cuatro dimensiones que componen a esta variable: control, dirección, organización y planificación.

La dimensión control: es un proceso diseñado para brindar una garantía razonable de las funcionalidades de una organización serán efectivas y eficientes, sus divulgaciones financieras son confiables y cumple con los objetivos de cumplimiento normativo. La dimensión dirección: es un mecanismo que pone en marcha y debe seguir los lineamientos establecidos para gestionar los recursos de una organización, cuyo fin es poder alcanzar los trazos de la organización. La dimensión organización, es una colección de personas que trabajan colectivamente hacia un propósito común. En general, las organizaciones poseen alguna forma de jerarquía y división del trabajo, es decir, tiene alguna forma de estructura. La dimensión planificación: es un conjunto de acciones para un desarrollar un plan estructura, eficaz y enfocado a cumplir las metas tomando en cuenta el capital humano calificado

y los recursos disponibles que puede tener la organización (Chiavenato, 2019).

Respecto a las teorías relacionadas a la variable compromiso organizacional, la teoría de Meyer y Allen (2007) sobre el compromiso organizacional afirma que es una fase al nivel de la psicología caracterizada para relacionarse entre un individuo y una organización que repercute en la decisión de prolongar o deponer la organización. Asimismo, El compromiso organizacional es una construcción multifacética que incluye tres tipos de compromiso: pertinentes, en curso y comunes. Este método ha generado mucha investigación y apoyo en las últimas décadas, siendo un concepto que ha sido ampliamente analizado por muchos otros autores (Arciniega y Gonzales, 2006).

Referente a las bases conceptuales a la variable compromiso organizacional (CO), Coronado et al. (2020) lo definen como una visión de la psicología de un miembro de la organización hacia su apego a la organización para la que trabaja. Juega un papel central en la determinación si un trabajador durará en su puesto de trabajo por más tiempo y mantendrá su mismo ánimo de trabajo de inicio a fin en beneficio de la organización.

Asimismo, Sánchez (2022) manifiesta que el CO se conceptualiza como la medida en que los subordinados sienten un sentido de lealtad hacia sus empleadores. Su estudio ayuda a predecir indicadores desempeño (ausentismo, intención de rotación) reacciones de los empleados al trabajo y el bienestar laboral.

De igual manera, para Bar-haim (2019) el CO puede ser visto como el afecto psicológico de un trabajador hacia su institución laboral. Abarca un rol fundamental en la determinación de un empleado para no renunciar a la empresa a la que trabaja y se enfocará activamente hacia los objetivos de la organización sin limitarse esfuerzo y minimizando las quejas que pueda tener.

Khan (2022) agrega el ambiente de trabajo varía de una organización a otra y de vez en cuando en el caso de la misma organización. Algunas organizaciones reflejan un ambiente de trabajo positivo que está determinado por tareas manejables y claramente definidas, participación, retroalimentación

y autonomía que resultan en un alto nivel de compromiso organizacional y productividad.

De modo similar, León y García (2014) aseveran que la organización debe prestar más atención a la identificación y evaluación del entorno de trabajo que ayuda a proporcionar un ambiente de trabajo positivo para aumentar los sentimientos y el comportamiento favorables entre los empleados, lo que en última instancia conduce a un alto rendimiento. El buen ambiente de trabajo siempre ayuda a reducir el ausentismo y la rotación, ya que los empleados siguen comprometidos a continuar su trabajo con alta motivación y alinean personalmente sus objetivos con los objetivos de la organización para obtener el éxito.

Para Azadi et al. (2013), fomentar el compromiso en una organización se sabe que no es algo que surge espontáneamente, sino que se forma constantemente. Por esta razón, se debe tener en cuenta las siguientes técnicas para incentivar este compromiso entre los trabajadores, entre estas técnicas, cabe destacar los siguientes apartados: promover un ambiente de trabajo agradable, establecer una buena cultura laboral, tener una efectiva comunicación entre los jefes y los subordinados, que el equipo de trabajo contengan una comunicación efectiva, eficiente y continua, animar a la participación e interacción individual, dejar de lado las estructuras jerárquicas y promover un trabajo de forma conjunta.

Para Dossary (2022) el compromiso de los empleados se puede analizar a partir de tres factores, que incluyen vigor, dedicación y absorción. Vigor es una verdadera definición de un empleado que está proactivamente involucrado en el trabajo y está dispuesto a poner esfuerzos adicionales para completar el trabajo. La dedicación refleja el compromiso hacia el compromiso laboral, es decir, los empleados quieren trabajar porque están entusiasmados con las proyecciones de la organización. La absorción refleja un enganche completo en el trabajo, donde el objetivo no es completar el trabajo lo antes posible, sino hacerlo de la mejor manera posible.

Respecto a las ventajas del compromiso organizacional, Madrigal et al. (2019) afirma que los empleados pueden fomentar aspectos en la eficiencia y

productividad, ya que desaceleran la rotación laboral y el absentismo laboral. Un elevado compromiso del personal laboral tiene ventajas en mejorar el clima laboral, fomentar el trabajo en equipo, resolver conflictos y el personal se involucra más con los objetivos de la organización.

En cuanto a la importancia del compromiso organizacional, brinda atender y comprender las actitudes y administrar los factores humanos en la organización, así como la cultura organizacional ayuda a promover buenas prácticas de trabajo entre los integrantes de la organización en un clima organizacional agradable (Yáñez et al., 2018). Asimismo, el CO es un componente de aprendizaje esencial en el contexto administrativo. Este compromiso es fundamental porque se presenta como una característica primordial de la organización, basándose en la mejora de procesos con la participación del capital humano (Grego, 2019). Del mismo modo, cuando existe un mayor compromiso organizacional, también existe un mayor compromiso de los empleados para lograr las metas de la organización, así como para desempeñar sus funciones con mayor eficacia y lograr estos beneficios (Ríos y Loli, 2019).

Igualmente, la relevancia del CO en el trabajo es la conexión única que los colaboradores sienten hacia su organización, ya que los empleados construyen este vínculo con los objetivos y valores de su empresa son valiosos para la organización (Irfani). Además, los deben mostrarse productivos y estar decididos a contribuir al crecimiento de la organización. Las organizaciones deben fomentar y fomentar el compromiso práctico entre los empleados, lo cual refleja en la organización beneficios como aumento de la retención de empleados, mayor productividad, mejora del rendimiento general, crecimiento organizacional positivo y una mejor imagen corporativa (Mercurio, 2015).

Para Imamoglu et al. (2019) existen diversos factores que influyen en el compromiso organizacional de un trabajador. Entre los más resaltantes tenemos la satisfacción laboral, debido a que cuando los empleados se sienten bien con tu trabajo, existe un mayor índice que desarrollen una conexión más fuerte con su institución. También, brinda un mayor apoyo

gerencial, puesto que más apoyo y cohesión se recibe ayuda que aumente el compromiso laboral.

En ese sentido, Coronado et al. (2020) expone que el compromiso organizacional se compone en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

La dimensión compromiso afectivo, es el vínculo afectivo que hay entre el empleado y la empresa, se puede decir que cuando el empleado realmente siente que pertenece a la organización en la que labora, sus expectativas son cumplidas y goza de estabilidad laboral en su puesto de trabajo. La dimensión compromiso de continuidad: es el deseo del empleado de permanecer en la organización lo que se traduce en su tiempo y energía, así como en los salarios y beneficios correspondientes que reciben como empleados. La dimensión compromiso normativo: es la forma de comportarse de los empleados que continúan siendo parte de una organización basada en normas sociales y patrones de conducta. Los trabajadores valoran la prudencia, la forma y la obediencia (Coronado et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

El presente documento de investigación tiene en cuenta el enfoque cuantitativo. La investigación cuantitativa es empírica, basada en la objetividad, recopilando datos, convirtiéndolos en números y asignando valores para determinar la magnitud de una variable (Hernández et al., 2014).

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Se eligió que el tipo de investigación fuese básica. ,lo cual busca brindar una posible solución a cierto problema o planteamiento concreto que se centra en la exploración y consolidación en base a los conocimientos adquiridos para una posterior aplicación, por lo tanto, sistematiza la práctica basa en la investigación (Baena, 2017).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño ejecutó por el no experimental. Es un diseño de investigación que no tiene como fin alternar o manipular los elementos o unidades que integran una investigación. Solo se limita a observar tal cual el comportamiento natural de los fenómenos para luego poder analizarlos (Salgado, 2018).

En el nivel se eligió el descriptivo correccional. Las investigaciones correlacionales tienen como objeto medir si los fenómenos de estudio guardan alguna asociación o vinculación entre sí, busca saber cómo actúa una variante sabiendo el comportamiento de otra variante relacionada (Arias y Covinos, 2021).

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: Gestión administrativa

- **Definición conceptual:** Es un término que se ocupa de diseñar y gestionar toda la estructura de la organización. Implica monitorear las actividades diarias de la organización, decisión de funciones y la división adecuada del trabajo dentro de la organización (Chiavenato, 2019).

- **Definición operacional:** Medir el nivel de conocimiento de gestión administrativa por medio de un cuestionario a través de sus cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control.
- **Indicadores:** Para la dimensión control se cuenta con los siguientes indicadores: desempeño, recursos, evaluación, resultados y mejoramiento. Para la dimensión dirección se cuenta con los siguientes indicadores: metas, planificar, coordinación, liderazgo y estrategia. Para la dimensión organización se cuenta con los siguientes indicadores: división en trabajo, Operaciones, Distribución de funciones, Gestión y Cultura. Para la dimensión planificación se cuenta con los siguientes indicadores: Misión y visión, metas, objetivos, recursos financieros y recursos materiales
- **Escala de medición:** Ordinal tipo Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Variable 2: Compromiso organizacional

- **Definición conceptual:** Es el grado de compromiso de los colaboradores en una organización para participar y ser parte de ellos a través del esfuerzo y tiempo que le dedica un trabajador y que se expresa mediante su satisfacción, preocupación y realización dentro de su lugar de trabajo (Coronado et al., 2020).
- **Definición operacional:** Medir el nivel de conocimiento del compromiso organizacional por medio de un cuestionario a través de sus cuatro dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo.
- **Indicadores:** Para la dimensión compromiso afectiva se cuenta con los siguientes indicadores: Significado, Sentimiento, Pertenencia, Identificación y Espontaneidad. Para la dimensión compromiso de continuación se cuenta con los siguientes indicadores: remuneración, oportunidades, beneficios laborales, crecimiento profesional y ofertas laborales. Para la dimensión compromiso normativo se cuenta con los

siguientes indicadores: obligación moral, trato, equipo de trabajo, capacitaciones y normas.

- **Escala de medición:** Ordinal de tipo Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Se cuenta con un total 54 trabajadores de una Microred de salud. López y Sandoval (2017) consideran a la población como el conjunto de cosas, ideas o personas que resultan de interés al investigado.

- Criterio de inclusión: todos los trabajadores de la Microred de salud que se encuentran en planilla y cumplen con un trabajo de jornada completo, además que aceptaron participar de la investigación.
- Criterio de exclusión: todos los trabajadores de la Microred que se encuentran bajo contrato de modalidad por honorario, medio tiempo y que no aceptaron participar de la investigación.

3.3.2. Muestra: La presente investigación trabajará con toda la población, por lo tanto, se considera como muestra por conveniencia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnica

La técnica encuesta es la que utilizará para la presente investigación. Como señala Carrasco (2019), una encuesta consiste en una secuencia de interrogaciones encaminadas a una parte representativa de la población y tiene como objetivo revelar los patrones, actitudes o comportamiento de los encuestados sobre un tema en particular.

Instrumento

Asimismo, herramienta de recopilación de datos fue validada por tres expertos en la materia que examinaron la relación entre las dimensiones de la encuesta y los ítems formulados. Los expertos que revisaron cada uno de las preguntas y aprobaron mi instrumento fueron: El Dra Beatriz Odoña Rodríguez; el Dr. Pablo Paucar Llanos y la Mg. Ricalde Chuco. La validación por los expertos verifica que los instrumentos presentados

sean fiables y precisos en su escala de medición y ser adecuados para el problema que se pretende medir (Espinoza, 2014).

Validación

La herramienta de recopilación de datos fue validada por tres expertos en la materia que examinaron la relación entre las dimensiones de la encuesta y las preguntas formuladas. Los expertos que revisaron cada uno de las preguntas y aprobaron mi instrumento fueron: El Dra Beatriz Odoña Rodríguez; el Dr. Pablo Paucar Llanos y la Mg. Ricalde Chuco. La validación por los expertos verifica que los instrumentos presentados sean fiables y precisos en su escala de medición y ser adecuados para el problema que se pretende medir (Bernal, 2010).

Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad de la herramienta, se contó con la participación de 10 trabajadores de la Microred de salud, el resultado hallado en el Alfa de Cronbach empleando el software IBM SPSS Statistics V. 25 analizó ambos cuestionarios y se obtuvo valor resultante igual a 0,965. La confiabilidad es la facultad que posee un instrumento de estudio en aportar generalmente los mismos valores cada vez que se usa a la misma unidad de investigación (Fuentes et al., 2020).

3.5. Procedimientos

Para empezar a ejecutar la presente investigación, primero se solicitará el permiso al director de la Microred de salud. Luego que la carta de solicitud haya sido de ser examinado y aprobada, se hará una selección de la muestra de según a los criterios establecidos de inclusión y exclusión. Luego de ello, se aplicará cada uno de los cuestionarios que tienen un tiempo aproximado de 20 minutos al personal de salud seleccionado. Los datos recolectados por los cuestionarios serán puestos sistemáticamente en el programa Excel. Por último, los datos ingresados en este programa se organizarán a conveniencia para ser adjuntados y analizados en un programa especialista en estadística.

3.6. Método de análisis de datos

Si siguiendo con la evaluación de las respuestas compilados y tabulados correctamente, serán descargados digitalmente al software estadístico SPSS v25. En este programa, se realizarán principalmente los análisis de tipo de descriptivo e inferencial. El primero análisis será para conocer el nivel percepción que se encuentran las variables según la muestra de estudio, y el segundo permitirá conocer y comprobar si las hipótesis planteadas se cumplen según el coeficiente de correlación hallado. Para finalizar, los cálculos establecidos se mostrarán a través de tablas de una entrada y doble entrada con frecuencias relativas y absolutas, agregando la parte interpretativa de cada análisis para explicar cada resultado encontrado.

3.7. Aspectos éticos

Si bien es cierto en el mundo de hoy no se puede hablar de confianza o fe en la palabra de alguien, se confía en el método científico, dado que el principio es de poder comprobar los resultados y el procedimiento, en tal sentido Acevedo, P. (2002), en su estudio de la ética hace referencia a dos principios básicos en el mundo de la investigación. a) Principio de no maleficencia que indica que nadie es malo por principio y b) principio de beneficencia que persigue maximizar los beneficios y minimizar los daños. De tal modo también acotar que la ciencia tiene la metodología para prevenir la manipulación de la información y el estado también la previene, un ejemplo de ello es la Ley N.º 29733 "Ley de Protección de Datos Personales; a la cual se adhiere los estándares de la universidad Cesar Vallejo. Además del código de Ética de la UCV (2017), la Sección 3 hace hincapié a la dignidad del individuo y la confidencialidad de la información. También a nivel internacional se tuvo en cuenta a la American Psychological Association (2020), puesto que la presente investigación respeto los lineamientos expresados en su normativo para la elaboración de este estudio.

IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos de la investigación son los siguientes:

Con respecto al resultados de la prueba estadística de la hipótesis General de la presente investigación, se evidenció una correlación positiva moderada entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional equivalente al 48,9%, encontrando una positiva significancia estadísticas ente las variables investigadas.

Los resultados de la prueba del análisis de la hipótesis específica 1 en este estudio, mostraron una correlación moderada entre la primera dimensión de la variable independiente y la variable dependiente, es decir el control y el compromiso organizacional, con una significancia positiva equivalente al 49,4%.

Los resultados de la prueba del análisis de la hipótesis específica 2 en este estudio, mostraron una correlación baja entre la segunda dimensión de la variable independiente y la variable dependiente, es decir la dirección y el compromiso organizacional, con una significancia positiva equivalente al 27,3%.

Los resultados de la prueba del análisis de la hipótesis específica 3 en este estudio, mostraron una correlación moderada entre la tercera dimensión de la variable independiente y la variable dependiente, es decir la organización y el compromiso organizacional, con una significancia positiva equivalente al 48,1%.

Los resultados de la prueba del análisis de la hipótesis específica 4 en este estudio, mostraron una correlación moderada entre la cuarta dimensión de la variable independiente y la variable dependiente, es decir la planificación y el compromiso organizacional, con una significancia positiva equivalente al 53,5%.

Ver anexo 11: Análisis estadístico y ver anexo 12: resultados de la investigación y análisis inferencial, de todos los ítems, así como la

comprobación de cada una de las hipótesis de la investigación desarrollada respectivamente

V. DISCUSIÓN

Ahora bien, se hace presente la discusión de los resultados hallados anteriormente en contraste con los investigaciones, postulados y teorías de los autores mencionados de esta investigación.

Con respecto a la hipótesis general, se estableció que hubo una correlación positiva moderada entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, debido a que, se obtuvo un factor de Rho equivalente 48,9% y un p-valor menor a 0,05. Por consiguiente, se refutó la H0 y se aceptó la hipótesis alterna. Esto quiere decir que, a medidas que se apliquen buenas prácticas en la gestión administrativa, los trabajadores de la Microred se sentirán más conformes y a gusto de comprometerse en la forma que maneja la organización.

Los resultados anteriores guardan relación con lo hallado por Laupa (2020), puesto que en su investigación afirmó que la gestión administrativa influye también en el liderazgo de los dirigentes dentro de un Microred de Salud, ya que estableció un valor de Rho equivalente a 37,9%. Esto indicaría que la gestión administrativa es una base muy importante de toda organización puesto que, busca proporcionar eficiencia y eficacia en los procedimientos laborales y alcanzar los máximos beneficios posibles para la organización en general. Otro punto a considerar es que la gestión administrativa en un establecimiento de salud debe preocuparse en proponer y elaborar políticas, normas y procedimientos que ayuden tanto a pacientes como a sus colaboradores, ya que estos últimos reciben mucha carga laboral y responsabilidades que puede llegar a perjudicar su rendimiento si es que no hay un debido control por parte del directorio administrativo.

Por lo mismo, lo expresado anterior mantiene afinidad con la 'Teoría de la Administración Científica' de F. Taylor, ya que los resultados expresados indican que importantes mantener métodos puedan organizar la forma de trabajo según las habilidades de cada trabajador, ya que, al igual que en una

microred de salud, existe una gran organización dividida en diversos departamentos y áreas especializadas.

Chiavenato (2019) respalda el postulado mencionado, ya que expresa que la gestión administrativa debe encargarse de diseñar y organizar todo el esquema implementado por la organización, lo cual implica supervisar las funciones y dividir las tareas laborales.

Por otro lado, Coronado et al. (2020) sostiene el concepto del compromiso organizacional, al explicar que es una visión de la psicología de un miembro de la organización hacia su apego a la organización para la que trabaja. Juega un papel central en la determinación si un trabajador durará en su puesto de trabajo por más tiempo y mantendrá su mismo ánimo de trabajo de inicio a fin en beneficio de la organización.

Con respecto a la hipótesis específica uno, se estableció que hubo una correlación positiva moderada entre el control y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, debido a que, se obtuvo un factor de Rho equivalente 49,4% y un p-valor menor a 0,05. Por consiguiente, se refutó la H0 y se aceptó la hipótesis alterna. Esto quiere decir que, a medida que se aplique un debido control en los trabajadores de la Microred ayuda a que se encuentren mayor comprometidos con el sistema organizacional de establecimiento de salud.

Los resultados mencionados se asemejan con lo hallado por Lezma (2021), ya que encontró que los enfermeros de un EE.SS. en la gestión administrativa y el desempeño laboral se correlacionan de manera positiva fuerte, debido a que obtuvo un $Rho=0,810$ y un $p\text{-valor}=0,000$, por lo tanto, se desprende que cuando la gestión administrativa se encuentra capacitada y monitorea los procesos, aumentará los índices de desempeño de trabajo. Esto quiere decir que en el personal de salud depende mucho de cuán establecida se encuentra la gestión administrativa de un EE. SS., puesto que, de no impulsar un mayor control de los procesos, el personal laboral no responderá en sus funciones de acuerdo a lo esperado, perjudicando así a los objetivos a corto y largo plazo planteados.

En la definición de Asca et al. (2021) se puede encontrar un parecido igual, debido a que enunció que la gestión administrativa se entiende como los procedimientos ordenados en la organización, que son fundamentales que ponen en marcha a la institución y sus procesos administrativos, significa que su totalidad los procedimientos están organizados y coordinados para garantizar un resultado eficaz de la gestión de la organización. Asimismo, Pysmenna y Zaitsevao (2021) también resaltaron que los encargados deben ser responsables de tomar decisiones de acuerdo a las capacidades de trabajo de quienes tienen al mando y replantear los equipos de trabajo de acuerdo al perfil de habilidades de cada personal, lo cual, aplica lo mismo en una Microred de salud en la cual muchos equipos de trabajo dependen de lo que indique el médico general.

Con respecto a la hipótesis específica dos, se estableció que hubo una correlación positiva baja entre la dirección y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, debido a que, se obtuvo un factor de Rho equivalente 27,3% y un p-valor menor a 0,05. Por consiguiente, se refutó la H0 y se aceptó la hipótesis alterna. En consecuencia, la dirección es un órgano que debe supervisar las operaciones y ayudar al personal laboral en conseguir los niveles máximos de compromiso organizacional con la institución a la cual están respondiendo, esto implicaría que, si la dirección se rige mediante una base de principios, los trabajadores se sentirán más a gusto de comprometerse con aquellos valores a cumplir los objetivos organizacionales.

Los resultados mostrados sostienen similitud con Yupanqui (2020) debido a que en el cuerpo administrativo de EsSalud encontró que la motivación y el compromiso organizacional se correlacionan de forma positiva fuerte, ya que halló un resultado de Rho equivalente a 0,863 junto un valor de 'p' menor a 0,05. Esto se entiende que, el compromiso laboral es una variable que en muchos EE. SS se entorno dependiente, dando entender que su volatilidad está sujeta a factores internos y externos que hacen que beneficiosa o perjudicial para una organización, mayor aún, el compromiso de un trabajador está relacionado a la motivación, lo que su sueldo, el clima laboral y/o las

herramientas de trabajo harían propenso en la forma de estar motivados en puesto de trabajo.

De igual manera, Salazar (2018) encontró que el compromiso laboral es de otras variables como es la satisfacción laboral, ya que sus resultados establecieron que el 70,9% de trabajadores se encuentran más comprometido con la institución en la laboral mientras se sientan más satisfecho con su entorno de trabajo y sus compañeros de equipo.

Al igual que aseguran León y García (2014), la organización debe dar más atención para identificar y evaluar el ambiente de trabajo que ayuda a proporcionar un buen ambiente de trabajo para aumentar las actitudes y comportamientos positivos entre los empleados, lo que conducirá a un alto rendimiento. Por lo tanto, una organización debe ser responsable, mayor aun si es un EE. SS. donde en muchas situaciones el paciente confía y se pone en disposición del cuerpo de salud.

Con respecto a la hipótesis específica tres, se estableció que hubo una correlación positiva moderada entre la organización y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, debido a que, se obtuvo un factor de Rho equivalente 48,1% y un p-valor menor a 0,05. Por consiguiente, se refutó la H0 y se aceptó la hipótesis alterna.

Los resultados encontrados tienen similitud con hallado por Vicuña (2018), debido a que determinó una correlación positiva muy alta entre el comportamiento organizacional y la percepción del personal de salud debido a que encontró un valor de 'p' igual a 0,000 y un Rho igual a 0,949. En este caso, el autor nombrado anteriormente halló que el comportamiento laboral es una variable independiente que afecta al personal de salud en la forma en que perciben el trabajo, teniendo en cuenta que la organización de un EE. SS en muchas ocasiones debe adecuarse a los lineamientos proyectados en la planeación y organización para conseguir la estructura organizacional en su mejor desempeño posible.

La teoría de Meyer y Allen (2007) sobre el compromiso organizacional respaldan lo mencionado anteriormente, ya que indican que el estado psicológico caracteriza la relación entre una persona y una organización, el cual que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización de un trabajador.

Con respecto a la hipótesis específica cuatro, se estableció que hubo una correlación positiva moderada entre la dirección y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, debido a que, se obtuvo un factor de Rho equivalente 48,1% y un p-valor menor a 0,05. Por consiguiente, se refutó la H0 y se aceptó la hipótesis alterna.

Los resultados anteriores coinciden con Rodríguez (2019), ya que encontró una correlación positiva muy fuerte entre el compromiso laboral y la planeación estratégica del Hospital César Vallejo, debido que sus resultados hallaron un p-valor menor a 0,05 y un coeficiente de Rho igual a 0,940. Por lo visto, el compromiso laboral es factor muy relevante en los EE. SS. que se puede moldear en cómo las fases previas de ejecución se realicen, asimismo, si un trabajador tiene presente el compromiso que debe guardar a la institución que laboral, fomentará un mejor clima laboral y participará en crear una buena cultura de trabajo.

Dossary (2022) en concepto emitió los mismos juicios, a raíz de explicar que el compromiso de los empleados se puede analizar a partir de tres factores, que incluyen vigor, dedicación y absorción. Vigor es una verdadera definición de un empleado que está proactivamente involucrado en el trabajo y está dispuesto a poner esfuerzos adicionales para completar el trabajo. La dedicación refleja el compromiso hacia el compromiso laboral, es decir, los empleados quieren trabajar porque están entusiasmados con los objetivos y la misión de organización.

VI. CONCLUSIONES

Luego de hacer el estudio, se extraen los siguientes resultados:

1. Existe una correlación positiva moderada entre las variables del estudio aplicado los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, según lo muestra la correlación de Spearman equivalente al 48,9%.
2. En lo referente a la primera dimensión, los resultados obtenidos evidencian una correlación moderada y positiva entre el control y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, tal como lo muestra la correlación de Spearman equivalente a 49,4%. La correlación es moderada en el nivel 0.00% (bilateral), lo que indica una positiva significación estadística.
3. En lo referente a la segunda dimensión, los resultados obtenidos evidencian una correlación baja entre la dirección y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, tal como lo demuestra la correlación de Spearman al 27,3%. La correlación es positiva en el nivel 0,00% (bilateral), lo que indica una baja significación estadística.
4. En lo referente a la tercera dimensión, los resultados obtenidos evidencian una correlación moderada y positiva entre la organización y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, tal como lo demuestra la correlación de Spearman al 48,1%. La correlación es positiva en el nivel 0,00% (bilateral), lo que indica una positiva significación estadística.
5. En lo referente a la cuarta dimensión, los resultados obtenidos evidencian una correlación moderada y positiva entre la planificación y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, tal como lo demuestra la correlación de Spearman al 53,5%. La correlación es positiva en el nivel 0,01% (bilateral), lo que indica una positiva significación estadística.

VII. RECOMENDACIONES

Dados los resultados del estudio actual, se hacen las siguientes recomendaciones para los directivos y jefes de cada área de Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo:

1. Se recomienda al director de la de Microred de salud a reorganizar el proceso en el lugar de trabajo, el correcto horario, la productividad y mejorar el análisis interno y externo que analizará las necesidades y debilidades de los trabajadores; asegura buenas condiciones de trabajo en términos de materiales, equipos y desarrollo del personal.
2. Se recomienda al director de la de Microred de salud que promueva periódicamente el desarrollo de habilidades comunicativas en sus empleados, ya que los resultados muestran que acertar en el mensaje, dar el mensaje y persistencia es suficiente para un sistema de gestión eficaz.
3. Se sugiere a los jefes de cada área de la Microred de salud, revisar mensualmente a cada miembro del personal directivo, que se trata de evaluar las metas de la organización y cómo se toman las acciones necesarias para alcanzarlas, identificando y controlando así los riesgos que permiten a la organización tener pruebas de conflicto. eventos que retrasan su éxito y destruyen el liderazgo.
4. Se sugiere a los jefes de cada área de la Microred de salud, elaborar informes semestrales para cada área sobre el estado de los documentos, verificación de indicadores y su elaboración, además, se recomienda realizar reuniones mensuales donde se discutan y evalúen ideas como indicadores de desempeño.
5. Se recomienda al jefe de la microred implementar un sistema de gestión de recursos humanos basado en la inteligencia artificial. Este sistema podría ayudar a optimizar la gestión de los empleados, desde el reclutamiento hasta la evaluación del desempeño, y permitiría a la administración del hospital tomar decisiones informadas sobre el personal

y las necesidades de la organización. Además, el sistema podría facilitar el seguimiento de los indicadores clave de rendimiento y el cumplimiento de los objetivos establecidos, lo que podría contribuir a mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios del hospital.

REFERENCIAS

- Abdurahman, A. (2020). Communication barriers and its effects in the operations of administrative and academe employees in Tawi-Tawi regional agricultural college (TRAC). *Journal of Critical Review*. 7(12). pp. 2928-2940. <http://www.jcreview.com/fulltext/197-1597669778.pdf>
- Acevedo, I. (2002). Aspectos éticos en la investigación científica. *Ciencia y enfermería*, 8(1), 15-18. <https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v8n1/art03.pdf>
- Aranibar, A. y Edward, F. (2021). A look at administrative management and labor conflicts in Latin America. *Special Education*, 1(43), 5443-5449. <https://sumc.lt/index.php/se/article/view/605>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y Metodología de la Investigación. Enfoques Consulting EIRL
- Asca, P., Ramos, O., Espinoza, R. y Espinoza, R. (2022). Administrative management in procurement processes in a public sector entity. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 5(3). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573669774005>
- Azadi, A., Farsani, B., Farsani, M. y Aroufzad, S. (2013). Relationship between organizational culture and organizational commitment among woman physical education teachers. *European Journal of Experimental Biology*, 3(1). <https://bit.ly/3T3PLJT>
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación (3ra Ed.). Grupo Editorial Paria
- Bar-haim, A. (2019). Organizational Commitment: The Case of Unrewarded Behavior. Editorial World Scientific. <https://n9.cl/ohvyd>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación (3ra. Ed.). Editorial Pearson.
- Byrkjeflot, H. (2018), "The Impact and Interpretation of Weber's Bureaucratic Ideal Type in Organisation Theory and Public Administration". *Bureaucracy and Society in Transition*, 33(1), 13-35. <https://doi.org/10.1108/S0195-631020180000033006>
- Chiavenato, I. (2019). Introducción a la Teoría General de la Administración (10ma. ed.). Madrid: McGraw Hill.

- Coronado, G., Valdivia, M. y Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60(1), 1-15.
- Da-Fonsecal, M., et al. (2019) "Relevancia de la planificación estratégica en la gestión pública". Tesis de Doctorado. Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos, Cuba.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S18155936201400010001
- Dossary, A. (2022). Leadership Style, Work Engagement and Organizational Commitment Among Nurses in Saudi Arabian Hospitals. *Journal of Healthcare*, 14(1), 71-81. <https://doi.org/10.2147/JHL.S365526>
- Espinoza, C. (2014). Metodología de investigación tecnológica. Editor Ciro Espinoza Montes.
- Espinoza, E., Gil, W. y Agurto, E. (2020). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(4), 1-16. <https://scielosp.org/article/rcsp/2020.v46n4/e2146/>
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J. y Díaz, L. (2020). Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana
- Grego, P. (2019). The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in the Public and Private Sectors, 11(22), 6395. <https://doi.org/10.3390/su11226395>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta. Ed.). McGrawHill
- Imamoglu, S., Ince, H. y Atakay, B. (2019). The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance. *Procedia Computer Science*, 158, 899-906. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.129>
- Instituto Suramericano de Gobierno en Salud (2019). Sistemas de Salud en Suramérica: desafíos para la universalidad, la integralidad y la equidad.

<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/10/816019/678763-sistemas-de-salud-en-america-del-sur.pdf>

- Irfani, M. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208-1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Khan, S. (2022) Predictors of Organizational Commitment: An Empirical Evidence from FMCG Sector in Oman. *Open Journal of Social Sciences*, 10, 61-73. doi: 10.4236/jss.2022.106007.
- Laupa, R. (2020). Gestión administrativa y su relación con el liderazgo en los trabajadores de la micro red de turpo, 2020 [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62548>
- León, Cele, y Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología (PUCP)*, 32(2), 271-302. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s0254-92472014000200004&script=sci_arttext
- Lezman, Y. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021 [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83894>
- López, N. y Sandoval, I. (2017). Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/176>
- Madrigal, F., Madrigal, S. y Ávila, F. (2019). Retos y Oportunidades del Comportamiento Organizacional de los Millennials Como Fuerza de Trabajo. *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, 4(7), 96-95. <https://rfcca.umich.mx/index.php/rfcca/article/view/109>
- Manjarres, W. (2022). Análisis de las dimensiones del compromiso organizacional de un hospital nivel dos de la ciudad de Guayaquil. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/19169>
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. Dominio de las

- Mendoza, V., y Moreira, J. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*, 6(3), 608-620. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M. y Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/835>
- Mercurio, Z. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4). <https://doi.org/10.1177/1534544315603612>
- Mishra, A., (2022). McGregor's Ideas on Management Leadership: A brief introduction on Theory X and Theory Y, understanding the applicability and relevance. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 3(4), 89-90. <https://ijrpr.com/uploads/V3ISSUE4/IJRPR3259.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2018). Retos y enseñanzas. <https://www.paho.org/annual-report-of-the-director-2018/es/parte-3-retos-ensenanzas/>
- Panduro, J., Chávez, R., Prado, M., Aliaga, D. y Ochoa, F. (2018). Gestión administrativa de una empresa [Tesis de Maestría]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55875>
- Pysmenna, m., & zaitsevao. (2021). El concepto actual de gestión administrativa en la industria turística. *Innovaciones económicas*, 23(3(80)), 277-285. [https://doi.org/10.31520/ei.2021.23.3\(80\).277-285](https://doi.org/10.31520/ei.2021.23.3(80).277-285)
- Red de Salud de Huánuco. Presentan análisis situacional de salud de la provincia de Huánuco 2019. <https://www.redsaludhuanuco.gob.pe/oficial/actividades011.html>

- Ríos, J. y Loli, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de Investigación en psicología*, 22(1), 127-138. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>
- Rodríguez, A. (2014). *Psicología de las organizaciones*. Editorial UOC.
- Salazar, P. (2018). “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana”. Quito, Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. <http://hdl.handle.net/10644/6354>
- Salgado, C. (2018). *Manual de investigación: teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat
- Sánchez, M. (2022). La gestión de recursos humanos en el centro de la responsabilidad social de las organizaciones. Editorial Universidad Pontificia Comillas. <https://n9.cl/6v7qr>
- Serkina, Y., & Logvinova, A. (2019). Gestión administrativa de las universidades: antecedentes y consecuencias. *Amazonia Investiga*, 8(22), 673-683. <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/818>
- Yáñez, M., Yáñez, J. y Morocho, J. (2018). Importancia de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 89-93. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Yupanqui, N. (2020). Motivación y compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud – 2019 [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44407>

ANEXOS

Anexo 1: Permiso para la utilización de datos y publicación de la investigación

Anexo 2: Respuesta al requerimiento de la solicitud

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable

Anexo 4: Matriz de consistencia

Anexo 5: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 6: Fichas técnicas

Anexo 7: Validez de los expertos al instrumento de la presente investigación.

Anexo 8: Diseño de investigación

Anexo 9: Recolección de datos

Anexo 10: Análisis estadístico de la prueba piloto: $n=10$

Anexo 11: Estadística descriptiva aplicada a la presente investigación Tamaño de muestra: $n = 54$

Anexo 12: Resultados de la Investigación y Análisis Inferencial

Anexo 13: Prueba de Normalidad

Anexo 14: Consentimiento informado

ANEXO 01. Permiso para la utilización de datos y publicación de la investigación.

RECIBIDO
08 SET. 2022

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Seguridad Nacional"

150
1000 31:30

SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

SEÑOR: MED. CIR. AEDO VILLAGARAY WALTER
JEFE DE LA MICRORED DE SALUD DISTRITO CODO DEL POZUZO

Yo, **FILOMENA MIREYA ROMERO LA TORRE**, identificada con DNI N.º 44166809, con domicilio Legal, Av. Prolongación Pozuzo s/n del Distrito de Codo del Pozuzo Departamento de Huánuco, ante Usted con el debido respeto me presento y expongo:

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Callao, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

La recurrente es estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el Grado Académico de MAESTRÍA en GESTIÓN PÚBLICA, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un trabajo de Investigación Científica (Tesis).

POR LO TANTO:


SOLICITO a Usted, permiso para utilizar el nombre en el Título de la Tesis, que será colocado en el repositorio de la UCV y la autorización para obtener datos de su entidad, mediante los cuestionarios que se realizará.

Debo mencionar, la Investigación lleva como Título: Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional de los trabajadores de la microred de salud del Distrito Codo del Pozuzo ,2022 y; como Asesor de dicha Investigación es el Dr. Eduardo Narciso Malca Valverde.



Asimismo, debo resaltar que los resultados de la investigación a realizar beneficiaran al estudiante investigador como también a la institución donde se realizara la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,


Filomena Mireya Romero La Torre
DNI 44166809
Cel. 941372378

Anexo 02. Respuesta al requerimiento de solicitud

 **Gobierno Regional Huánuco** 

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO
UNIDAD EJECUTORA 407-RED DE SALUD PUERTO INCA
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Codo del Pozuzo, 08 de Setiembre del 2022

OFICIO N.º 337 - 2022-GRHCO-DRS/HCO-RSPL-MRSCDP-JM

Sra. :
LIC. ENF. Filomena Mireya Romero La Torre
Estudiante de la Universidad Cesar Vallejo

PRESENTE

Asunto : **AUTORIZACION**


REFERENCIA : **SOLICITUD DE PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION**

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente a la vez informarle que en mi calidad de Director de la Microred de Salud Codo del Pozuzo autorizo lo siguiente:

1. Autorizo a su persona que pueda usar el nombre y/o razón social de la institución Microred de salud Codo del Pozuzo, para poder realizar su Tesis de investigación y que sea colocado en el repositorio de UCV.
2. Asimismo, su persona puede realizar la investigación de Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022; en la institución y pueda aplicar y utilizar el método de instrumento que crea necesario para lograr el objetivo de su investigación.

Aprovecho la oportunidad para saludarle y reiterarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,


Walter Villagran
JEFE DE MICRORED
COP. 2134

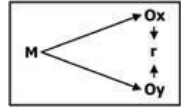
*Esto es un copia / a
de la original
del Sr. :*

Jr. Fernando Belandier Terry s/n - Centro Poblado - Codo del Pozuzo
Centro Red de Salud Codo del Pozuzo "Cuidando Tu Salud"
wales77@huanuco.com - Celular: 985322144

Anexo 03. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	<p>Es un término que se ocupa de diseñar y gestionar toda la estructura de la organización. Implica monitorear las actividades diarias de la organización, decisión de funciones y la división adecuada del trabajo dentro de la organización (Chiavenato, 2019).</p>	<p>Medir el nivel de conocimiento de gestión administrativa por medio de un cuestionario a través de sus cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control.</p>	Control	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño - Recursos - Evaluación - Resultados - Mejoramiento 	<p>Escala de medición: Ordinal Escala de valoración: Likert</p> <p>1 - Nunca 2 - Casi nunca 3 - A veces 4 - Casi siempre 5- Siempre</p>
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Metas - Planificar - Coordinación - Liderazgo - Estrategia 	
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - División en trabajo - Operaciones - Distribución de funciones - Gestión - Cultura 	
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Misión y visión - Metas - Objetivos - Recursos financieros - Recursos materiales 	
V2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL	<p>Es el nivel de compromiso de los colaboradores en una organización para participar y ser parte de ellos a través del esfuerzo y tiempo que le dedica un trabajador y que se expresa mediante su satisfacción, preocupación y realización dentro de su lugar de trabajo (Coronado et al., 2020).</p>	<p>Medir el nivel de conocimiento del compromiso organizacional por medio de un cuestionario a través de sus cuatro dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo.</p>	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Significado - Sentimiento - Pertenencia - Identificación - Espontaneidad 	<p>Escala de medición: Ordinal Escala de valoración: Likert</p> <p>1 - Nunca 2 - Casi nunca 3 - A veces 4 - Casi siempre 5- Siempre</p>
			Compromiso de continuación	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración - Oportunidades - Beneficios laborales - Crecimiento profesional - Ofertas laborales 	
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Obligación moral - Trato - Equipo de trabajo - Capacitaciones - Normas 	

Anexo 04. Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.				
AUTORA: Romero La Torre, Filomena Mireya.				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.	Existe relación significativa entre la gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.	Variable 1: Gestión administrativa	Tipo: Básica Enfoque: cuantitativo
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones:	Diseño: no experimental, transversal
¿Cómo se relaciona la planeación y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022?	Determinar la relación entre el control y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.	Existe relación significativa entre el control y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.	- Control - Dirección - Organización - Planificación	Nivel: descriptiva correlacional.
¿Cómo se relaciona la organización y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022?	Determinar la relación entre la dirección y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.	Existe relación significativa entre la dirección y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.	Variable 2: Compromiso organizacional	Población: 54 trabajadores de una Microred de salud
¿Cómo se relaciona la dirección y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022?	Determinar la relación entre la organización y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.	Existe relación significativa entre la organización y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.	Dimensiones: - Compromiso afectivo - Compromiso continuación - Compromiso normativo	Esquematización de la investigación:
¿Cómo se relaciona el control y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022?	Determinar la relación entre la planificación y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.	Existe relación significativa entre la planificación y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.		

Anexo 05. Instrumentos de recolección de datos

Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microed de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Autor: Romero La Torre, Filomena Mireya (2022)

Estimado personal laboral de una microed de salud del distrito Codo del Pozuzo. Le invitamos a participar en la siguiente encuesta que tiene como propósito diagnosticar el nivel de gestión administrativa dentro de su centro de trabajo, por tal motivo, se le solicita marcar la respuesta que más se adecue a lo que usted considere. Recuerde que no hay respuestas incorrectas. Gracias.

Las opciones de respuesta son las siguientes: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

N.º	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
	CONTROL					
1	El sistema de control en el desempeño sirve para mejorar el compromiso con la organización					
2	El sistema de control cuenta con todos los recursos para optimizar el desempeño laboral.					
3	La organización realiza con frecuencia una adecuada evaluación de procesos.					
4	A menudo la organización obtiene buenos resultados del control que mejoran el compromiso organizacional.					
5	La organización se enfoca constantemente en la manera de mejorar sus resultados.					
	DIRECCIÓN					
6	Generalmente la organización por medio de la dirección se enfatiza en cumplir las metas.					
7	La dirección planifica las actividades según las metas programadas.					
8	La dirección trabaja de forma coordinada con todo el plantel de la organización.					
9	La dirección a menudo sabe cómo entablar un buen liderazgo con todos los integrantes de la organización.					
10	Las estrategias que opta la dirección se ha adecuan de acuerdo las capacidades del personal y los recursos disponibles.					
	ORGANIZACIÓN					

11	La división del personal de trabajo establecida por la organización ayuda a facilitar las funciones.					
12	A menudo las operaciones de trabajo se realizan sin dificultad alguna.					
13	La distribución de funciones del personal es acertada por parte de la organización.					
14	La gestión que aplica la organización está basada en estrategias apoya a que a los trabajadores se siente más comprometidos.					
15	Me identifico y comparto con la cultura que existe y maneja la organización.					
	PLANIFICACIÓN					
16	La institución es clara y comprensible con la misión y visión planteadas.					
17	Las metas establecidas están claramente vinculadas con características de la institución.					
18	Los objetivos expresan los cambios que la institución se propone.					
19	Considera que la entidad distribuye de manera eficiente los recursos financieros.					
20	Las herramientas y equipos por la institución aseguran de que se puedan cumplir todas las actividades programadas.					

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 2

Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Autor: Romero La Torre, Filomena Mireya (2022)

Estimado personal laboral de una Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo. Le invitamos a participar en la siguiente encuesta que tiene como propósito diagnosticar el nivel de compromiso organizacional dentro de su centro de trabajo, por tal motivo, se le solicita marcar la respuesta que más se adecue a lo que usted considere. Recuerde que no hay respuestas incorrectas. Gracias.

Las opciones de respuesta son las siguientes: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

N.º	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
	COMPROMISO AFECTIVO					
1	Esta institución para mí, tiene mucho significado.					
2	En esta institución me hacen sentir como si estuviera en familia.					
3	Siento una agradable sensación de pertenecer a esta institución.					
4	Me identifico con los problemas de esta institución como si fuesen míos.					
5	Puedo ser yo mismo mismo/a y expresarme libremente en esta institución.					
	COMPROMISO DE CONTINUACIÓN					
6	La remuneración que percibo en esta organización me motivo a quedarme en este puesto.					
7	Dejar esta institución significaría que tendría muy pocas oportunidades de tener otro trabajo como este.					
8	Los beneficios laborales de esta organización me ayudan a cubrir mis gastos económicos.					
9	Mi crecimiento profesional en esta organización se ha potencializado más que ningún otro trabajo.					
10	La falta de ofertas laborales en el mercado profesional hace que prefiera quedarme en mi trabajo actual.					

	COMPROMISO NORMATIVO					
11	Siento que la obligación moral de permanecer en esta institución es una de las principales motivaciones para continuar trabajando.					
12	Por la forma en que esta institución me ha tratado, me sentiría culpable si la abandonaré.					
13	Actualmente no dejaría esta institución, pues me siento comprometido con todo el equipo de trabajo.					
14	La institución se preocupa por mi formación a través de sus constantes capacitaciones.					
15	Las normas de la institución hacen que me siento confortable porque se adecuan a mi formación profesional.					

Anexo 06. Fichas técnicas

Ficha técnica: variable 1

1. Nombre	Cuestionario para medir la gestión administrativa
2. Autor	Romero La Torre, Filomena Mireya.
3. Fecha	2022
4. Objetivo	Diagnosticar el nivel de gestión administrativa en los trabajadores de una Microred de salud a través de las dimensiones: control, dirección, organización y planificación.
5. Aplicación	Personal de salud
6. Administración	Individual
7. Duración	20 minutos aproximadamente
8. Tipo de ítems	Preguntas
9. N.º de ítems	20
10. Distribución	Dimensiones e indicadores: Dimensión control <ul style="list-style-type: none">- Desempeño- Recursos- Evaluación- Resultados- Mejoramiento Dimensión dirección <ul style="list-style-type: none">- Metas- Planificar- Coordinación- Liderazgo- Estrategia Dimensión organización <ul style="list-style-type: none">- División en trabajo- Operaciones

	<ul style="list-style-type: none">- Distribución de funciones- Gestión- Cultura <p>Dimensión planificación</p> <ul style="list-style-type: none">- Misión y visión- Metas- Objetivos- Recursos financieros- Recursos materiales
11. Escala de valoración	Likert

Ficha técnica: variable 2

1. Nombre	Cuestionario para medir el compromiso organizacional
2. Autor	Romero La Torre, Filomena Mireya.
3. Fecha	2022
4. Objetivo	Diagnosticar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de una Microred de salud a través de las dimensiones: control, dirección, organización y planificación.
5. Aplicación	Personal de salud
6. Administración	Individual
7. Duración	20 minutos aproximadamente
8. Tipo de ítems	Preguntas
9. N.º de ítems	15
10. Distribución	Dimensiones e indicadores: Dimensión compromiso afectivo - Significado - Sentimiento - Pertenencia - Identificación - Espontaneidad Dimensión compromiso de continuidad - Remuneración - Oportunidades - Beneficios laborales - Crecimiento profesional - Ofertas laborales Dimensión normativa - Obligación moral - Trato - Equipo de trabajo

	- Capacitaciones - Normas
11. Escala de valoración	Likert

Anexo 07. Validez de los expertos al instrumento de la presnete investigación.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: CONTROL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El sistema de control en el desempeño sirve para mejorar el compromiso con la organización	X		x		X		
2	El sistema de control cuenta con todos los recursos para optimizar el desempeño laboral.	X		X		X		
3	La organización realiza con frecuencia una adecuada evaluación de procesos.	X		X		X		
4	A menudo la organización obtiene buenos resultados del control que mejoran el compromiso organizacional.	X		X		X		
5	La organización se enfoca constantemente en la manera de mejorar sus resultados.	x		X		X		
	DIMENSIÓN: DIRECCIÓN							
6	Generalmente la organización por medio de la dirección se enfatiza en cumplir las metas.	X		x		X		
7	La dirección planifica las actividades según las metas programadas.	X		X		X		
8	La dirección trabaja de forma coordinada con todo el plantel de la organización.	X		X		X		
9	La dirección a menudo sabe cómo entablar un buen liderazgo con todos los integrantes de la organización.	X		X		X		
10	Las estrategias que opta la dirección se ha adecuan de acuerdo las capacidades del personal y los recursos disponibles.	x		X		X		
	DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN							
11	La división del personal de trabajo establecida por la organización ayuda a facilitar las funciones.	X		X		X		
12	A menudo las operaciones de trabajo se realizan sin dificultad alguna.	X		X		X		
13	La distribución de funciones del personal es acertada por parte de la organización.	X		X		X		
14	La gestión que aplica la organización está basada en estrategias apoya a que a los trabajadores se siente más comprometidos.	X		X		X		
15	Me identifico y comparto con la cultura que existe y maneja la organización.	x		X		X		

DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN							
16	La institución es clara y comprensible con la misión y visión planteadas.	X		X		X	
17	Las metas establecidas están claramente vinculadas con características de la institución.	X		X		X	
18	Los objetivos expresan los cambios que la institución se propone.	X		X		X	
19	Considera que la entidad distribuye de manera eficiente los recursos financieros.	X		X		X	
20	Las herramientas y equipos por la institución aseguran de que se puedan cumplir todas las actividades programadas.	X		x		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Paucar Llanos Gregorio

DNI: 25691179

Especialidad del validador:

27 de octubre del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Esta institución para mí, tiene mucho significado.	X		x		X		
2	En esta institución me hacen sentir como si estuviera en familia.	X		X		X		
3	Siento una agradable sensación de pertenecer a esta institución.	X		X		X		
4	Me identifico con los problemas de esta institución como si fuesen míos.	X		X		X		
5	Puedo ser yo mismo mismo/a y expresarme libremente en esta institución.	X		X		x		
	DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUACIÓN							
6	La remuneración que percibo en esta organización me motivo a quedarme en este puesto.	X		x		X		
7	Dejar esta institución significaría que tendría muy pocas oportunidades de tener otro trabajo como este.	X		X		X		
8	Los beneficios laborales de esta organización me ayudan a cubrir mis gastos económicos.	X		X		X		
9	Mi crecimiento profesional en esta organización se ha potencializado más que ningún otro trabajo.	X		X		X		
10	La falta de ofertas laborales en el mercado profesional hace que prefiera quedarme en mi trabajo actual.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO							
11	Siento que la obligación moral de permanecer en esta institución es una de las principales motivaciones para continuar trabajando.	X		x		X		
12	Por la forma en que esta institución me ha tratado, me sentiría culpable si la abandonaré.	X		X		X		
13	Actualmente no dejaría esta institución, pues me siento comprometido con todo el equipo de trabajo.	X		X		X		
14	La institución se preocupa por mi formación a través de sus constantes capacitaciones.	X		X		X		

15	Las normas de la institución hacen que me siento confortable porque se adecuan a mi formación profesional.	x		X		X	
----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Paucar Llanos Gregorio

DNI: 25691179

Especialidad del validador:

27 de Octubre del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: CONTROL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El sistema de control en el desempeño sirve para mejorar el compromiso con la organización	X		X		X		
2	El sistema de control cuenta con todos los recursos para optimizar el desempeño laboral.	X		X		X		
3	La organización realiza con frecuencia una adecuada evaluación de procesos.	X		X		X		
4	A menudo la organización obtiene buenos resultados del control que mejoran el compromiso organizacional.	X		X		X		
5	La organización se enfoca constantemente en la manera de mejorar sus resultados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: DIRECCIÓN							
6	Generalmente la organización por medio de la dirección se enfatiza en cumplir las metas.	X		X		X		
7	La dirección planifica las actividades según las metas programadas.	X		X		X		
8	La dirección trabaja de forma coordinada con todo el plantel de la organización.	X		X		X		
9	La dirección a menudo sabe cómo entablar un buen liderazgo con todos los integrantes de la organización.	X		X		X		
10	Las estrategias que opta la dirección se ha adecuan de acuerdo las capacidades del personal y los recursos disponibles.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN							

11	La división del personal de trabajo establecida por la organización ayuda a facilitar las funciones.	X		X		X		
12	A menudo las operaciones de trabajo se realizan sin dificultad alguna.	X		X		X		
13	La distribución de funciones del personal es acertada por parte de la organización.	X		X		X		
14	La gestión que aplica la organización está basada en estrategias apoya a que a los trabajadores se siente más comprometidos.	X		X		X		
15	Me identifico y comparto con la cultura que existe y maneja la organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN							
16	La institución es clara y comprensible con la misión y visión planteadas.	X		X		X		
17	Las metas establecidas están claramente vinculadas con características de la institución.	X		X		X		
18	Los objetivos expresan los cambios que la institución se propone.	X		X		X		
19	Considera que la entidad distribuye de manera eficiente los recursos financieros.	X		X		X		
20	Las herramientas y equipos por la institución aseguran de que se puedan cumplir todas las actividades programadas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Odoña Beatriz Panche Rodríguez** **DNI: 09586832**

Especialidad del validador:

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

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

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

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

28 de Octubre del 2022

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'B' followed by several horizontal strokes and a vertical line at the end. The signature is written over a horizontal dashed line.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Esta institución para mí, tiene mucho significado.	X		X		X		
2	En esta institución me hacen sentir como si estuviera en familia.	X		X		X		
3	Siento una agradable sensación de pertenecer a esta institución.	X		X		X		
4	Me identifico con los problemas de esta institución como si fuesen míos.	X		X		X		
5	Puedo ser yo mismo mismo/a y expresarme libremente en esta institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUACIÓN							
6	La remuneración que percibo en esta organización me motivo a quedarme en este puesto.	X		X		X		
7	Dejar esta institución significaría que tendría muy pocas oportunidades de tener otro trabajo como este.	X		X		X		
8	Los beneficios laborales de esta organización me ayudan a cubrir mis gastos económicos.	X		X		X		
9	Mi crecimiento profesional en esta organización se ha potencializado más que ningún otro trabajo.	X		X		X		
10	La falta de ofertas laborales en el mercado profesional hace que prefiera quedarme en mi trabajo actual.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO							
11	Siento que la obligación moral de permanecer en esta institución es una de las principales motivaciones para continuar trabajando.	X		X		X		
12	Por la forma en que esta institución me ha tratado, me sentiría culpable si la abandonaré.	X		X		X		
13	Actualmente no dejaría esta institución, pues me siento comprometido con todo el equipo de trabajo.	X		X		X		
14	La institución se preocupa por mi formación a través de sus constantes capacitaciones.	X		X		X		
15	Las normas de la institución hacen que me siento confortable porque se adecuan a mi formación profesional.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Odoña Beatriz Panche Rodríguez DNI: 09586832

Especialidad del validador:

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

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

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

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

28 Octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: CONTROL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El sistema de control en el desempeño sirve para mejorar el compromiso con la organización	X		X		X		
2	El sistema de control cuenta con todos los recursos para optimizar el desempeño laboral.	X		X		X		
3	La organización realiza con frecuencia una adecuada evaluación de procesos.	X		X		X		
4	A menudo la organización obtiene buenos resultados del control que mejoran el compromiso organizacional.	X		X		X		
5	La organización se enfoca constantemente en la manera de mejorar sus resultados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: DIRECCIÓN							
6	Generalmente la organización por medio de la dirección se enfatiza en cumplir las metas.	X		X		X		
7	La dirección planifica las actividades según las metas programadas.	X		X		X		
8	La dirección trabaja de forma coordinada con todo el plantel de la organización.	X		X		X		
9	La dirección a menudo sabe cómo entablar un buen liderazgo con todos los integrantes de la organización.	X		X		X		
10	Las estrategias que opta la dirección se ha adecuan de acuerdo las capacidades del personal y los recursos disponibles.	X		X		X		

DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN							
11	La división del personal de trabajo establecida por la organización ayuda a facilitar las funciones.	X		X		X	
12	A menudo las operaciones de trabajo se realizan sin dificultad alguna.	X		X		X	
13	La distribución de funciones del personal es acertada por parte de la organización.	X		X		X	
14	La gestión que aplica la organización está basada en estrategias apoya a que a los trabajadores se siente más comprometidos.	X		X		X	
15	Me identifico y comparto con la cultura que existe y maneja la organización.	X		X		X	
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN							
16	La institución es clara y comprensible con la misión y visión planteadas.	X		X		X	
17	Las metas establecidas están claramente vinculadas con características de la institución.	X		X		X	
18	Los objetivos expresan los cambios que la institución se propone.	X		X		X	
19	Considera que la entidad distribuye de manera eficiente los recursos financieros.	X		X		X	
20	Las herramientas y equipos por la institución aseguran de que se puedan cumplir todas las actividades programadas.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **LUZ MARLENE RICALDE CHUCO**

DNI: 41844177

Especialidad del validador: **GESTIÓN PÚBLICA**

Lima 25 de octubre de 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Esta institución para mí, tiene mucho significado.	X		X		X		
2	En esta institución me hacen sentir como si estuviera en familia.	X		X		X		
3	Siento una agradable sensación de pertenecer a esta institución.	X		X		X		
4	Me identifico con los problemas de esta institución como si fuesen míos.	X		X		X		
5	Puedo ser yo mismo mismo/a y expresarme libremente en esta institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUACIÓN							
6	La remuneración que percibo en esta organización me motivo a quedarme en este puesto.	X		X		X		
7	Dejar esta institución significaría que tendría muy pocas oportunidades de tener otro trabajo como este.	X		X		X		
8	Los beneficios laborales de esta organización me ayudan a cubrir mis gastos económicos.	X		X		X		
9	Mi crecimiento profesional en esta organización se ha potencializado más que ningún otro trabajo.	X		X		X		
10	La falta de ofertas laborales en el mercado profesional hace que prefiera quedarme en mi trabajo actual.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO							
11	Siento que la obligación moral de permanecer en esta institución es una de las principales motivaciones para continuar trabajando.	X		X		X		
12	Por la forma en que esta institución me ha tratado, me sentiría culpable si la abandonaré.	X		X		X		
13	Actualmente no dejaría esta institución, pues me siento comprometido con todo el equipo de trabajo.	X		X		X		
14	La institución se preocupa por mi formación a través de sus constantes capacitaciones.	X		X		X		
15	Las normas de la institución hacen que me siento confortable porque se adecuan a mi formación profesional.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: LUZ MARLENE RICALDE CHUCO DNI: 41844177

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

Lima 25 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: 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

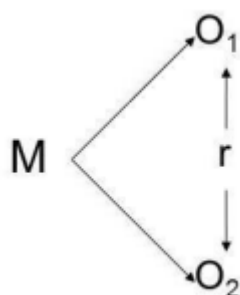
Notas suficientes para medir la dimensión; Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados



Firma del Experto Informante.

Anexo 08: Diseño de investigación

El trabajo de investigación tuvo un diseño de investigación no experimental. Este diseño se realiza observando sin intervenir ni cambiar el objeto de interés ni tratar de controlar las diferencias en su desarrollo dentro del área de estudio. Es ampliamente utilizado en estudios de humanidades (Escobar et al, 2015). El periodo para la presente investigación es transversal. En el periodo transversal o también llamado transaccional, es donde el estudio se realiza simultáneamente con la implementación de las herramientas (Baena, 2014).



M = Personal de salud de una microred de salud del distrito Codo del Pozuzo

O₁ = Corresponde a la variable de estudio independiente: gestión administrativa

O₂ = Corresponde a la variable de estudio dependiente: compromiso organizacional

R = Es la relación que hay entre ambas variables estudiadas O₁ y O₂

Anexo 09. Recolección de datos

	Control					Dirección				Organización				Planificación				Compromiso afectivo				Compromiso de continuación				Compromiso normativo				Variable 1	Variable 2	Variable 1 Dimensión 1	Variable 1 Dimensión 2	Variable 1 Dimensión 3	Variable 1 Dimensión 4	Variable 2 Dimensión 1	Variable 2 Dimensión 2	Variable 2 Dimensión 3						
	Desempeño	Recursos	Evaluación	Resultados	Mejoramiento	Metas	Planificar	Coordinación	Liderazgo	Estrategia	División de trabajo	Operaciones	Distribución de funciones	Gestión	Cultura	Misión y visión	Metas	Objetivos	Recursos financieros	Recursos materiales	Significad	Sentimiento	Perfencia	Identificación	Esportividad	Remunación	Oportunidades	Beneficios laborales	Creimiento profesional										Oferas laborales	Obligación moral	Trato	Equipo de trabajo	Capacitaciones	Normas
Colaborador 1	3	3	2	2	3	2	3	9	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	3	5	5	5	4	5	57	65	13	18	12	14	22	19	24
Colaborador 2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	50	69	11	14	11	14	25	21	23
Colaborador 3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	5	2	5	5	5	5	5	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	51	68	13	13	12	13	25	18	25
Colaborador 4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	5	5	5	4	5	3	2	4	3	2	2	3	2	4	3	51	53	11	13	13	14	24	14	15	
Colaborador 5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	3	41	33	9	10	10	12	14	9	10	
Colaborador 6	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1	2	5	2	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	49	68	12	14	12	11	23	23	22
Colaborador 7	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	2	4	5	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	5	49	57	12	12	12	13	21	15	21	
Colaborador 8	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	15	7	8	7	10	5	5	5	
Colaborador 9	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	1	5	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	49	56	14	11	12	12	19	17	20	
Colaborador 10	1	1	2	1	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	30	41	6	10	6	8	15	11	15	
Colaborador 11	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	5	3	5	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	39	41	8	9	7	15	15	11	15	
Colaborador 12	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	39	40	7	12	9	11	13	14	13	
Colaborador 13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	75	15	15	15	16	25	25	25	
Colaborador 14	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	53	67	12	13	11	17	21	21	25	
Colaborador 15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	41	40	10	9	9	13	15	13	12	
Colaborador 16	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	52	53	14	14	12	12	16	17	20	
Colaborador 17	2	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	3	37	33	8	8	10	11	14	9	10		
Colaborador 18	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	3	4	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	48	36	11	14	11	12	19	7	10	
Colaborador 19	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56	75	13	14	14	15	25	25	25	
Colaborador 20	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	5	5	3	3	3	52	55	12	15	14	11	18	18	19	
Colaborador 21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62	75	15	15	15	17	25	25	25	
Colaborador 22	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	52	67	12	13	11	16	21	21	25	
Colaborador 23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	39	40	10	9	9	11	15	13	12	
Colaborador 24	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	53	53	14	14	12	13	16	17	20	
Colaborador 25	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	3	35	33	7	8	10	10	14	9	10		
Colaborador 26	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	46	36	11	14	11	10	19	7	10		
Colaborador 27	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56	75	13	14	14	15	25	25	25		
Colaborador 28	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	5	5	3	3	3	54	55	12	15	14	13	18	18	19	
Colaborador 29	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	2	74	55	17	19	20	18	20	20	15	

Anexo 10. Análisis estadístico de la prueba piloto: n=10

Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach

1. Resumen de procesamiento de casos del plan piloto

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

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

2. Estadística de fiabilidad del plan piloto

Confiabilidad instrumentos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	35

3. Estadística de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Desempeño	2,3000	,82327	10
Recursos	2,2000	,78881	10
Evaluación	2,2000	,63246	10
Resultados	2,0000	,66667	10
Mejoramiento	2,1000	,73786	10
Metas	2,2000	,63246	10
Planificar	2,4000	,69921	10
Coordinación	3,3000	2,05751	10
Liderazgo	2,4000	,51640	10
Estrategia	2,0000	,47140	10
División en trabajo	1,8000	,63246	10

Operaciones	2,5000	,70711	10
Distribución de funciones	2,1000	,73786	10
Gestión	2,0000	,66667	10
Cultura	2,3000	,67495	10
Misión y visión	1,8000	,63246	10
Metas	1,8000	,63246	10
Objetivos	2,8000	,78881	10
Recursos financieros	3,7000	1,05935	10
Recursos materiales	2,0000	,81650	10
Significado	2,3000	,82327	10
Sentimiento	2,2000	,78881	10
Pertenencia	2,2000	,63246	10
Identificación	2,0000	,66667	10
Espontaneidad	2,1000	,73786	10
Remuneración	2,2000	,63246	10
Oportunidades	2,4000	,69921	10
Beneficios laborales	3,3000	2,05751	10
Crecimiento profesional	2,4000	,51640	10
Ofertas laborales	2,0000	,47140	10
Obligación moral	1,8000	,63246	10
Trato	2,5000	,70711	10
Equipo de trabajo	2,1000	,73786	10
Capacitaciones	2,0000	,66667	10
Normas	2,3000	,67495	10

4. Estadísticas de total elementos

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Desempeña	43,6000	64,933	,841	,841
Recursos	43,7000	65,567	,828	,843
Evaluación	43,7000	71,567	,449	,857
Resultados	43,9000	72,767	,313	,861
Mejoramiento	43,8000	68,844	,603	,851
Metas	43,7000	71,344	,470	,856
Planificar	43,5000	67,833	,733	,848
Coordinación	42,6000	62,711	,301	,894
Liderazgo	43,5000	73,611	,326	,861
Estrategia	43,9000	72,767	,470	,858
División en trabajo	44,1000	74,989	,126	,866
Operaciones	43,4000	66,711	,827	,844
Distribución de funciones	43,8000	68,178	,660	,849
Gestión	43,9000	68,544	,705	,849
Cultura	43,6000	68,711	,679	,850
Misión y visión	44,1000	70,100	,592	,853
Metas	44,1000	70,100	,592	,853
Objetivos	43,1000	77,433	-,093	,875
Recursos financieros	42,2000	65,733	,577	,851
Recursos materiales	43,9000	73,211	,207	,865
Significado	43,6000	64,933	,841	,841
Sentimiento	43,7000	65,567	,828	,843
Pertenencia	43,7000	71,567	,449	,857
Identificación	43,9000	72,767	,313	,861

Espontaneidad	43,8000	68,844	,603	,851
Remuneración	43,7000	71,344	,470	,856
Oportunidades	43,5000	67,833	,733	,848
Beneficios laborales	42,6000	62,711	,301	,894
Crecimiento profesional	43,5000	73,611	,326	,861
Ofertas laborales	43,9000	72,767	,470	,858
Obligación moral	44,1000	74,989	,126	,866
Trato	43,4000	66,711	,827	,844
Equipo de trabajo	43,8000	68,178	,660	,849
Capacitaciones	43,9000	68,544	,705	,849
Normas	43,6000	68,711	,679	,850

5. Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación	N de elementos
157,1000	1584,989	39,81192	35

7. Estadística descriptiva del plan piloto aplicada al tamaño de muestra: n = 10 (gestión administrativa)

	Desempeña	Recursos	Evaluación	Resultados	Mejoramiento	Metas	Planificar	Coordinación	Liderazgo	Estrategia	División en trabajos	Operaciones	Distribución de funciones	Gestión	Cultura	Misión y visión	Metas	Objetivos	Recursos financieros	Recursos materiales
N Válido	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	2,9792	2,9375	2,7708	2,6458	2,7917	2,9375	2,8958	2,9375	2,8750	2,8333	2,7083	2,7708	2,9375	2,8333	2,7917	2,5000	2,5000	3,1667	3,5625	3,0417
Mediana	3,0000	3,0000	3,0000	2,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	2,0000	2,0000	3,0000	3,0000	3,0000
Moda	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00
Desviación	1,0617	1,13749	1,03635	1,27979	1,00970	,99800	,92804	1,31126	,86603	1,07854	1,12908	,83129	1,07992	1,19098	,94437	,98930	,98930	1,05857	1,02949	1,03056
Varianza	1,127	1,294	1,074	1,638	1,020	,99	,861	1,719	,750	1,163	1,27	,691	1,166	1,41	,892	,97	,97	1,121	1,060	1,062
Rango	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	8,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00

8. Estadística descriptiva del plan piloto aplicada al tamaño de muestra: n =10

Matriz de correlaciones entre elementos

	Desempeño	Recursos	Evaluación	Resultados	Mejoramiento	Metas	Planificar	Coordinación	Liderazgo	Estrategia	División de trabajo	Operaciones	Distribución de funciones	Gestión	Cultura	Misión y visión	Metas	Objetivos	Recursos financieros	Recursos materiales
Desempeño	1.000	,676 [*]	0.448	-0.090	0.475	0.177	0.440	0.335	0.463	0.549	0.335	0.595	0.371	,777 ^{**}	0.567	,776 ^{**}	,776 ^{**}	0.296	0.307	0.195
Recursos	,676 [*]	1.000	0.542	0.177	0.528	0.542	0.595	0.290	0.304	0.250	0.022	0.520	,676 [*]	0.589	0.430	0.549	0.549	0.028	0.592	0.192
Evaluación	0.448	0.542	1.000	0.283	0.196	0.357	0.314	0.087	0.041	0.312	0.087	0.246	,651 [*]	0.220	0.552	0.409	0.409	0.290	0.265	-0.411
Resultados	-0.090	0.177	0.283	1.000	0.448	0.283	0.426	0.000	0.000	0.000	0.283	0.409	,687 [*]	0.000	0.274	0.000	0.000	-0.236	0.462	0.000
Mejoramiento	0.475	0.528	0.196	0.448	1.000	0.196	0.506	0.252	0.463	0.000	0.523	0.459	0.596	0.209	0.153	0.041	0.041	-0.134	0.452	0.342
Metas	0.177	0.542	0.357	0.283	0.196	1.000	0.625	0.409	0.407	0.312	-0.484	0.567	,651 [*]	0.504	0.242	0.087	0.087	-0.445	,789 ^{**}	0.051
Planificar	0.440	0.595	0.314	0.426	0.506	0.625	1.000	0.548	0.079	0.000	-0.142	,863 ^{**}	0.506	0.426	0.456	0.169	0.169	-0.488	,949 ^{**}	0.571
Coordinación	0.335	0.290	0.087	0.000	0.252	0.409	0.548	1.000	-0.041	0.401	-0.409	,647 [*]	0.041	0.283	,679 [*]	0.163	0.163	-0.282	0.444	0.411
Liderazgo	0.463	0.304	0.041	0.000	0.463	0.407	0.079	-0.041	1.000	0.456	0.244	0.285	0.463	,645 [*]	-0.118	0.244	0.244	-0.076	0.224	0.000
Estrategia	0.549	0.250	0.312	0.000	0.000	0.312	0.000	0.401	0.456	1.000	0.000	0.401	0.296	,707 ^{**}	,645 [*]	,713 [*]	,713 [*]	0.333	0.000	-0.289
División de trabajo	0.335	0.022	0.087	0.283	0.523	-0.484	-0.142	-0.409	0.244	0.000	1.000	-0.103	0.252	0.000	-0.081	0.163	0.163	0.542	-0.265	-0.180
Operaciones	0.595	0.520	0.246	0.409	0.459	0.567	,863 ^{**}	,647 [*]	0.285	0.401	-0.103	1.000	0.459	,693 [*]	,667 [*]	0.468	0.468	-0.431	,818 ^{**}	0.566
Distribución de funciones	0.371	,676 [*]	,651 [*]	,687 [*]	0.596	,651 [*]	0.506	0.041	0.463	0.296	0.252	0.459	1.000	0.418	0.306	0.279	0.279	-0.014	0.590	-0.195
Gestión	,777 ^{**}	0.589	0.220	0.000	0.209	0.504	0.426	0.283	,645 [*]	,707 ^{**}	0.000	,693 [*]	0.418	1.000	0.456	,787 ^{**}	,787 ^{**}	0.000	0.462	0.204
Cultura	0.567	0.430	0.552	0.274	0.153	0.242	0.456	,679 [*]	-0.118	,645 [*]	-0.081	,667 [*]	0.306	0.456	1.000	,679 [*]	,679 [*]	0.129	0.306	0.075
Misión y visión	,776 ^{**}	0.549	0.409	0.000	0.041	0.087	0.169	0.163	0.244	,713 [*]	0.163	0.468	0.279	,787 ^{**}	,679 [*]	1.000	1,000 ^{**}	0.386	0.095	0.000

Metas	,776**	0.549	0.409	0.000	0.041	0.087	0.169	0.163	0.244	,713*	0.163	0.468	0.279	,787**	,679*	1,000**	1.000	0.386	0.095	0.000
Objetivos	0.296	0.028	0.290	-0.236	-0.134	-0.445	-0.488	-0.282	-0.076	0.333	0.542	-0.431	-0.014	0.000	0.129	0.386	0.386	1.000	-0.626	-,674*
Recursos financieros	0.307	0.592	0.265	0.462	0.452	,789**	,949**	0.444	0.224	0.000	-0.265	,818**	0.590	0.462	0.306	0.095	0.095	-0.626	1.000	0.519
Recursos materiales	0.195	0.192	-0.411	0.000	0.342	0.051	0.571	0.411	0.000	-0.289	-0.180	0.566	-0.195	0.204	0.075	0.000	0.000	-,674*	0.519	1.000

**Anexo 11. Estadística descriptiva aplicada a la presente investigación
Tamaño de muestra: n = 54**

Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach

1. Resumen de procesamiento de casos del total de la muestra

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	54	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		54	100,0

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

2. Estadística de fiabilidad del total de la muestra

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,956	,959	44

3. Estadística de cada pregunta realizada del total de la muestra

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Desempeño	3,0741	1,07899	54
Recursos	2,9815	1,09011	54
Evaluación	2,7407	,99404	54
Resultados	2,8333	1,34234	54
Mejoramiento	2,7593	,97003	54
Metas	2,9815	,96134	54
Planificar	2,9444	,89899	54
Coordinación	2,8889	1,25392	54
Liderazgo	2,9444	,97935	54
Estrategia	2,7963	1,03486	54
División de trabajo	2,6852	1,07850	54

Operaciones	2,7407	,80529	54
Distribución de funciones	2,8889	1,04008	54
Gestión	2,9074	1,16988	54
Cultura	2,8519	,91954	54
Misión y visión	2,5000	,94669	54
Metas	2,5000	,94669	54
Objetivos	3,1852	1,01077	54
Recursos financieros	3,5000	1,04159	54
Recursos materiales	3,0370	1,02723	54
Significado	3,7963	1,03486	54
Sentimiento	3,7037	1,02109	54
Pertenencia	3,5926	1,07315	54
Identificación	3,6667	,93162	54
Espontaneidad	3,7593	1,06284	54
Remuneación	3,3148	1,16269	54
Oportunidades	3,6296	1,13763	54
Beneficios laborales	3,5000	,96642	54
Crecimiento profesional	3,2407	1,18058	54
Ofertas laborales	3,1852	1,26004	54
Obligación moral	3,4074	1,26668	54
Trato	3,3704	1,36391	54
Equipo de trabajo	3,2963	1,35465	54
Capacitaciones	3,3333	1,19748	54
Normas	3,6481	1,26129	54

4. Estadísticas de total de preguntas realizadas en la presente investigación correspondiente al total de la muestra

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Desempeño	107,1111	559,459	,428	,956
Recursos	107,2037	541,486	,785	,953
Evaluación	107,4444	547,421	,733	,954
Resultados	107,3519	556,987	,374	,957
Mejoramiento	107,4259	544,249	,824	,953
Metas	107,2037	551,222	,672	,954

Planificar	107,2407	548,224	,795	,954
Coordinación	107,2963	562,363	,312	,957
Liderazgo	107,2407	549,507	,698	,954
Estrategia	107,3889	546,280	,726	,954
División de trabajo	107,5000	547,500	,670	,954
Operaciones	107,4444	565,572	,425	,956
Distribución de funciones	107,2963	546,061	,727	,954
Gestión	107,2778	542,167	,715	,954
Cultura	107,3333	547,698	,789	,954
Misión y visión	107,6852	558,861	,508	,955
Metas	107,6852	557,125	,548	,955
Objetivos	107,0000	561,094	,426	,956
Recursos financieros	106,6852	549,805	,647	,954
Recursos materiales	107,1481	558,506	,472	,955
Significado	106,3889	548,506	,679	,954
Sentimiento	106,4815	549,990	,657	,954
Pertenencia	106,5926	551,755	,587	,955
Identificación	106,5185	546,028	,818	,953
Espontaneidad	106,4259	546,589	,700	,954
Remuneración	106,8704	540,266	,756	,953
Oportunidades	106,5556	538,591	,807	,953
Beneficios laborales	106,6852	546,371	,779	,954
Crecimiento profesional	106,9444	535,450	,836	,953
Ofertas laborales	107,0000	533,283	,818	,953
Obligación moral	106,7778	553,799	,454	,956
Trato	106,8148	554,946	,400	,956
Equipo de trabajo	106,8889	552,780	,438	,956
Capacitaciones	106,8519	563,147	,315	,957
Normas	106,5370	560,819	,336	,957

5. Estadísticas de escala del Plan Piloto de la presente investigación

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
110,1852	582,493	24,13490	35

6. Estadística descriptiva de las 35 preguntas pertenecientes a la presente investigación tamaño de muestra: n = 54

Estadísticos

	Dese mpañ o	Recu rsos	Evalua ción	Resul tados	Mejora miento	Met as	Plani ficar	Coordi nación	Lider azgo	Estra tegia	Divi sión de trab ajo	Opera ciones	Distrib ución de funcio nes	Ges tión	Cult ura	Misi ón y visió n	Met as	Obje tivos	Recur sos financ ieros	Recu rsos mater iales
N Váli do	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Perd idos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	3.074 1	2.98 15	2.740 7	2.833 3	2.7593	2.98 15	2.94 44	2.8889	2.94 44	2.796 3	2.68 52	2.7407	2.888 9	2.90 74	2.85 19	2.50 00	2.50 00	3.18 52	3.500 0	3.037 0
Median a	3.000 0	3.00 00	3.000 0	3.000 0	3.0000	3.00 00	3.00 00	3.0000	3.00 00	3.000 0	3.00 00	3.0000	3.000 0	3.00 00	3.00 00	2.00 00	2.00 00	3.00 00	3.000 0	3.000 0
Moda	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2,00 a	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00
Desv. Desvia ción	1.078 99	1.09 011	0.994 04	1.342 34	0.9700 3	0.96 134	0.89 899	1.2539 2	0.97 935	1.034 86	1.07 850	0.8052 9	1.040 08	1.16 988	0.91 954	0.94 669	0.94 669	1.01 077	1.041 59	1.027 23
Varian za	1.164	1.18 8	0.988	1.802	0.941	0.92 4	0.80 8	1.572	0.95 9	1.071	1.16 3	0.648	1.082	1.36 9	0.84 6	0.89 6	0.89 6	1.02 2	1.085	1.055
Rango	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	8.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Estadísticos

	Signific ado	Sentimie nto	Pertenen cia	Identifica ción	Espontanei dad	Remunera ción	Oportunida des	Benefic ios laboral es	Crecimie nto profesio nal	Oferta s laboral es	Obligaci ón moral	Trato	Equip o de trabaj o	Capacitacio nes	Norm as
N Válido	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	3.7963	3.7037	3.5926	3.6667	3.7593	3.3148	3.6296	3.5000	3.2407	3.1852	3.4074	3.3704	3.2963	3.3333	3.6481
Mediana	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	3.0000	4.0000	4.0000	3.0000	3.0000	4.0000	3.0000	3.0000	3.0000	4.0000
Moda	3,00 ^a	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	4,00 ^a	3,00 ^a	5.00
Desv. Desviación	1.03486	1.02109	1.07315	0.93162	1.06284	1.16269	1.13763	0.96642	1.18058	1.26004	1.26668	1.36391	1.35465	1.19748	1.26129
Varianza	1.071	1.043	1.152	0.868	1.130	1.352	1.294	0.934	1.394	1.588	1.604	1.860	1.835	1.434	1.591
Rango	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

7. Estadística descriptiva de las 35 preguntas pertenecientes a la presente investigación tamaño de muestra: n = 54

Matriz de correlaciones entre elementos

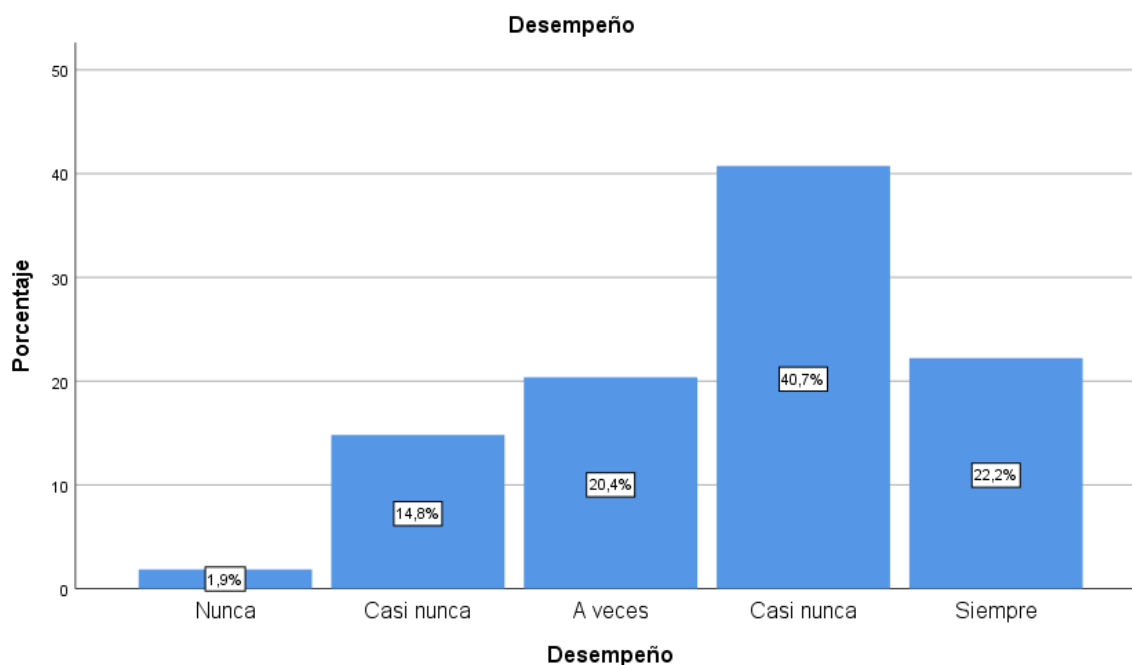
	Desempeño	Recursos	Evaluación	Resultados	Mejoramiento	Metas	Planificar	Coordinación	Liderazgo	Estrategia	División de trabajo	Operaciones	Distribución de funciones	Gestión	Cultura	Misión y visión	Metas	Objetivos	Recursos financieros	Recursos materiales
Desempeño	1.000	,742**	,539**	,385**	,463**	,642**	,513**	0.187	,509**	,553**	,548**	,303*	,591**	,631**	,564**	,489**	,489**	,555**	-0.076	,468**
Recursos	,742**	1.000	,795**	,439**	,754**	,844**	,709**	0.259	,685**	,729**	,722**	,492**	,852**	,818**	,782**	,528**	,588**	,732**	0.241	,663**
Evaluación	,539**	,795**	1.000	0.252	,767**	,645**	,654**	,283*	,689**	,788**	,767**	,373**	,769**	,688**	,759**	,453**	,539**	,551**	,418**	,413**
Resultados	,385**	,439**	0.252	1.000	,349**	,486**	,384**	0.174	,302*	0.264	,336*	0.266	,416**	,383**	,429**	,436**	,378**	0.216	0.057	0.252
Mejoramiento	,463**	,754**	,767**	,349**	1.000	,676**	,794**	,441**	,737**	,797**	,816**	,392**	,766**	,672**	,723**	,519**	,519**	,512**	,513**	,550**
Metas	,642**	,844**	,645**	,486**	,676**	1.000	,657**	0.197	,583**	,664**	,687**	,444**	,834**	,815**	,728**	,631**	,565**	,589**	0.134	,686**
Planificar	,513**	,709**	,654**	,384**	,794**	,657**	1.000	,468**	,747**	,727**	,701**	,330*	,620**	,705**	,793**	,428**	,428**	,444**	,507**	,474**
Coordinación	0.187	0.259	,283*	0.174	,441**	0.197	,468**	1.000	,334*	,379**	,296*	0.219	0.254	0.169	,346*	,293*	,293*	0.106	,314*	0.121
Liderazgo	,509**	,685**	,689**	,302*	,737**	,583**	,747**	,334*	1.000	,806**	,773**	,342*	,660**	,653**	,703**	,457**	,457**	,469**	,404**	,489**
Estrategia	,553**	,729**	,788**	0.264	,797**	,664**	,727**	,379**	,806**	1.000	,904**	,406**	,744**	,695**	,766**	,557**	,557**	,531**	0.254	,530**
División de trabajo	,548**	,722**	,767**	,336*	,816**	,687**	,701**	,296*	,773**	,904**	1.000	,333*	,808**	,641**	,754**	,554**	,554**	,560**	0.193	,547**
Operaciones	,303*	,492**	,373**	0.266	,392**	,444**	,330*	0.219	,342*	,406**	,333*	1.000	,558**	,281*	,363**	,505**	,505**	0.197	0.166	,299*
Distribución de funciones	,591**	,852**	,769**	,416**	,766**	,834**	,620**	0.254	,660**	,744**	,808**	,558**	1.000	,634**	,721**	,608**	,608**	,595**	0.237	,591**
Gestión	,631**	,818**	,688**	,383**	,672**	,815**	,705**	0.169	,653**	,695**	,641**	,281*	,634**	1.000	,734**	,573**	,573**	,581**	,311*	,588**

Cultura	,564**	,782**	,759**	,429**	,723**	,728**	,793**	,346*	,703**	,766**	,754*	,363**	,721**	,734**	1.00	,5204**	,524**	,571**	,336*	,517**
Misión y visión	,489**	,528**	,453**	,436**	,519**	,631**	,428**	,293*	,457**	,557**	,554*	,505**	,608**	,573**	,524**	1.00	,909**	,317*	0.119	,397**
Metas	,489**	,588**	,539**	,378**	,519**	,565**	,428**	,293*	,457**	,557**	,554*	,505**	,608**	,573**	,524**	,909**	1.00	,361**	0.224	,397**
Objetivos	,555**	,732**	,551**	0.216	,512**	,589**	,444**	0.106	,469**	,531**	,560*	0.197	,595**	,581**	,571**	,317*	,361**	1.000	0.010	,634**
Recursos financieros	-0.076	0.241	,418**	0.057	,513**	0.134	,507**	,314*	,404**	0.254	0.193	0.166	0.237	,311*	,336*	0.119	0.224	0.010	1.000	0.184
Recursos materiales	,468**	,663**	,413**	0.252	,550**	,686**	,474**	0.121	,489**	,530**	,547*	,299*	,591**	,588**	,517**	,397**	,397**	,634**	0.184	1.000

8. Tablas de frecuencia y gráficos de barras del análisis de datos

Tabla 1: Desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.9	1.9
	Casi nunca	8	14.8	16.7
	A veces	11	20.4	37.0
	Casi nunca	22	40.7	77.8
	Siempre	12	22.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0

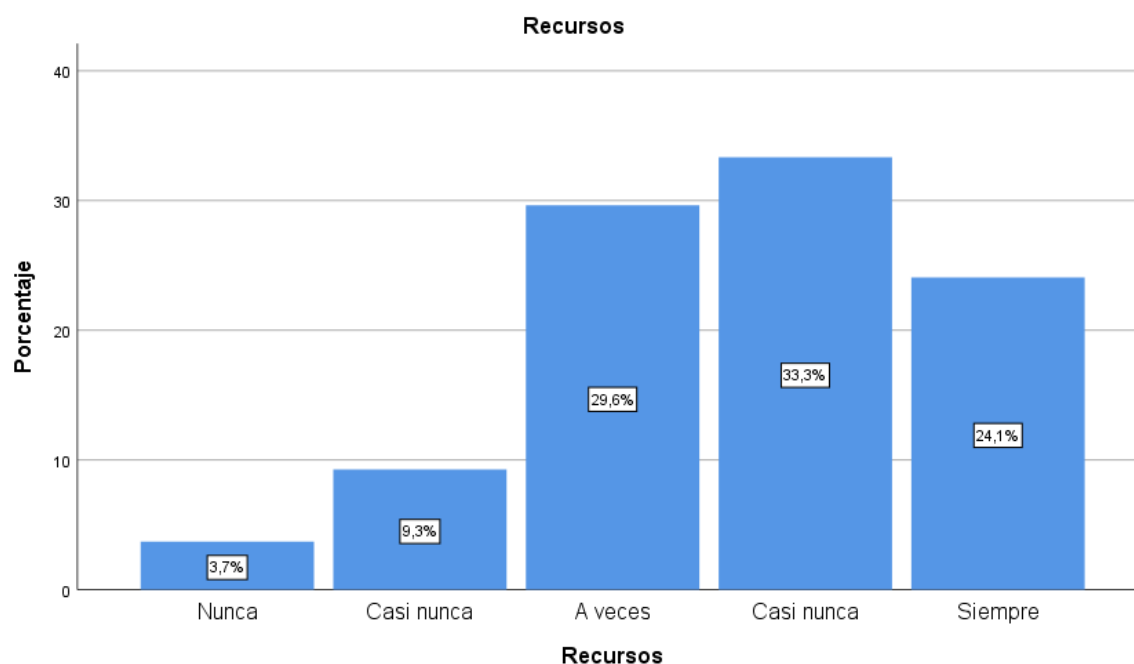


Gráfica 1: Desempeño

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes al desempeño, que, el 40,7% respondió a veces, el 22,2% siempre, el 20,4% respondió a veces, el 14,8% casi nunca y el 1,9% nunca.

Tabla 2: Recursos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.7	3.7
	Casi nunca	5	9.3	13.0
	A veces	16	29.6	42.6
	Casi nunca	18	33.3	75.9
	Siempre	13	24.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0

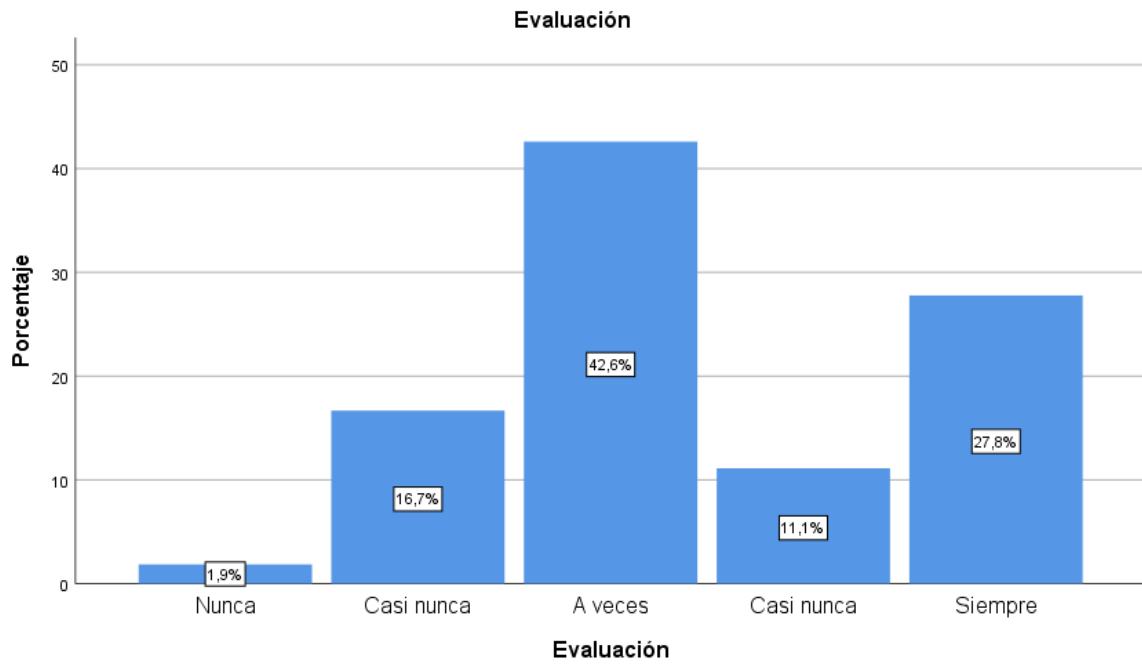


Gráfica 2: Recursos

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 33,3% respondió a veces, el 25,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 3: Evaluación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.9	1.9
	Casi nunca	9	16.7	18.5
	A veces	23	42.6	61.1
	Casi nunca	6	11.1	72.2
	Siempre	15	27.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0

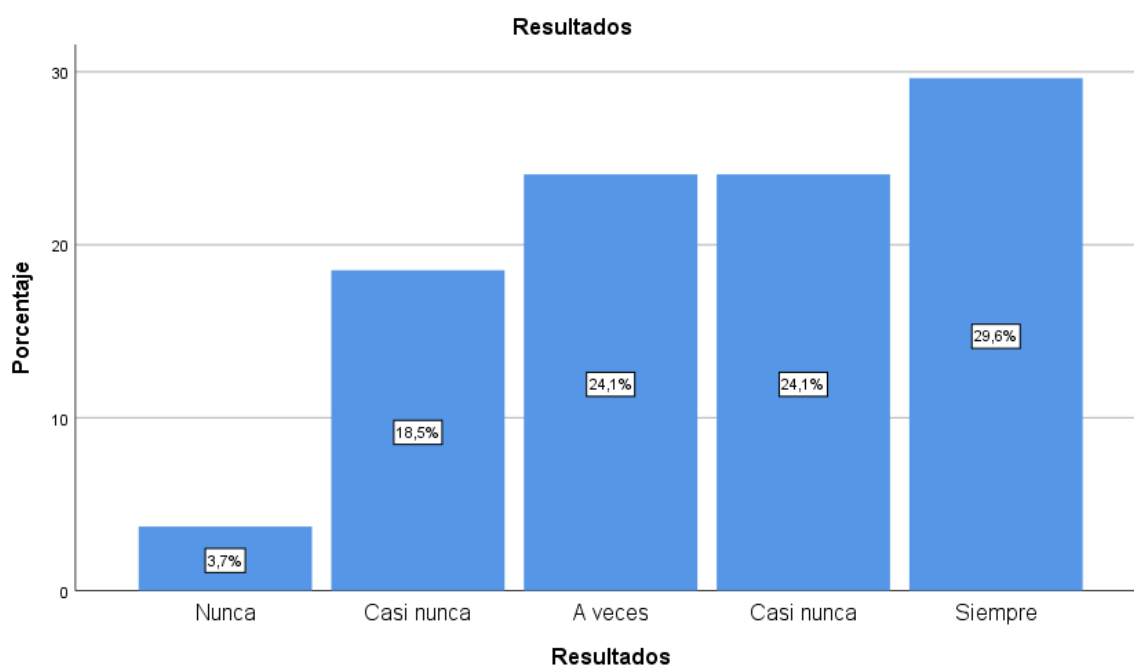


Gráfica 3: Evaluación

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 4: Resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.7	3.7	3.7
	Casi nunca	10	18.5	18.5	22.2
	A veces	13	24.1	24.1	46.3
	Casi nunca	13	24.1	24.1	70.4
	Siempre	16	29.6	29.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

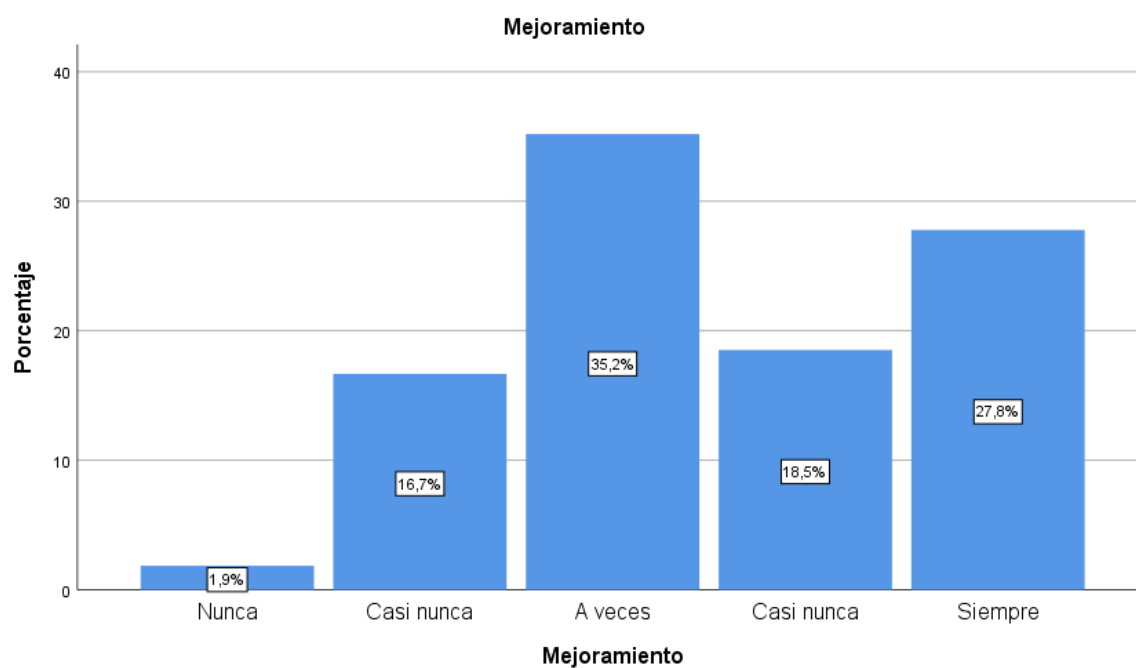


Gráfica 4: Resultados

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 5: Mejoramiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.9	1.9	1.9
	Casi nunca	9	16.7	16.7	18.5
	A veces	19	35.2	35.2	53.7
	Casi nunca	10	18.5	18.5	72.2
	Siempre	15	27.8	27.8	100.0
	Total		54	100.0	100.0

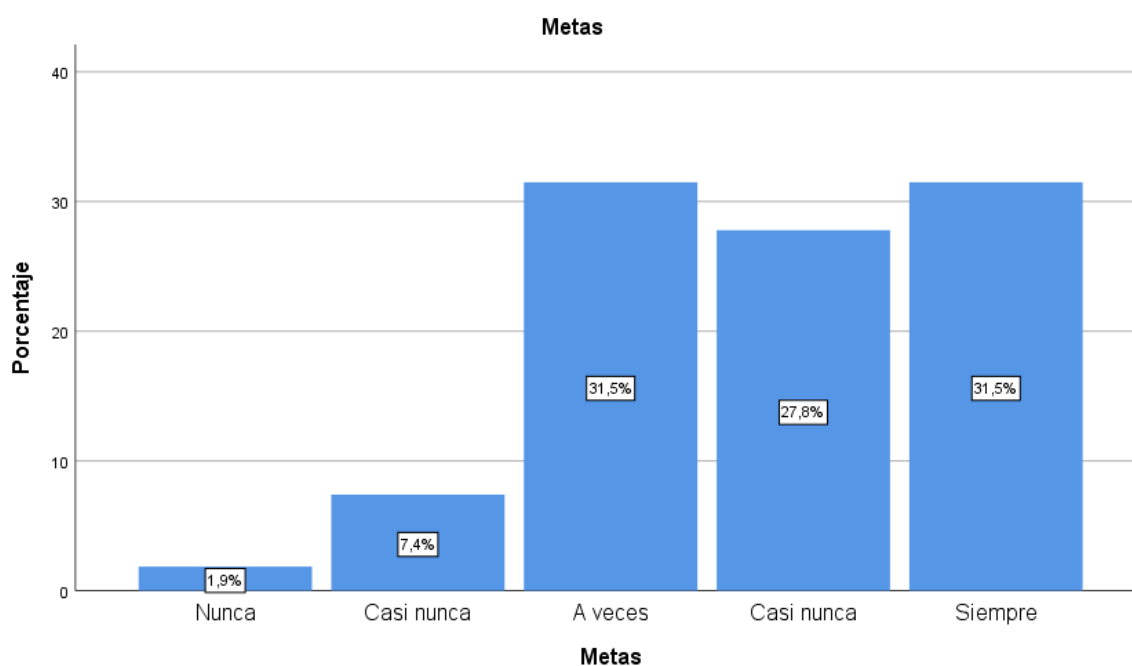


Gráfica 5: Mejoramiento

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 6: Metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.9	1.9	1.9
	Casi nunca	4	7.4	7.4	9.3
	A veces	17	31.5	31.5	40.7
	Casi nunca	15	27.8	27.8	68.5
	Siempre	17	31.5	31.5	100.0
	Total		54	100.0	100.0

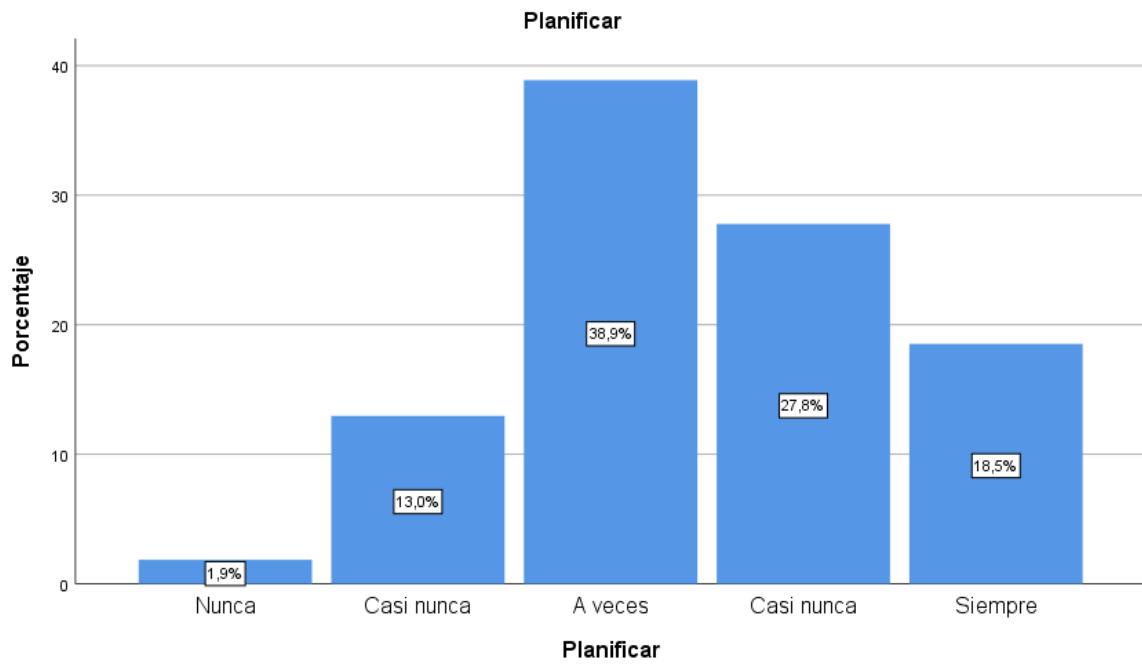


Gráfica 6: Metas

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 7: Planificar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.9	1.9	1.9
	Casi nunca	7	13.0	13.0	14.8
	A veces	21	38.9	38.9	53.7
	Casi nunca	15	27.8	27.8	81.5
	Siempre	10	18.5	18.5	100.0
	Total		54	100.0	100.0

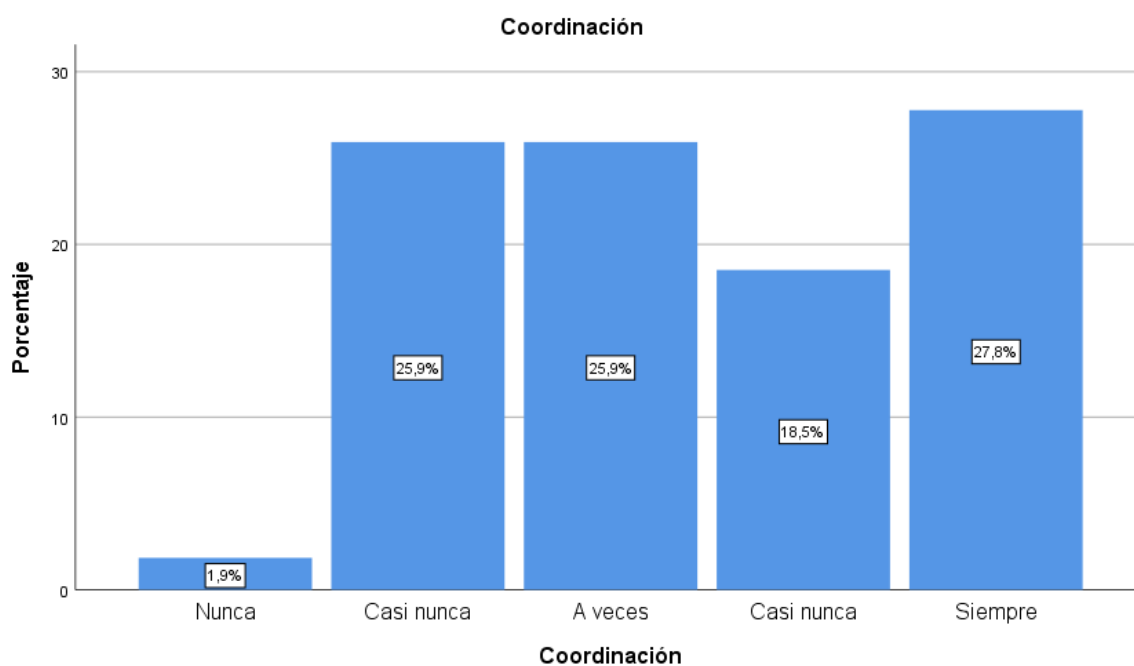


Gráfica 7: Planificar

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 8: Coordinación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.9	1.9	1.9
	Casi nunca	14	25.9	25.9	27.8
	A veces	14	25.9	25.9	53.7
	Casi nunca	10	18.5	18.5	72.2
	Siempre	15	27.8	27.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

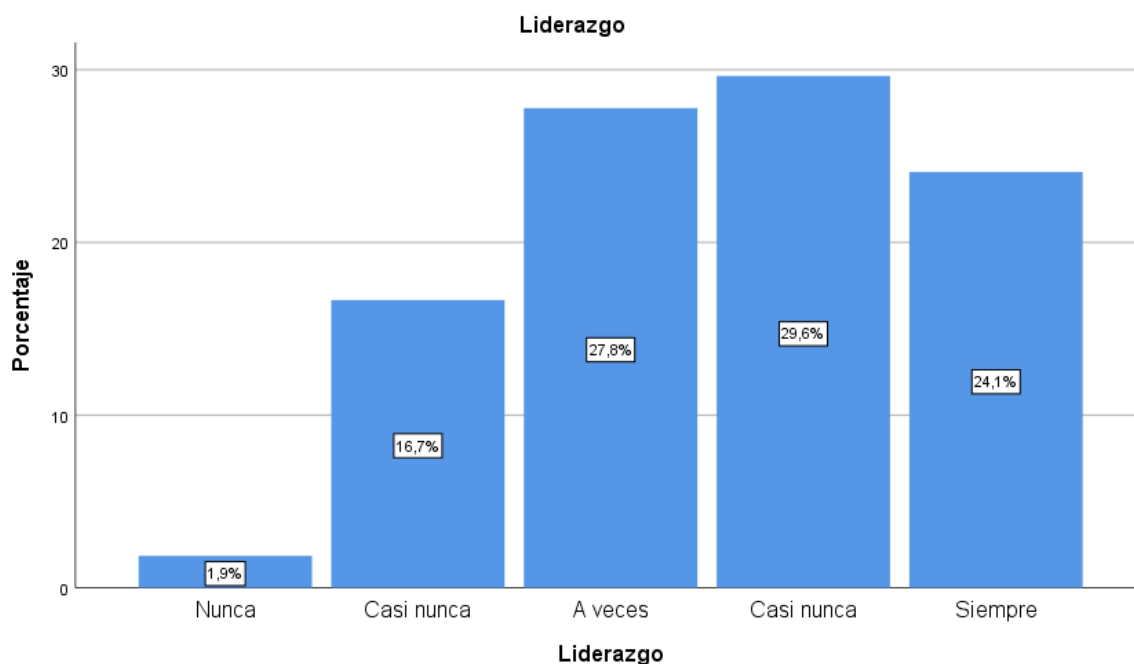


Gráfica 8: Coordinación

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 9: Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.9	1.9	1.9
	Casi nunca	9	16.7	16.7	18.5
	A veces	15	27.8	27.8	46.3
	Casi nunca	16	29.6	29.6	75.9
	Siempre	13	24.1	24.1	100.0
	Total		54	100.0	100.0

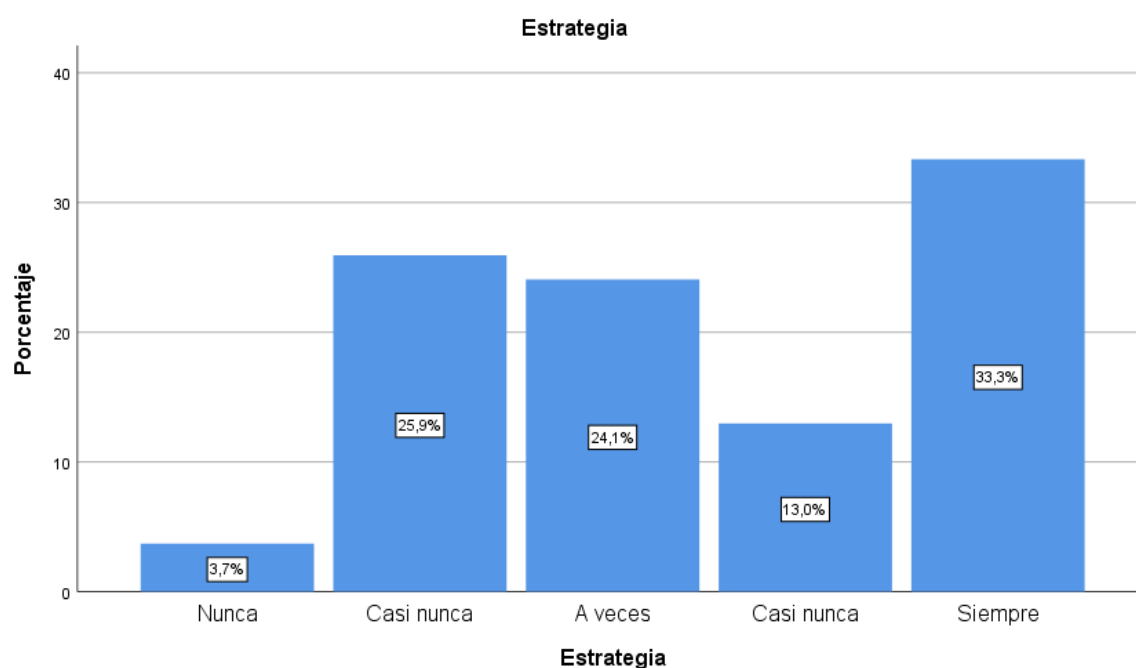


Gráfica 9: Liderazgo

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 10: Estrategia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.7	3.7	3.7
	Casi nunca	14	25.9	25.9	29.6
	A veces	13	24.1	24.1	53.7
	Casi nunca	7	13.0	13.0	66.7
	Siempre	18	33.3	33.3	100.0
	Total		54	100.0	100.0

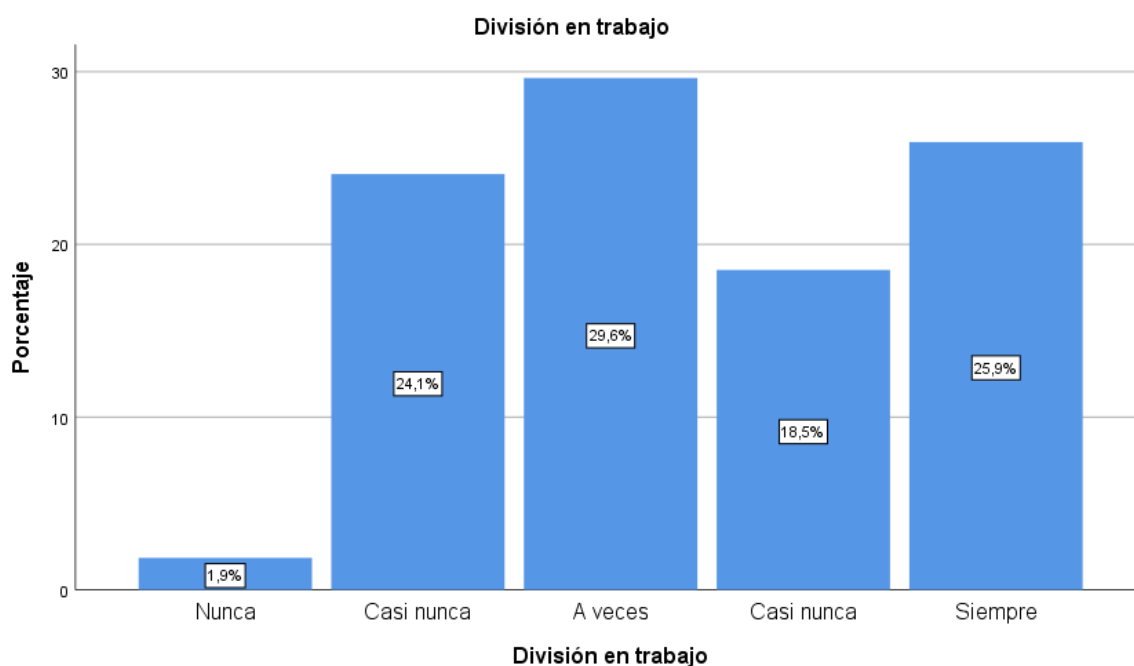


Gráfica 10: Estrategia

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 11: División en trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.9	1.9	1.9
	Casi nunca	13	24.1	24.1	25.9
	A veces	16	29.6	29.6	55.6
	Casi nunca	10	18.5	18.5	74.1
	Siempre	14	25.9	25.9	100.0
	Total		54	100.0	100.0

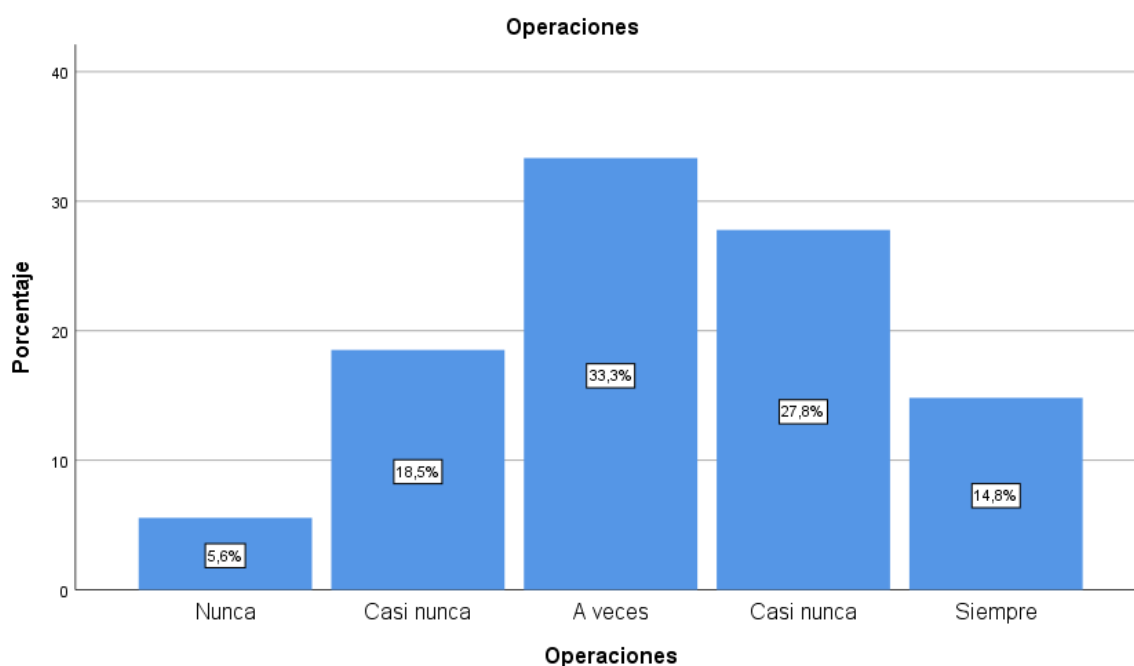


Gráfica 11: División en trabajo

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 12: Operaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5.6	5.6	5.6
	Casi nunca	10	18.5	18.5	24.1
	A veces	18	33.3	33.3	57.4
	Casi nunca	15	27.8	27.8	85.2
	Siempre	8	14.8	14.8	100.0
	Total		54	100.0	100.0

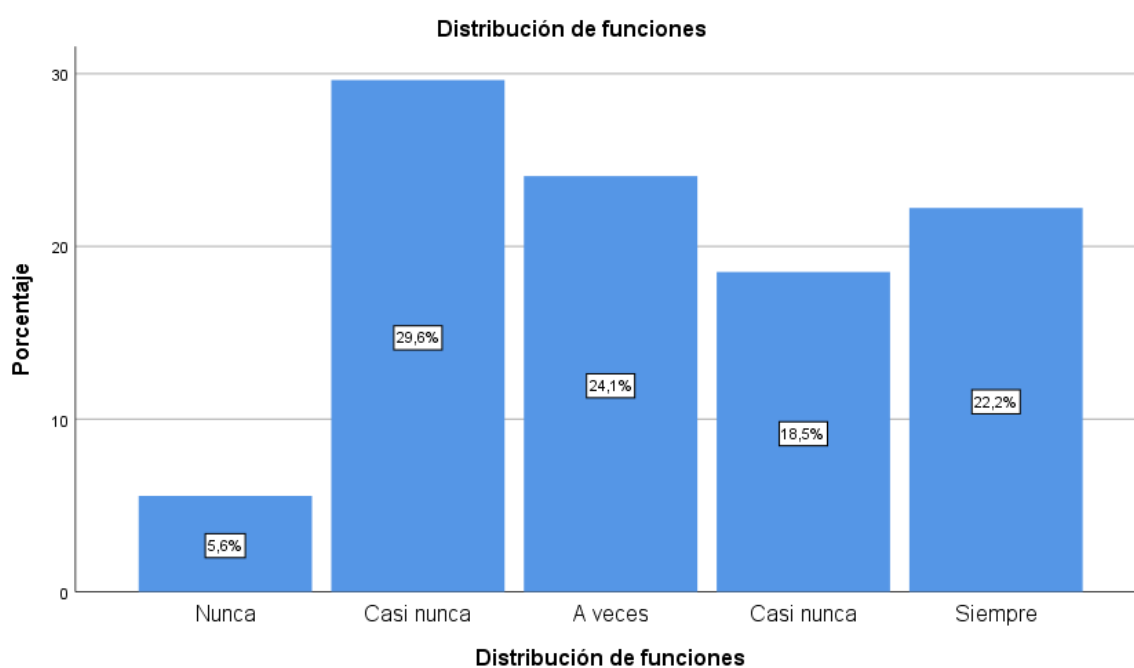


Gráfica 12: Operaciones

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 13: Distribución de funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5.6	5.6	5.6
	Casi nunca	16	29.6	29.6	35.2
	A veces	13	24.1	24.1	59.3
	Casi nunca	10	18.5	18.5	77.8
	Siempre	12	22.2	22.2	100.0
	Total		54	100.0	100.0

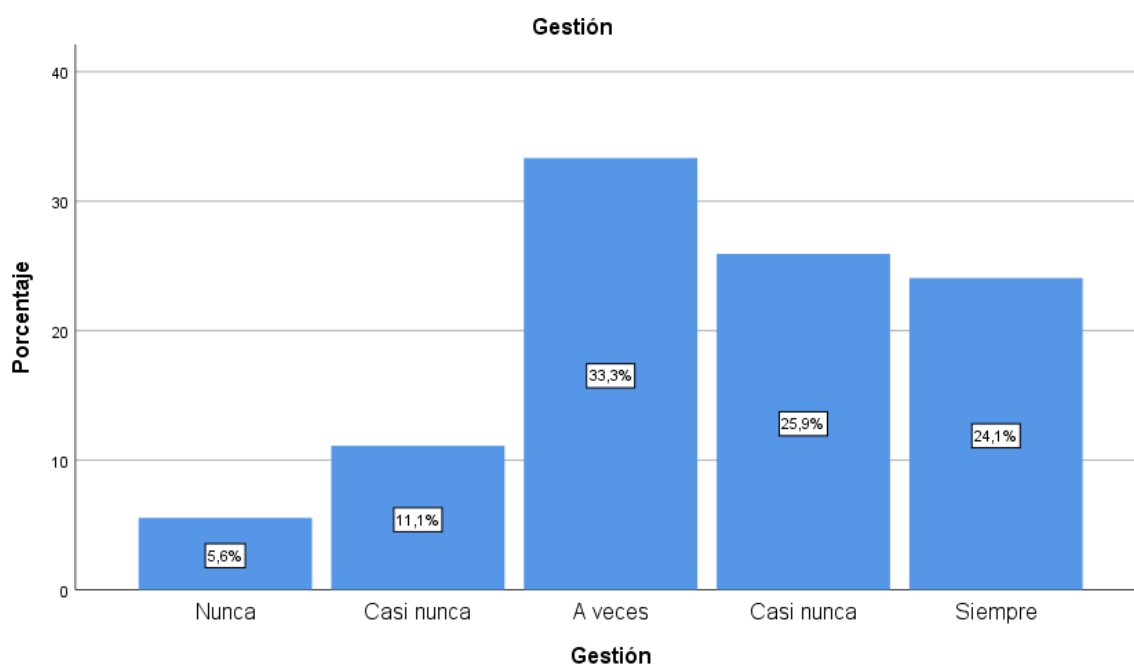


Gráfica 13: Distribución de funciones

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 14: Gestión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5.6	5.6	5.6
	Casi nunca	6	11.1	11.1	16.7
	A veces	18	33.3	33.3	50.0
	Casi nunca	14	25.9	25.9	75.9
	Siempre	13	24.1	24.1	100.0
	Total		54	100.0	100.0

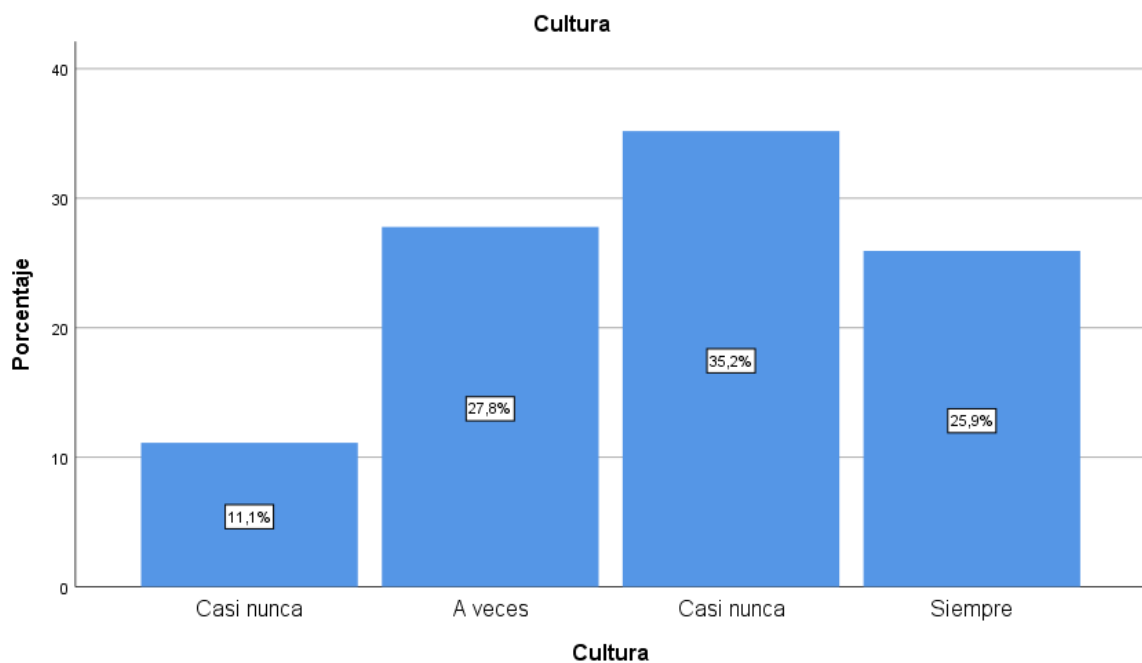


Gráfica 14: Gestión

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 15: Cultura

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	11.1	11.1	11.1
	Casi nunca	15	27.8	27.8	38.9
	A veces	19	35.2	35.2	74.1
	Casi nunca	14	25.9	25.9	100.0
	Siempre	54	100.0	100.0	
	Total		6	11.1	11.1

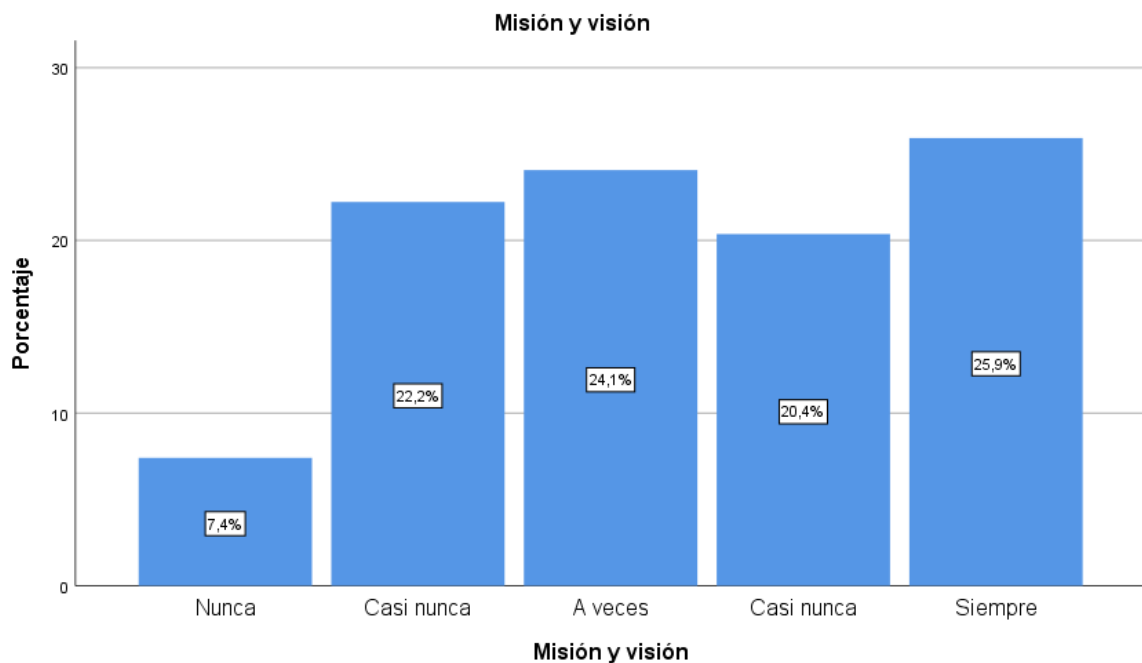


Gráfica 15: Cultura

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 16: Misión y visión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	7.4	7.4	7.4
	Casi nunca	12	22.2	22.2	29.6
	A veces	13	24.1	24.1	53.7
	Casi nunca	11	20.4	20.4	74.1
	Siempre	14	25.9	25.9	100.0
	Total		54	100.0	100.0

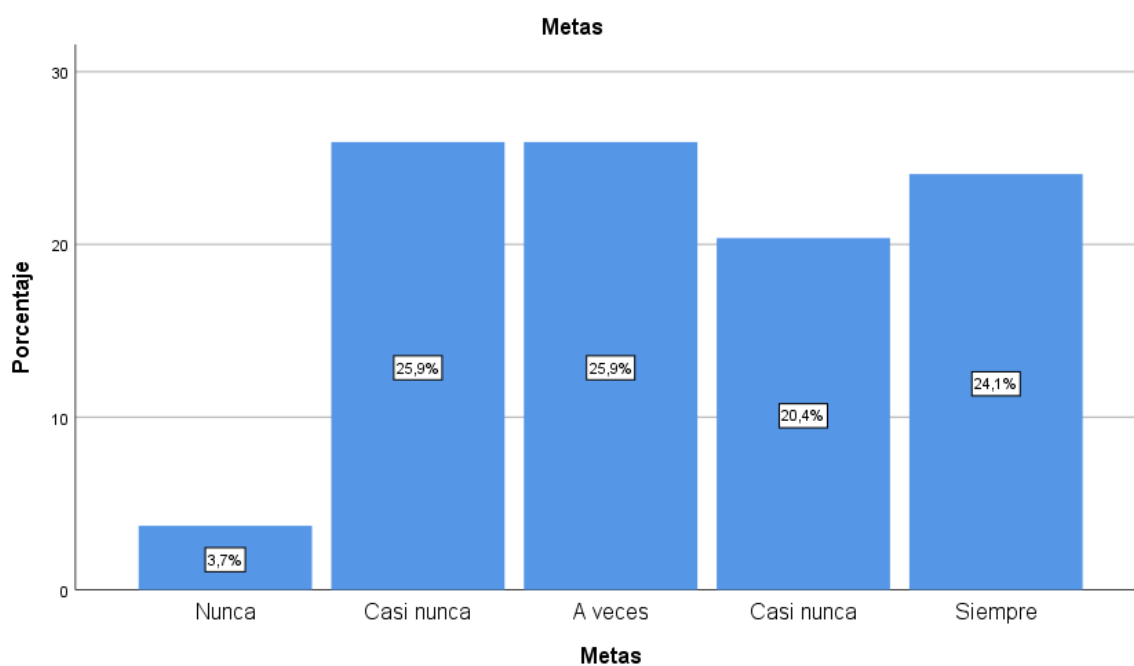


Gráfica 16: Misión y visión

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 17: Metas

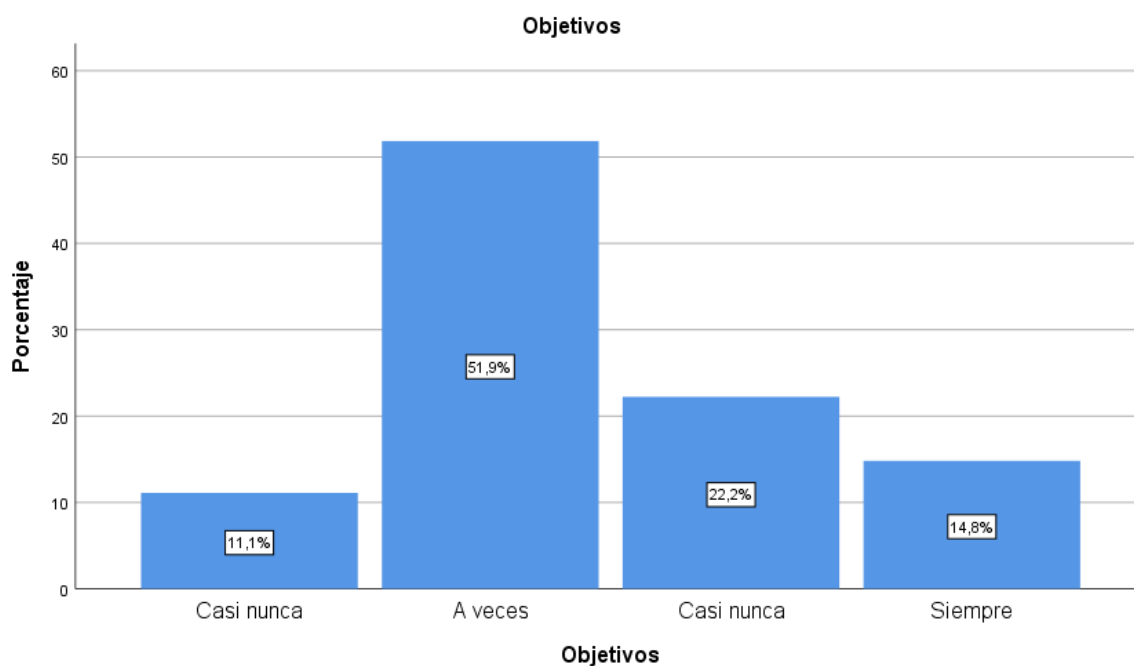
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.7	3.7	3.7
	Casi nunca	14	25.9	25.9	29.6
	A veces	14	25.9	25.9	55.6
	Casi nunca	11	20.4	20.4	75.9
	Siempre	13	24.1	24.1	100.0
	Total		54	100.0	100.0

**Gráfica 17: Metas**

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 18: Objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	11.1	11.1	11.1
	Casi nunca	28	51.9	51.9	63.0
	A veces	12	22.2	22.2	85.2
	Casi nunca	8	14.8	14.8	100.0
	Siempre	54	100.0	100.0	
	Total		6	11.1	11.1

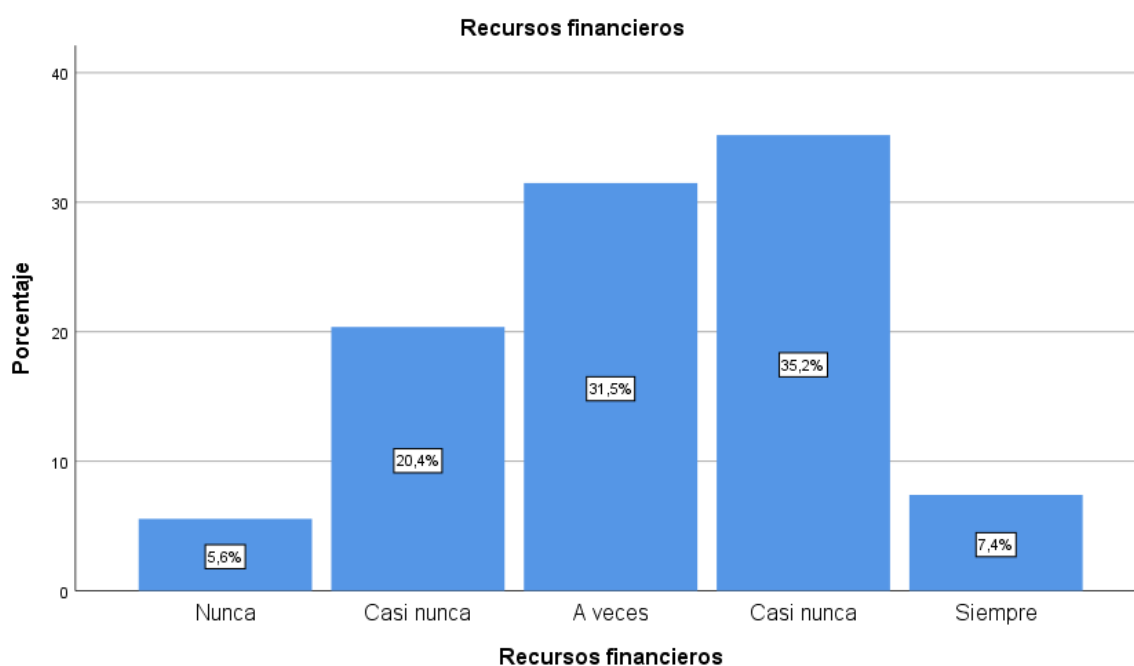


Gráfica 18: Objetivos

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 19: Recursos financieros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5.6	5.6	5.6
	Casi nunca	11	20.4	20.4	25.9
	A veces	17	31.5	31.5	57.4
	Casi nunca	19	35.2	35.2	92.6
	Siempre	4	7.4	7.4	100.0
	Total		54	100.0	100.0

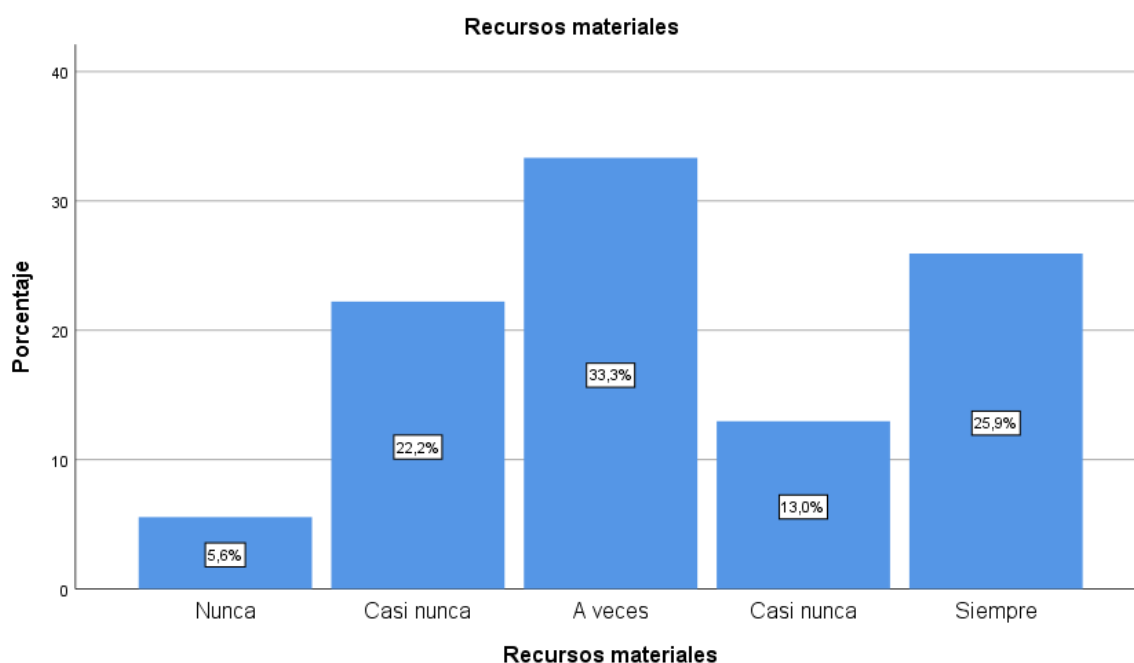


Gráfica 19: Recursos financieros

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 20: Recursos materiales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5.6	5.6	5.6
	Casi nunca	12	22.2	22.2	27.8
	A veces	18	33.3	33.3	61.1
	Casi nunca	7	13.0	13.0	74.1
	Siempre	14	25.9	25.9	100.0
	Total		54	100.0	100.0

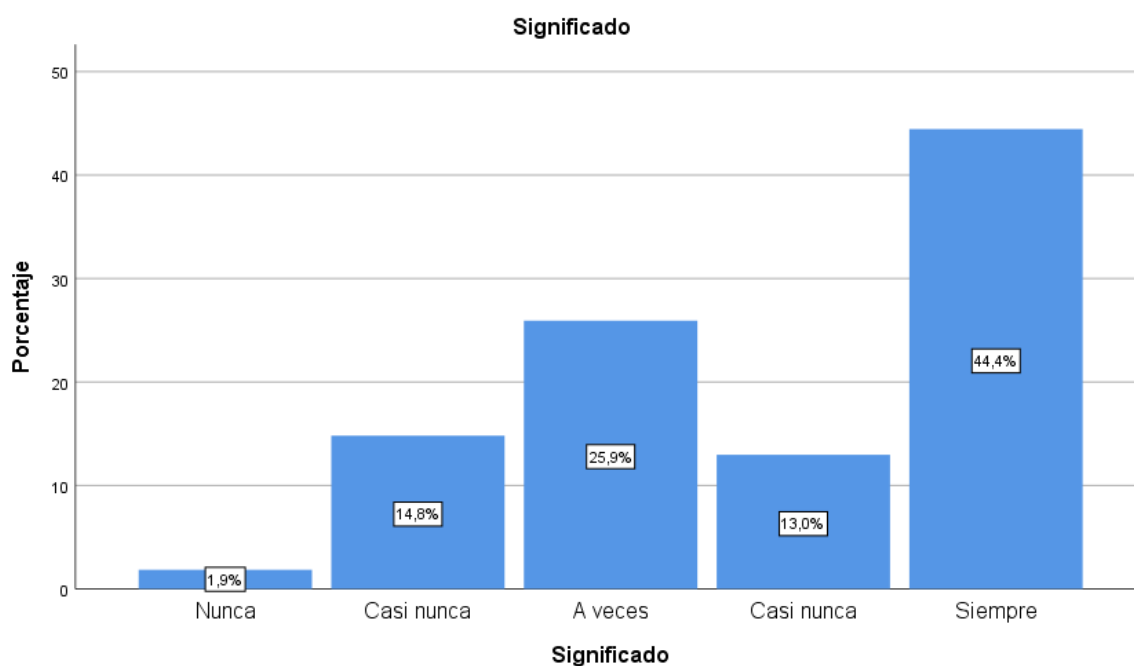


Gráfica 20: Recursos materiales

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 21: Significado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.9	1.9	1.9
	Casi nunca	8	14.8	14.8	16.7
	A veces	14	25.9	25.9	42.6
	Casi nunca	7	13.0	13.0	55.6
	Siempre	24	44.4	44.4	100.0
	Total		54	100.0	100.0

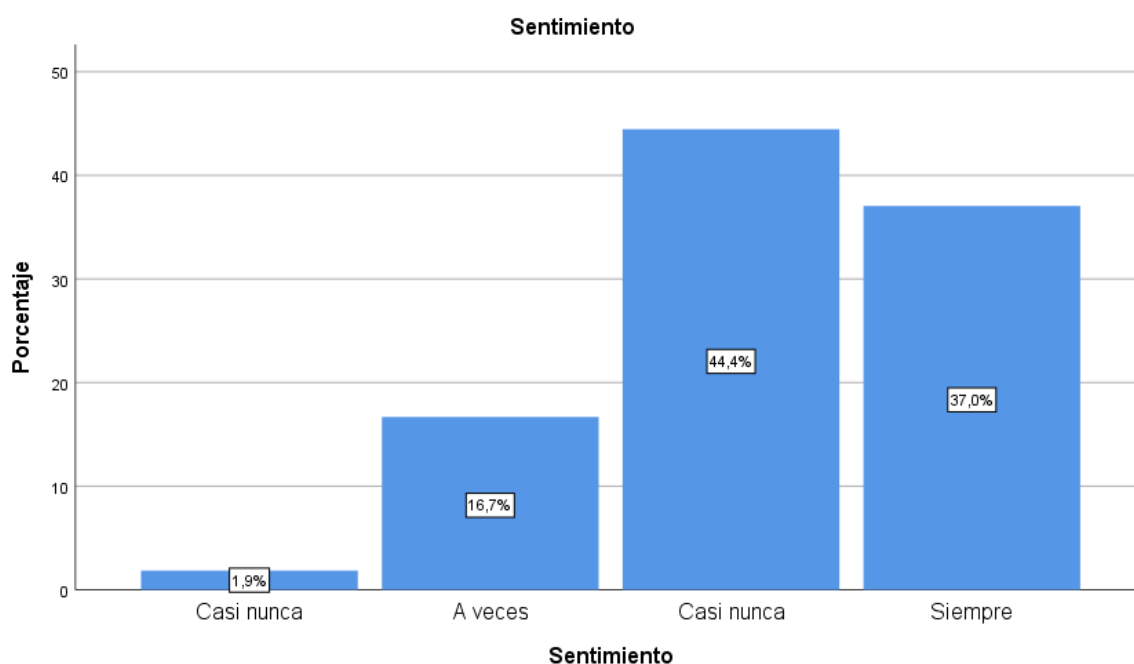


Gráfica 21: Significado

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 22: Sentimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1.9	1.9	1.9
	A veces	9	16.7	16.7	18.5
	Casi nunca	24	44.4	44.4	63.0
	Siempre	20	37.0	37.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

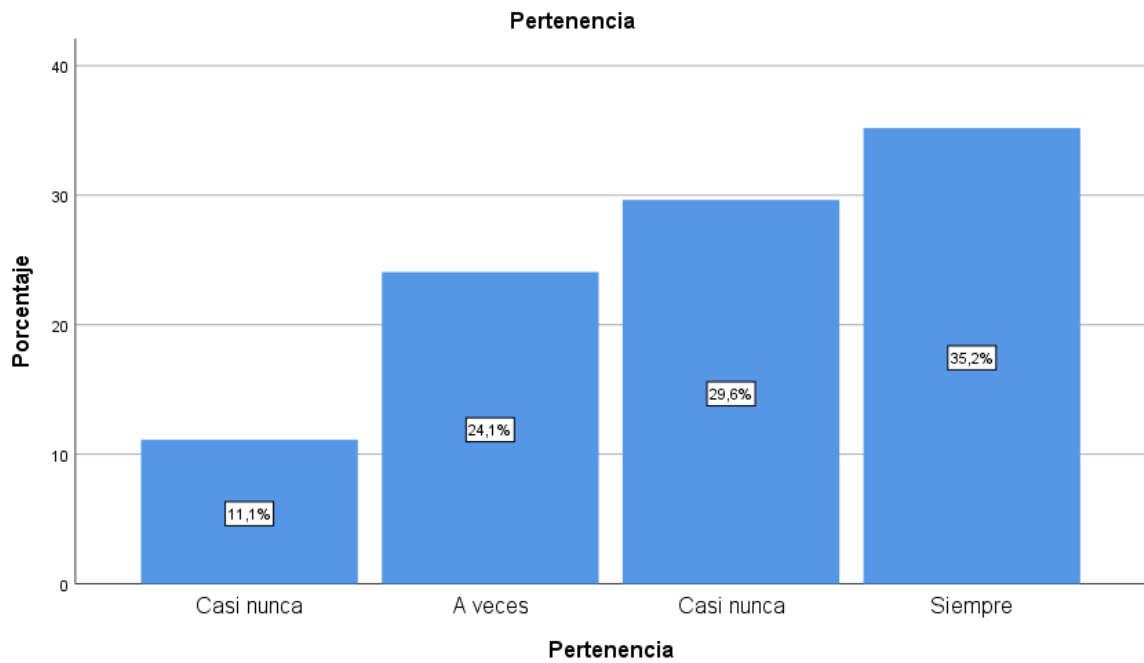


Gráfica 22: Sentimiento

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 23: Pertenencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	11.1	11.1	11.1
	A veces	13	24.1	24.1	35.2
	Casi nunca	16	29.6	29.6	64.8
	Siempre	19	35.2	35.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

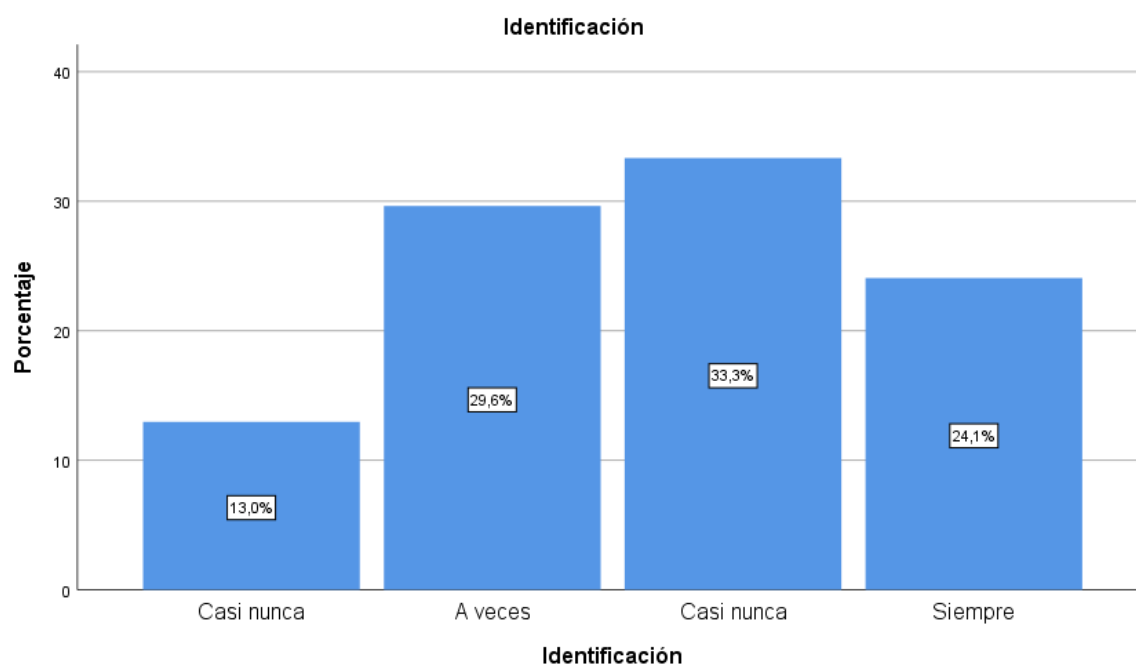


Gráfica 23: Pertenencia

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 24: Identificación

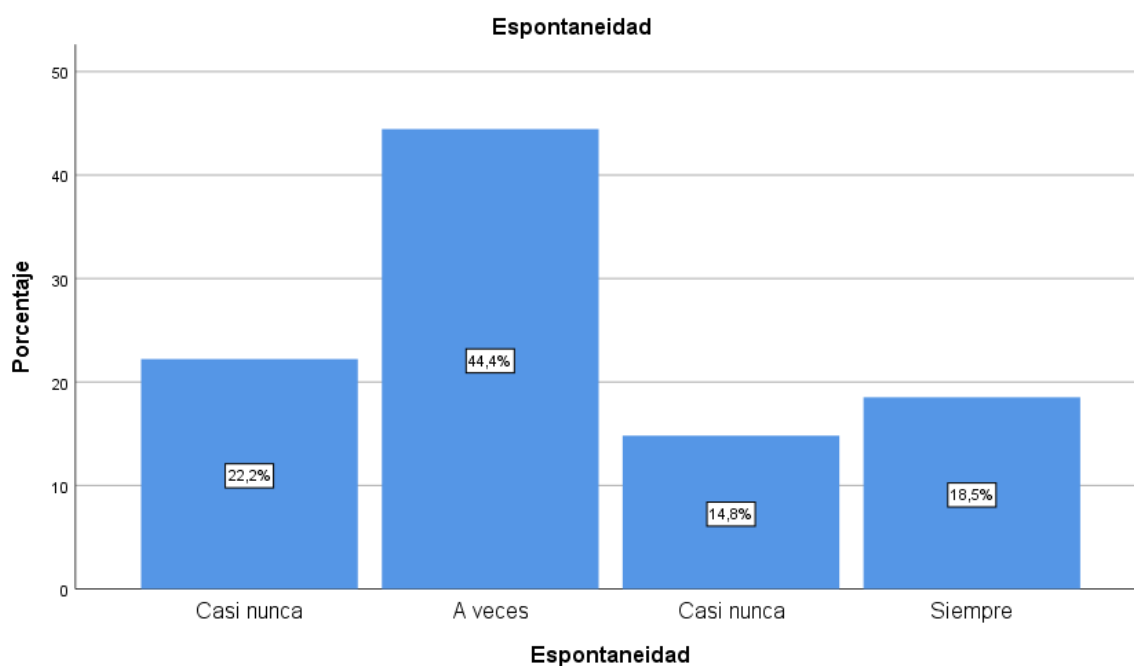
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	13.0	13.0	13.0
	A veces	16	29.6	29.6	42.6
	Casi nunca	18	33.3	33.3	75.9
	Siempre	13	24.1	24.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**Gráfica 24: Identificación**

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 25: Espontaneidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	22.2	22.2	22.2
	Casi nunca	24	44.4	44.4	66.7
	A veces	8	14.8	14.8	81.5
	Casi nunca	10	18.5	18.5	100.0
	Siempre	54	100.0	100.0	
	Total		12	22.2	22.2

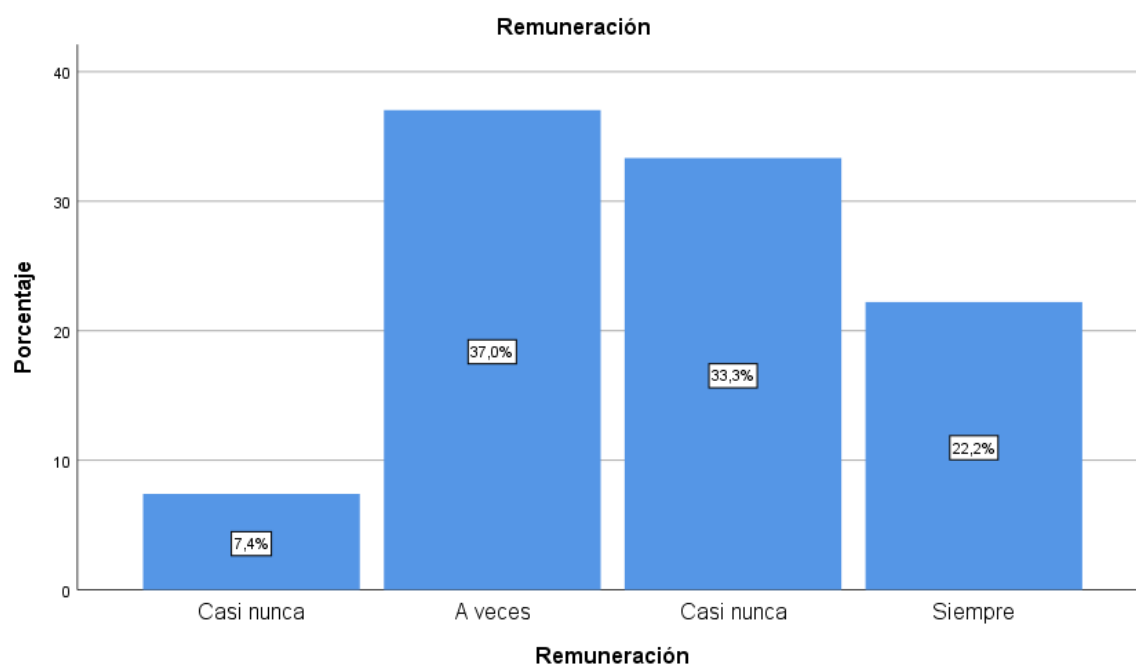


Gráfica 25: Espontaneidad

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 26: Remuneración

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	7.4	7.4	7.4
A veces	20	37.0	37.0	44.4
Casi nunca	18	33.3	33.3	77.8
Siempre	12	22.2	22.2	100.0
Total	54	100.0	100.0	

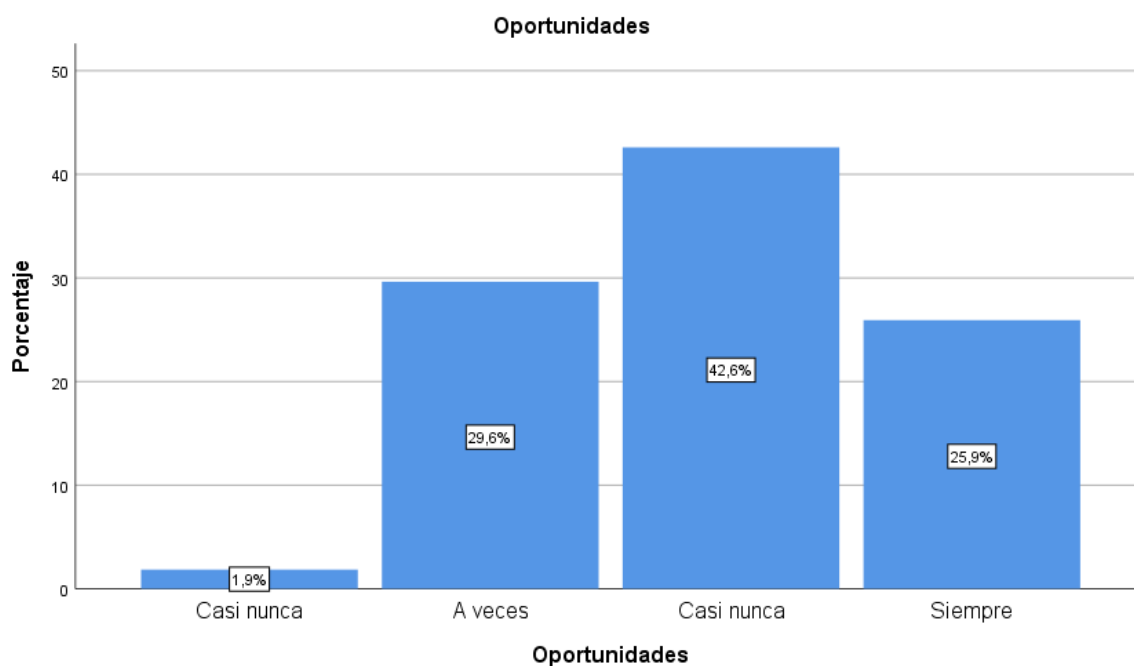


Gráfica 26: Remuneración

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 27: Oportunidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1.9	1.9	1.9
A veces	16	29.6	29.6	31.5
Casi nunca	23	42.6	42.6	74.1
Siempre	14	25.9	25.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

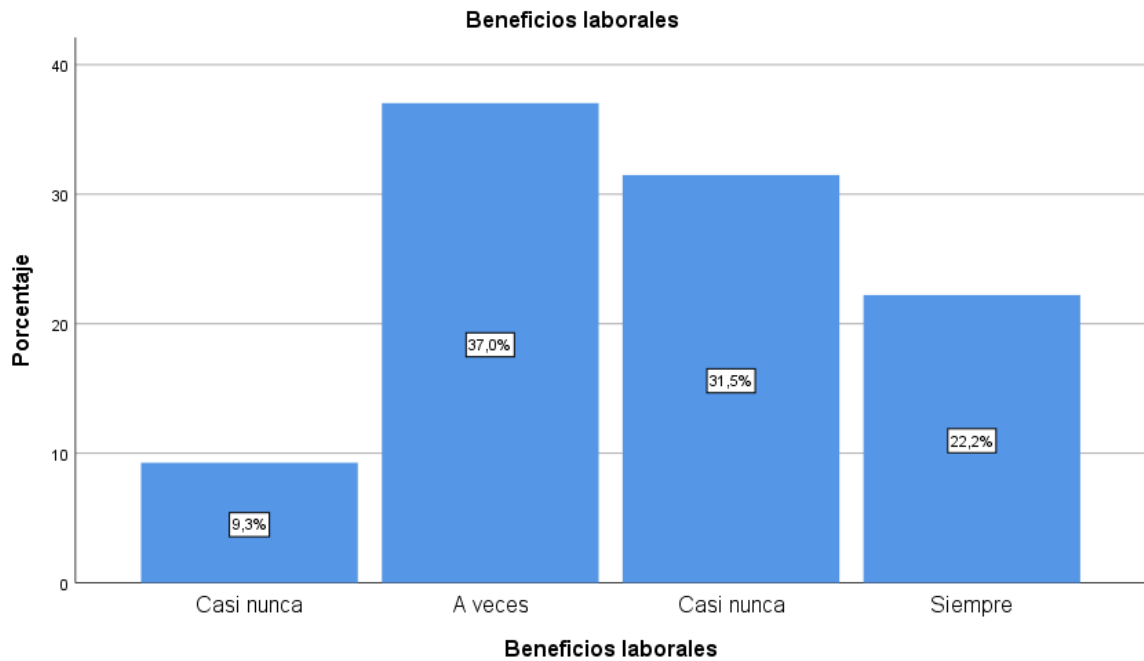


Gráfica 27: Oportunidades

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 28: Beneficios laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	5	9.3	9.3	9.3
A veces	20	37.0	37.0	46.3
Casi nunca	17	31.5	31.5	77.8
Siempre	12	22.2	22.2	100.0
Total	54	100.0	100.0	

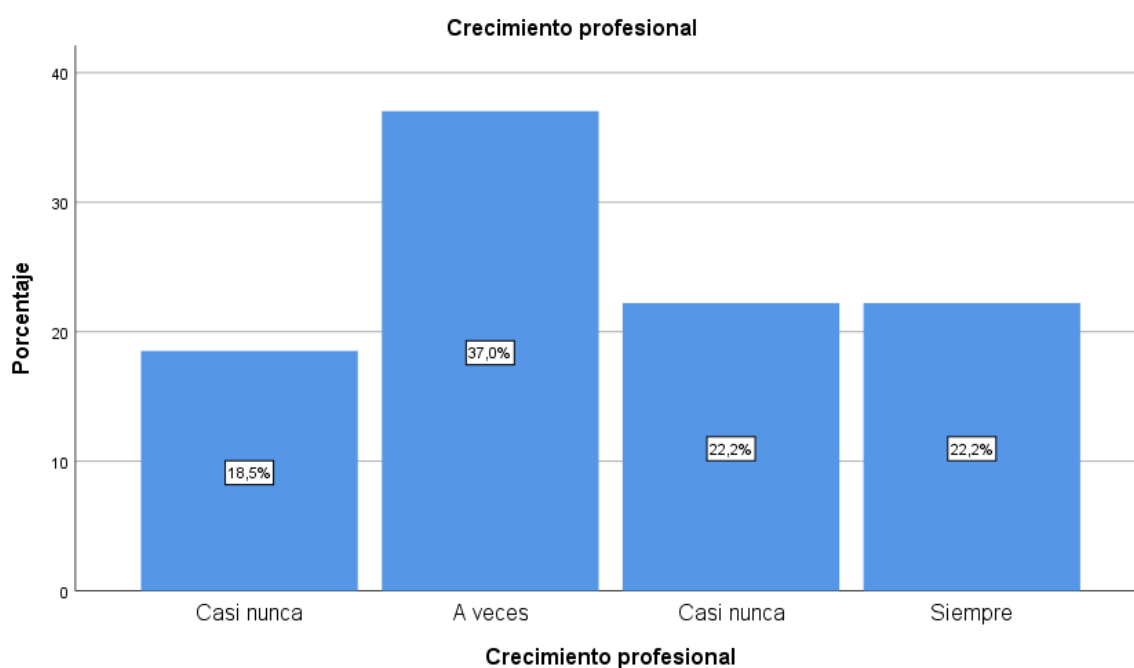


Gráfica 28: Beneficios laborales

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 29: Crecimiento profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	10	18.5	18.5	18.5
A veces	20	37.0	37.0	55.6
Casi nunca	12	22.2	22.2	77.8
Siempre	12	22.2	22.2	100.0
Total	54	100.0	100.0	

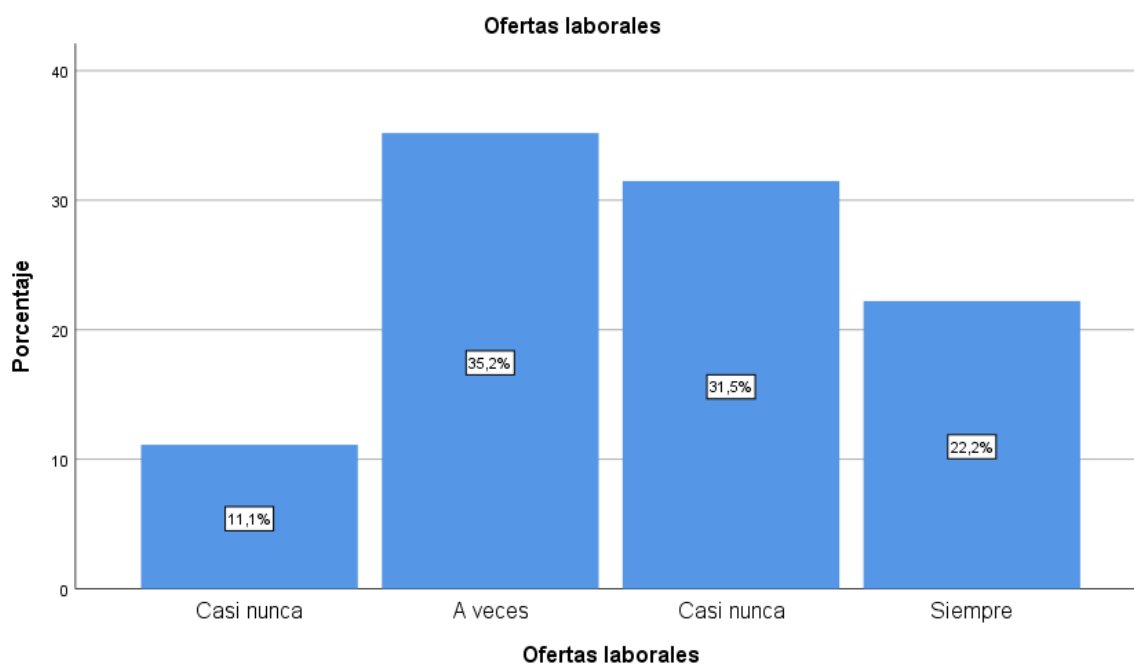


Gráfica 29: Crecimiento profesional

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 30: Ofertas laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	6	11.1	11.1	11.1
A veces	19	35.2	35.2	46.3
Casi nunca	17	31.5	31.5	77.8
Siempre	12	22.2	22.2	100.0
Total	54	100.0	100.0	

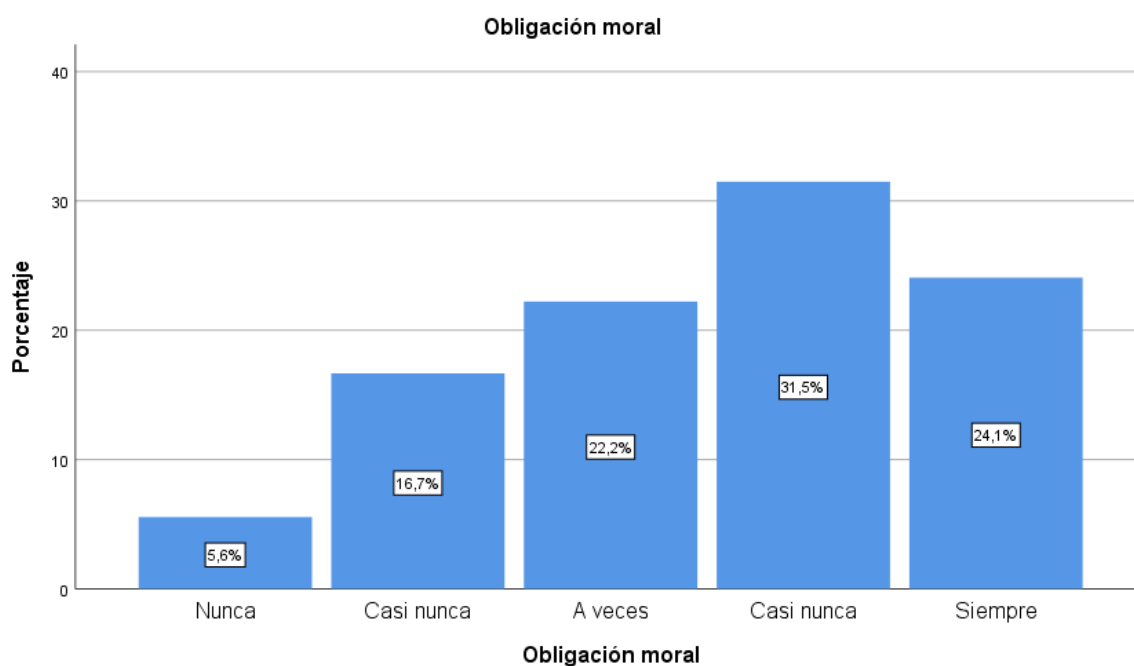


Gráfica 30: Ofertas laborales

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 31: Obligación moral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5.6	5.6	5.6
	Casi nunca	9	16.7	16.7	22.2
	A veces	12	22.2	22.2	44.4
	Casi nunca	17	31.5	31.5	75.9
	Siempre	13	24.1	24.1	100.0
	Total		54	100.0	100.0

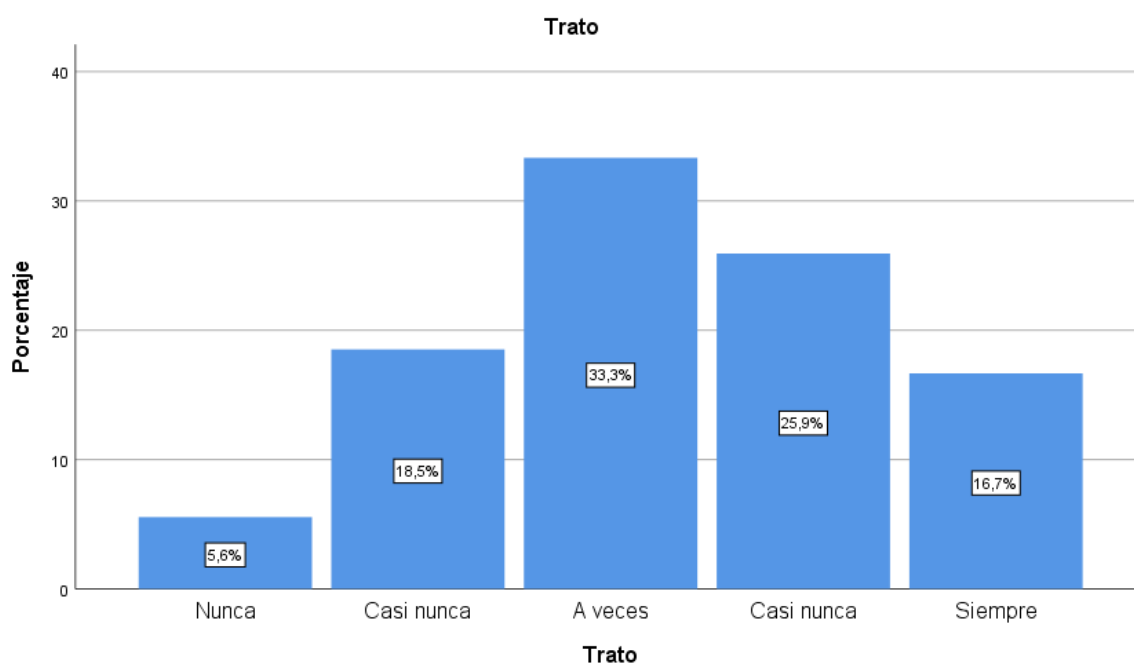


Gráfica 31: Obligación moral

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 32: Trato

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5.6	5.6	5.6
	Casi nunca	10	18.5	18.5	24.1
	A veces	18	33.3	33.3	57.4
	Casi nunca	14	25.9	25.9	83.3
	Siempre	9	16.7	16.7	100.0
	Total		54	100.0	100.0

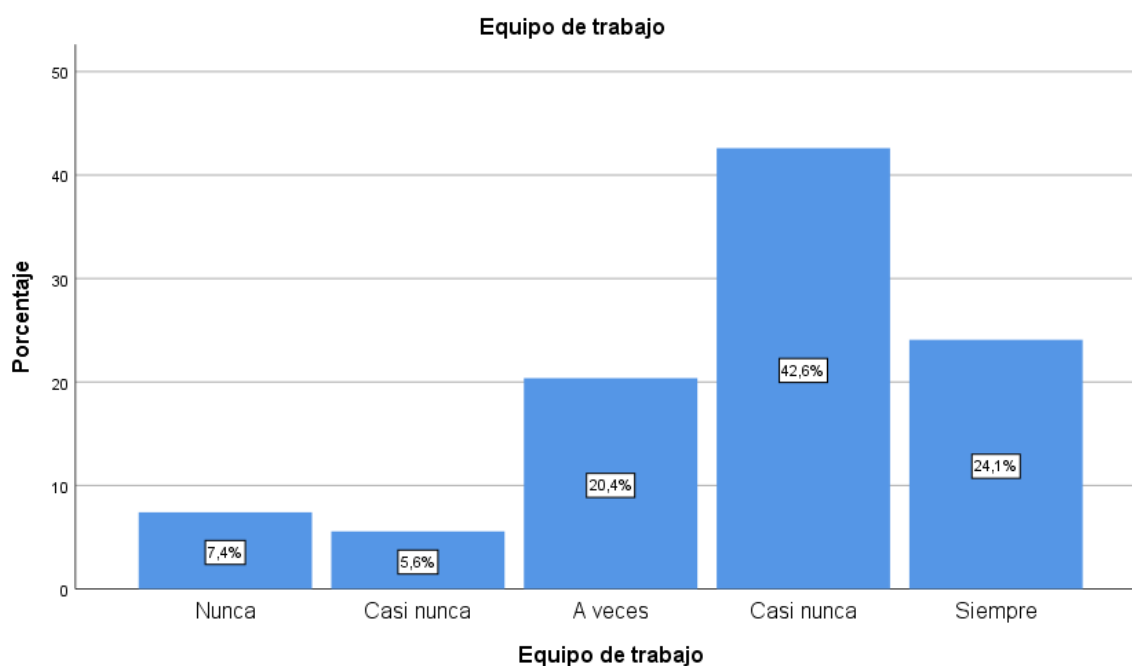


Gráfica 32: Trato

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 33: Equipo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	7.4	7.4	7.4
	Casi nunca	3	5.6	5.6	13.0
	A veces	11	20.4	20.4	33.3
	Casi nunca	23	42.6	42.6	75.9
	Siempre	13	24.1	24.1	100.0
	Total		54	100.0	100.0

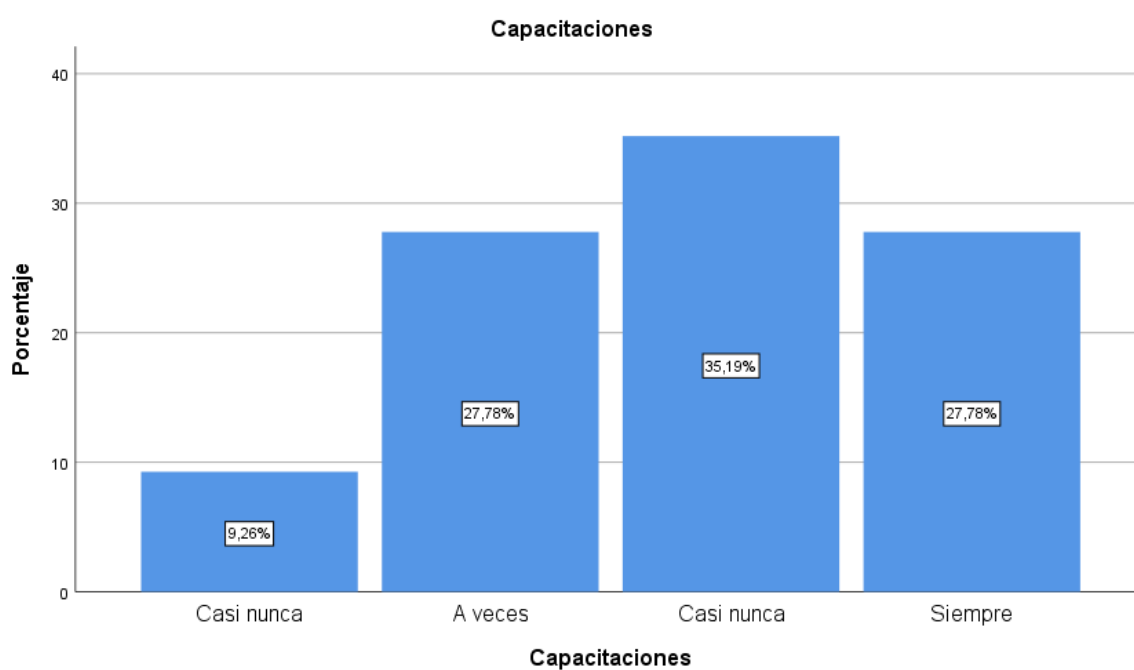


Gráfica 33: Equipo de trabajo

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 34: Capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	5	9.3	9.3	9.3
A veces	15	27.8	27.8	37.0
Casi nunca	19	35.2	35.2	72.2
Siempre	15	27.8	27.8	100.0
Total	54	100.0	100.0	

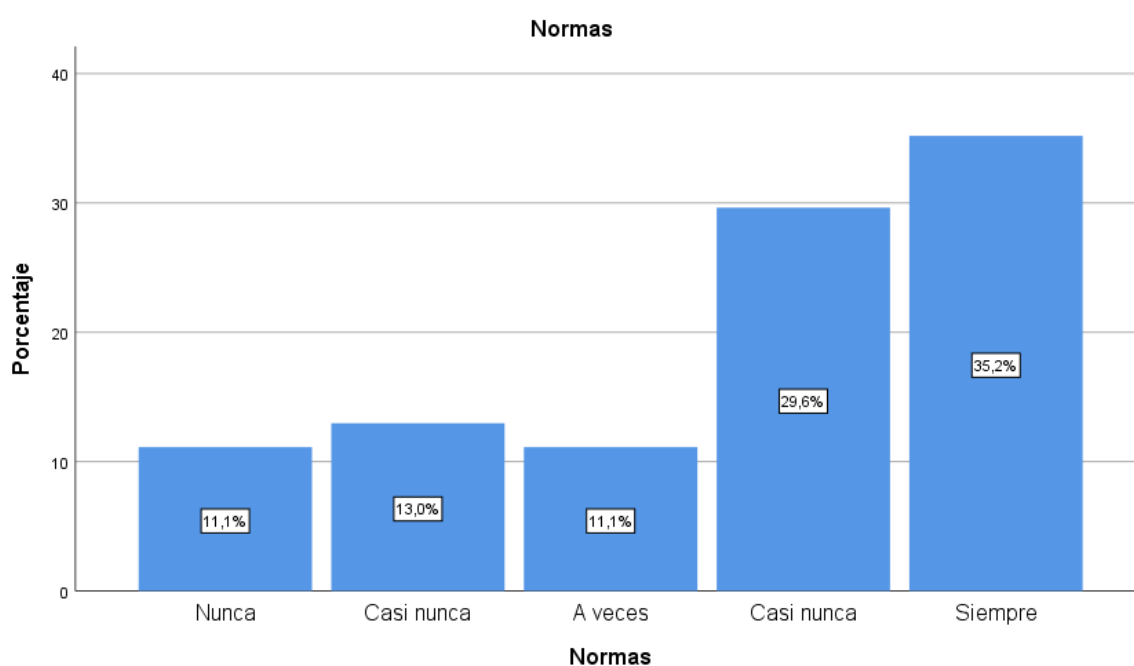


Gráfica 34: Capacitaciones

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 35: Normas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	11.1	11.1	11.1
	Casi nunca	7	13.0	13.0	24.1
	A veces	6	11.1	11.1	35.2
	Casi nunca	16	29.6	29.6	64.8
	Siempre	19	35.2	35.2	100.0
	Total		54	100.0	100.0

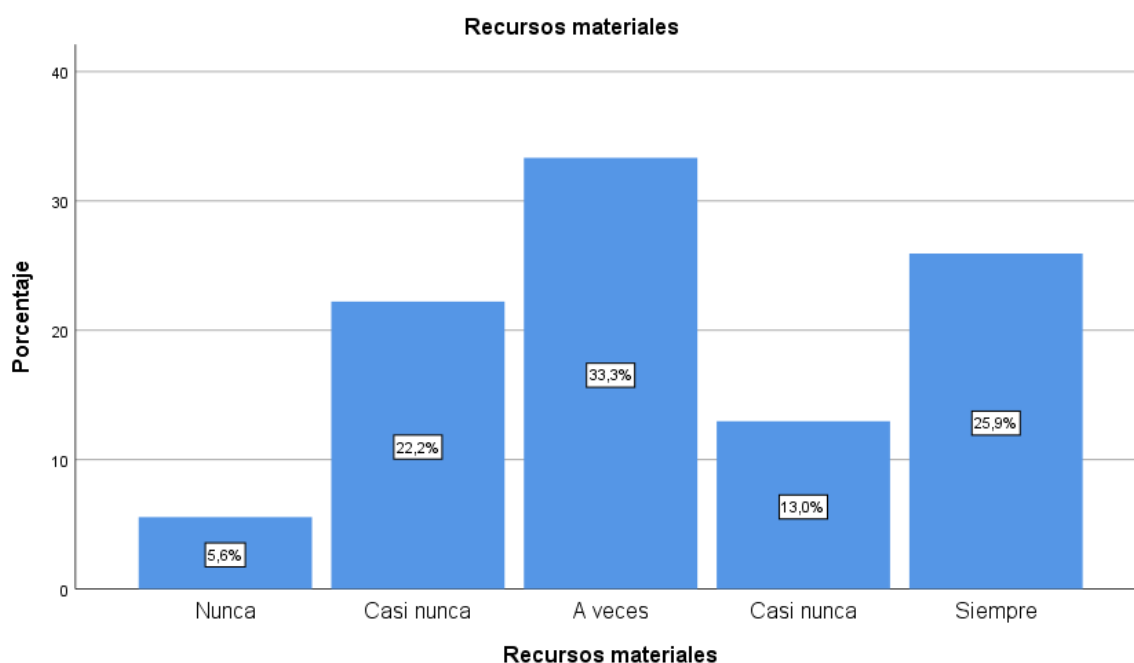


Gráfica 35: Normas

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Tabla 36: Sentimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5.6	5.6	5.6
	Casi nunca	12	22.2	22.2	27.8
	A veces	18	33.3	33.3	61.1
	Casi nunca	7	13.0	13.0	74.1
	Siempre	14	25.9	25.9	100.0
	Total		54	100.0	100.0



Gráfica 36: Sentimiento

De acuerdo con la tabla y gráfica anterior se evidenciaron respuestas referentes a los recursos, que, el 40,7% respondió a veces, el 38,9% casi nunca, el 24,1% casi nunca, el 9,3% nunca y el 7,4% siempre.

Anexo 12. Resultados de la Investigación y Análisis Inferencial

Tabla 37

Prueba estadística de la hipótesis General

H0: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.

H1: existe relación significativa entre la gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.

			Gestión administrativa	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,489**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,489**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

CONCLUSIÓN:

Se ha evidenciado una correlación moderada y significativa entre la gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022, lo cual denota que, se acepta la hipótesis general alterna.

Tabla 38.

Prueba estadística de la hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre el control y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.

H1: existe relación significativa entre el control y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.

			Control	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,494**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,494**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

CONCLUSIÓN:

Se ha evidenciado una correlación moderada y significativa entre el control y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022, lo cual denota que, se acepta la hipótesis específica alterna.

Tabla 39.

Prueba estadística de la hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre la dirección y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.

H1: existe relación significativa entre la dirección y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.

			Dirección	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,273**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,273**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

CONCLUSIÓN:

Se ha evidenciado una correlación baja y significativa entre la dirección y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022, lo cual denota que, se acepta la hipótesis específica alterna.

Tabla 40.

Prueba estadística de la hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre la organización y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.

H1: existe relación significativa entre la organización y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.

			Organización	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,481**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,481**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

CONCLUSIÓN:

Se ha evidenciado una correlación moderada y significativa entre la organización y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022, lo cual denota que, se acepta la hipótesis específica alterna.

Tabla 41.

Prueba estadística de la hipótesis específica 4

H0: No existe relación significativa entre la planificación y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.

H1: existe relación significativa entre la planificación y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.

			Planificación	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,535**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	54	54
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,535**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	54	54

CONCLUSIÓN:

Se ha evidenciado una correlación moderada y significativa entre la planificación y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022, lo cual denota que, se acepta la hipótesis específica alterna.

Anexo 13. Prueba de Normalidad

Tabla 42.

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Control	0.228	54	0.000
Dirección	0.243	54	0.000
Organización	0.270	54	0.000
Planificación	0.284	54	0.000
Compromiso afectivo	0.338	54	0.000
Compromiso de continuación	0.260	54	0.000
Compromiso normativo	0.281	54	0.000
Gestión administrativa	0.327	54	0.000
Compromiso Organizacional	0.308	54	0.000

Nota. Corrección de significación de Lilliefors

El valor de Significancia (Sig.) es igual a 0.000, por lo tanto, este resultado es inferior al valor establecido en la regla de decisión ($\alpha < 0.05$), en efecto, la hipótesis nula se rechaza y se rechaza la hipótesis alterna se acepta. Es decir, se demuestra con este resultado que los datos de la muestra censal no tienen una distribución normal.

Anexo 14. Consentimiento informado



Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022.

Investigador (a) (es) Filomena Mireya Romero La Torre.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo", cuyo objetivo es determinar la relación existente entre la gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de la institución.

La gestión administrativa tiene un impacto importante en la sociedad, ya que si es efectiva puede mejorar la eficiencia y productividad de las organizaciones, lo que a su vez puede llevar a una mayor creación de empleo y riqueza para la sociedad. Asimismo, sirve como creación de bienes y servicios, puesto que es esencial para la producción y distribución de bienes y servicios que satisfacen las necesidades y deseos de la sociedad. A su vez, permite el desarrollo de nuevas tecnologías y aplicaciones prácticas, a raíz que la investigación y el desarrollo llevados a cabo por las organizaciones pueden llevar a la creación de nuevas tecnologías y aplicaciones prácticas que benefician a la sociedad. Por último, una buena gestión administrativa puede mejorar la calidad de vida de la sociedad a través de la creación de empleo y la mejora de la calidad de los bienes y servicios disponibles.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022". Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) ...ROMERO LA TORRE Filomena Mireya email: yanexita_rlt@hotmail.com y Docente asesor (Apellidos y Nombres) MALCA VALVERDE Eduardo Narcisho email: emalcava@ucvvirtual.edu.pe

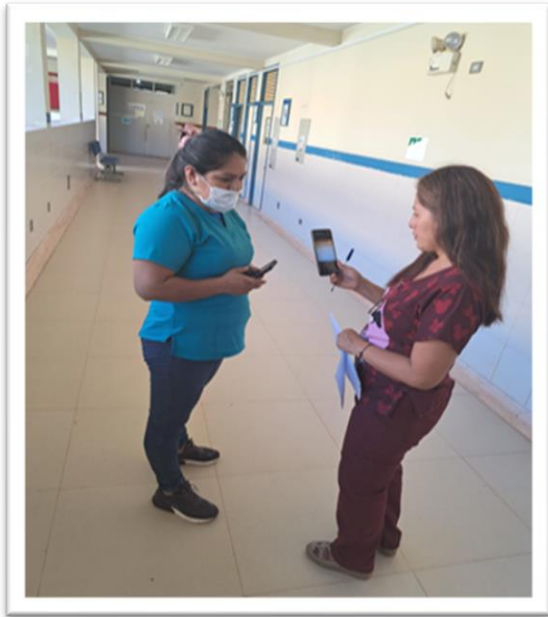
Consentimiento

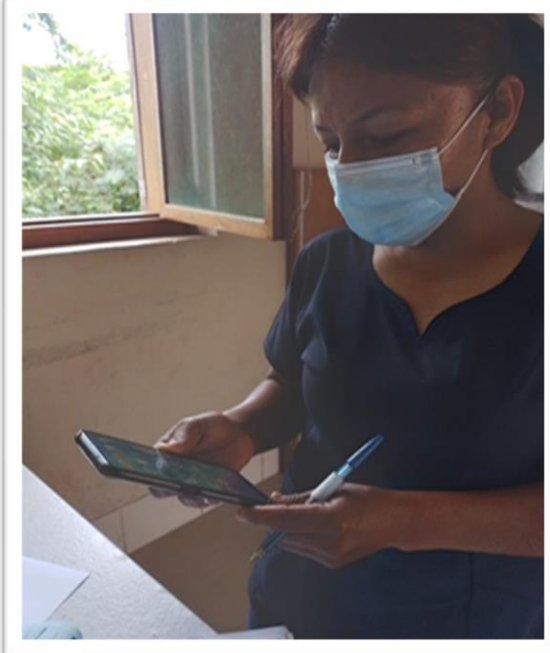
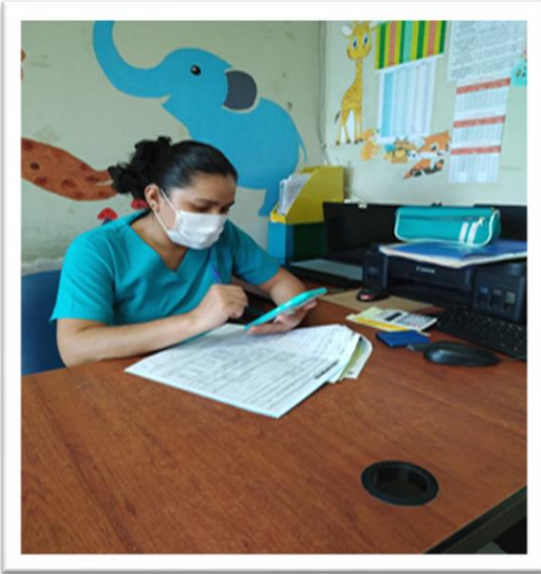
Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Anónimo

APENDICE

Apéndice 1. Evidencias de la toma cuestionarios







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MALCA VALVERDE EDUARDO NARCISHO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MICRORED DE SALUD DEL DISTRITO CODO DEL POZUZO, 2022.

", cuyo autor es ROMERO LA TORRE FILOMENA MIREYA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 20 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MALCA VALVERDE EDUARDO NARCISHO DNI: 09428899 ORCID: 0000-0002-6427 -8648	Firmado electrónicamente por: EMALCAVA el 20-01- 2023 07:47:26

Código documento Trilce: TRI - 0524872