



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión estratégica y compromiso laboral en el hospital III
ESSALUD, Ancash 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Castro Garcia, Eberth Jose (orcid.org/0000-0001-9950-0870)

ASESOR:

Dr. Medina Corcuera, Groberti Alfredo (orcid.org/0000-0003-4035-157X)

CO - ASESOR:

Mg. Olivos Jimenez, Luis Marcelo (orcid.org/0000-0003-0132-4376)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2023

Dedicatoria

Gracias Dios por esta nueva oportunidad, gracias a mi familia por el apoyo para el logro de mis objetivos a mi familia por su fraternidad en todo momento.

A los trabajadores que participaron en el desarrollo de la investigación, con la información proporcionada para lograr con éxito la tesis.

Eberth José

Agradecimiento

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A los trabajadores del hospital público de Chimbote por estar dispuestas a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

A la Universidad César Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

El autor

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	ii
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV.RESULTADOS	18
V.DISCUSIÓN	27
VI.CONCLUSIONES	34
VII.RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de la gestión estratégica en el hospital III de ESSALUD	18
Tabla 2. Niveles del compromiso laboral en el hospital III de ESSALUD	20
Tabla 3. Normalidad de datos	22
Tabla 4. Relación entre la gestión estratégica y el compromiso laboral	23
Tabla 5. Relación entre la gestión estratégica y la promoción del personal	24
Tabla 6. Relación entre la gestión estratégica y la satisfacción en el trabajo	25
Tabla 7. Relación entre la gestión estratégica con la formación y desarrollo	26

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del estudio correlacional

13

Resumen

La investigación ha presentado por objetivo determinar la relación entre la gestión estratégica y el compromiso laboral en el hospital III de ESSALUD, Ancash 2022, para ello dentro de la metodología se ha considerado como tipo básica, con diseño no experimental – correlacional, el alcance fue transversal, la población se conformó por 65 trabajadores del hospital, la técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, obteniendo un valor de confiabilidad de 0.825 para la variable gestión estratégica y de 0.852 para la variable compromiso organizacional, dentro de los resultados obtenidos se registró que la gestión estratégica se presentó como regular con 53.8% y el compromiso organizacional como regular con 53.8%, llegando a concluir: Se ha logrado determinar relación alta y significativa ($Rho = 0.843$; sig. = 0.000) entre la gestión estratégica y el compromiso laboral en el hospital III de ESSALUD, dando a conocer que la gestión estratégica que se desarrolle a nivel de dirección es favorable para lograr comprometer a los trabajadores en las funciones que realizan. Con ello se ha aceptado a la hipótesis planteada por el investigador y se rechazó a la hipótesis nula.

Palabras clave: Gestión estratégica, compromiso organizacional, evaluación.

Abstract

The research has presented the objective of determining the relationship between strategic management and work commitment in hospital III of ESSALUD, Ancash 2022, for this within the methodology it has been considered as a basic type, with a non-experimental design - correlational, the scope was cross-sectional, the population was made up of 65 hospital workers, the applied technique was the survey and the instrument was the questionnaire, obtaining a reliability value of 0.825 for the strategic management variable and 0.852 for the organizational commitment variable, within the results obtained, it was recorded that strategic management was presented as regular with 53.8% and organizational commitment as regular with 53.8%, concluding: It has been possible to determine a high and significant relationship ($Rho = 0.843$; $sig. = 0.000$) between strategic management and the labor commitment in the hospital III of ESSALUD, announcing that the strategic management that is developed at the level Management is favorable to achieve the commitment of workers in the functions they perform. With this, the hypothesis proposed by the researcher has been accepted and the null hypothesis has been rejected.

Keywords: Strategic management, organizational commitment, evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones establecen estrategias que permitan mejorar sus procesos, para ello planifican las actividades a desarrollar, crean un plan de implementación, pero muchas de las organizaciones no se preocupan en los trabajadores (Cuesta, 2016). Muchas de las organizaciones fracasan en sus estrategias por la falta de involucramiento del personal y motivación para mejorar su rendimiento, presentando resultados negativos de las estrategias planificadas (Báez et al., 2019).

En el contexto internacional se tiene que en Colombia las entidades públicas carecen de estrategias que le permita fortalecer sus procesos y la ausencia de programas de incentivos para involucrar a los trabajadores en las actividades que desarrollan a diario (González et al., 2014). La implementación de la gestión estratégica es una de las dificultades que afrontan los países de Chile, Venezuela y Colombia, donde las estrategias que se establecen no dan los resultados esperados, presentando su problemática en la identificación y compromiso del personal para lograrlo (Ramírez et al., 2020). Con ello se tiene que la gestión pública es uno de puntos más vulnerables para la aplicación de estrategias que permitan el involucramiento del personal, la dirección de las organizaciones carece de capacidad para aplicar estrategias que permitan el cumplimiento de las metas establecidas (González et al., 2019).

En Perú se puede evidenciar que diversas organizaciones estableces estrategias en el desarrollo de su gestión, pero al finalizar un periodo no son cumplidas en su totalidad, presentando su principal inconveniente en el compromiso que presentan los trabajadores, el cual no son motivados con incentivos para mejorar su desempeño y cumplir con la gestión estratégica que propone la gerencia (Salas, 2021). El compromiso laboral es una de las dificultades que carece de preocupación en las organizaciones del país, dejando de lado a cada trabajador y que realice sus funciones sin el apoyo y seguimiento necesario que le permita fortalecer sus competencias (Estrada y Gallegos, 2021).

Durante la pandemia del Covid-19, la falta de compromiso de los trabajadores se vio expuesta, reflejando a muchos de los trabajadores que realizaban trabajo remoto no se encontraban comprometidos con los lineamientos de las

organizaciones, desarrollando actividades externas y dejando de lado el cumplimiento de sus funciones, a consecuencia de la falta de supervisión de las actividades (Ruiz y Sánchez, 2021).

En el contexto local se tiene las dificultades que afronta el hospital mencionando que muchos de los trabajadores no se identifican con la misión, además de no proponer alternativas para mejorar los procesos actuales, lo que genera una paralización en la toma de decisiones por la falta de iniciativa, afectando a la gestión estratégica del hospital.

Además de ello se tiene el trabajo rutinario que no genera compromiso e identificación de los trabajadores con el hospital, evidenciando que solo una pequeña parte respeta los valores y principios institucionales. Por otro lado, se evidencia la pérdida de los lazos emocionales de los trabajadores con el hospital, ocasiona a la falta de incentivo laborales y programas de motivación que permita reforzar el involucramiento laboral. Estas dificultades se evidencian más en el personal contratado que presenta temor de ser retirado de la entidad, generando que se pierda los lazos de continuidad.

Bajo la problemática expuesta se tiene como interrogante: ¿Cuál es la relación que se presenta entre la gestión estratégica y el compromiso laboral en hospital III de ESSALUD, Ancash 2022?

Para la justificación de estudio se tiene el aspecto social porque presenta a detalle la problemática del hospital y se analiza los sucesos según la percepción de los trabajadores, permitiendo detallar las etapas de la gestión estratégica y el grado de compromiso que presentan los trabajadores para desarrollar sus funciones asignadas. Además, dentro del aspecto práctico se tiene en cuenta los resultados estadísticos como indicadores que permitan analizar de manera porcentual la percepción presentada por los trabajadores y permitan proponer recomendaciones que ayuden a reducir los índices de problemática registrada.

Dentro del aspecto metodológico el estudio realiza el proceso de adaptación de instrumentos a partir de la recopilación de fuentes teóricas, los cuales serán de gran utilidad para futuros estudios, porque se podrá medir otras realidades. Finalmente, en el campo teórico, el desarrollo del estudio obtiene conclusiones, las

cuales servirá a la comunidad científica para incrementar el conocimiento de las variables de gestión estratégica y el compromiso laboral en hospitales.

De ello se tiene como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión estratégica y el compromiso laboral en el hospital III de ESSALUD, Ancash 2022. Luego se detalla los objetivos específicos: Describir la gestión estratégica en el hospital III de ESSALUD, Ancash 2022. Describir el compromiso laboral en el hospital III de ESSALUD, Ancash 2022. Analizar la relación entre la gestión estratégica y la promoción del personal en el hospital III de ESSALUD, Ancash 2022. Analizar la relación entre la gestión estratégica y la satisfacción en el trabajo en el hospital III de ESSALUD, Ancash 2022. Analizar la relación entre la gestión estratégica con la formación y desarrollo en el hospital III de ESSALUD, Ancash 2022.

Finalmente, como hipótesis se tiene: (Hi) Existe relación significativa entre la gestión estratégica y el compromiso laboral en el hospital III de ESSALUD, Ancash 2022. Luego como hipótesis nula se tiene: (Ho) No existe relación significativa entre la gestión estratégica y el compromiso laboral en el hospital III de ESSALUD, Ancash 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se detallan los antecedentes considerados como sustento para el estudio, detallando a nivel internacional a lo siguiente:

De los hallazgos presentado en el contexto internacional se tiene a Pacheco (2018), realizó la presentación de su estudio que tiene por objetivo analizar a la gestión estratégica dentro de una organización de Ecuador, para ello el desarrollo de la metodología se basó en el diseño no experimental, debido a ello se realizó observaciones externas y de alcance transversal, aplicando los instrumentos a 76 trabajadores, de ello se ha obtenido como conclusión: Las estrategias planificadas por la entidad no se ha logrado culminar en su totalidad, por la falta de involucramiento del personal, durante la etapa de implementación se reflejó que el personal no deseaba saturarse de más funciones, mostrando desinterés en su aplicación y cumplimiento.

Fuentes et al. (2020), dieron a conocer su investigación que presento como objetivo analizar como se presenta el compromiso organizacional en entidad de salud de Colombia y Venezuela, para la etapa metodológica se ha considerado a un estudio transversal, por desarrollarse en un solo momento, además de diseño no experimental, por mostrar observaciones, trabajando con una muestra de 86 trabajadores, llegando a concluir: Se evidenciado que se presenta un compromiso regular con un valor del 48.0%, luego se ha registrado que el nivel bajo se percibe con el 39.0% y para el nivel alto se registra con el 13.0%, con ello se ha registrado que aun hace falta que se mejore las estrategias de identificación y trabajo en equipo para fortalecer el compromiso que presentan los trabajadores de la entidad.

Briseño y Cherres (2017), desarrollaron una investigación que presento por finalidad analizar cómo se presenta la gestión estratégica y la identificación del personal en una empresa de Abanto, para la etapa metodológica se ha considerado a un estudio transversal, por desarrollarse en un solo momento, además de diseño no experimental, por mostrar observaciones, trabajando con una muestra de 132 trabajadores, llegando a concluir: Se ha obtenido un valor de $\chi^2 = 100.822$ y $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$, con ello ha quedado demostrado la presencia de relación significativa y se ha demostrado la aceptación de la hipótesis, haciendo referencia las

estrategias que aplique la dirección serán favorables cuando el personal se encuentra involucrado y comprometido en cada uno de los procesos.

Sáenz (2021), se ha encargado del desarrollo del estudio basado en analizar el compromiso organizacional en una entidad de Chile, para la etapa metodológica se ha considerado a un estudio transversal, por desarrollarse en un solo momento, además de diseño no experimental, por mostrar observaciones, trabajando con una muestra de 55 trabajadores, llegando a concluir: Se ha registrado que el compromiso se presenta como regular con el 63.0%, luego para el nivel bajo se ha registrado con el 27.0% y no se registraron datos para el nivel alto, con ello se afirman la necesidad y las dificultades que afronta la entidad para mejorar la identificación del personal con las políticas que se adoptan.

En el contexto nacional se tiene Meléndez (2018), quien a través de su estudio se dio a conocer cómo se presenta la gestión estratégica y la relación que presenta con la competitividad profesional de una entidad de Lima, para la selección de la metodología se alineado al diseño no experimental, realizando las observaciones necesarias que permitan el recojo de opiniones, con un alcance transversal, por recoger los datos en un solo momento, seleccionando a 307 trabajadores como muestra, logrando concluir: Se ha determinado un $Rho = 0.515$ con $sig. = 0.000$, analizada como positiva media, logrando comprobar la hipótesis planteada en el estudio, afirmando que las estrategias institucionales que se propagan se encuentra relacionado con las competencias que presenten los trabajadores y el involucramiento que muestren en cada uno de los procesos.

Cancho (2021), ha propuesto el desarrollo de una investigación que presenta por finalidad analizar como se relaciona la gestión estratégica de una entidad y el compromiso organizacional en el Callao, para la etapa metodológica se ha considerado a un estudio transversal, por desarrollarse en un solo momento, además de diseño no experimental, por mostrar observaciones, trabajando con una muestra de 67 trabajadores, llegando a concluir: Se ha logrado analizar una relación de $r=0.594$ y un valor de $sig. = 0.000$, entre las variables, mencionando que las estrategias que se plante a nivel de dirección debe estar orientadas a fortalecer el compromiso que presentan los trabajadores para alcanzar las metas institucionales.

Chumbile (2020), quien presentó su investigación con el objetivo de conocer la relación de la gestión estratégica con el desempeño que presenten los trabajadores de una entidad Pública de Huari, para el detalle de la fase metodológica se ha desarrollado bajo el enfoque cuantitativo, por presentar datos estadísticos como respuestas a los objetivos, además de ha considerado como transversal, por ser analizado en un solo momento, aplicando los instrumentos a 191 trabajadores, logrando llegar a la conclusión: La efectividad alcanzada de la gestión estratégica fue de 30.4% y del desempeño laboral de 24.6%, con ello se registró que aun hace falta reforzar los procedimientos administrativos que permitan obtener mejores resultados, además el nivel de relación presentada fue de 0.691 con sig. = 0.000<0.05, afirmando que existe relación positiva y moderada entre las variables, además se ha logrado comprobar la hipótesis del estudio.

Márquez (2021), ha desarrollado una investigación que se basa en analizar la administración del personal y la relación que se presentaron el compromiso organizacional en una entidad de Tacna, para el detalle de la fase metodológica se ha desarrollado bajo el enfoque cuantitativo, por presentar datos estadísticos como respuestas a los objetivos, además de ha considerado como transversal, por ser analizado en un solo momento, aplicando los instrumentos a 297 trabajadores, logrando llegar a la conclusión: El 81.1% consideran que la administración del personal es eficiente, de la misma manera el 79.5% opinaron que el compromiso organizacional es alto, logrando afirmar la presencia de una relación de chi = 171.784 y sig. = 0.000, quedando demostrado que se presenta una relación significativa, por lo tanto se ha rechazado a la hipótesis nula, con ello se dio a conocer que la adecuada administración del personal es una herramienta que fortalece el compromiso e identificación de los trabajadores con las políticas administrativas.

Gutiérrez (2020), quien ha desarrollado una investigación con el objetivo de dar a conocer el nivel de relación que se presenta entre el compromiso organizacional y el desempeño de los trabajadores de una entidad pública de Tacna, para ello el desarrollo de la metodología se basó en el diseño no experimental, debido a ello se realizó observaciones externas y de alcance transversal, aplicando los instrumentos a 139 trabajadores, de ello se ha obtenido

como conclusión: Se ha demostrado un nivel de relación de 0.735 con una sig. = 0.000<0.05, quedando comprobado la existencia de relación significativa y afirmando que un personal comprometido con los lineamientos de la empresa, lograra que su desempeño sea el esperado y permite la mejora de los procesos.

Finalmente el aporte de Céspedes (2018), quien ha desarrollado una investigación que presentó por objetivo determinar el nivel de relación que se presenta entre la gestión del personal y el compromiso organizacional en una entidad de Lima, para el detalle de la fase metodológica se ha desarrollado bajo el enfoque cuantitativo, por presentar datos estadísticos como respuestas a los objetivos, además de ha considerado como transversal, por ser analizado en un solo momento, aplicando los instrumentos a 82 trabajadores, logrando llegar a la conclusión: Se logrado determinar una relación de 0.883 entre las variables y una sig. = 0.000<0.05, considerada como sustento para realizar el rechazo de la hipótesis nula, con ello se logró demostrar la importancia que presenta aplicar estrategias de involucramiento del personal para fortalecer el compromiso que sienten con la entidad.

Referente al sustento teórico de la gestión estratégica se considera como el direccionamiento de una entidad con la finalidad de proporcionar los lineamientos necesarios que permitan alcanzar los objetivos planteados, generando una ventaja competitiva en el servicio que se brinda a los usuarios que requieren del servicio (Brume, 2017).

Dentro de la teoría que fundamenta a la gestión estratégica se tiene a la teoría clásica descrito por Fayol, enfocada en analizar ala organización y establecer las medidas necesarias para lograr la eficiencia organizacional, para ello se aplican las estrategias necesarias para lograrlo (Gómez y Topete, 2018). Dentro de ello se tiene que es importante que los trabajadores se encuentren involucrados para que las estrategias se puedan aplican con eficiente y se logren los resultados esperados por la gerencia (Arias y López, 2020).

El uso del planteamiento estratégico data desde los albores de la humanidad, los primeros habitantes confiaban en él para el perfeccionamiento de sus primeras obligaciones; actividades asociadas casi en su totalidad a la guerra sin embargo quienes controlaron desarrollar esta práctica a través de los años. Ya en la época

moderna, la elaboración de planes se ha convertido en la musa del éxito empresarial comercial de las organizaciones del siglo XX; pero, y con el paso del tiempo, el desarrollo de este dispositivo administrativo ya no más práctico no ha perdido su vigencia; Por el contrario, en un mundo especialmente complicado y agresivo, resulta de vital importancia dar pasos firmes y seguros que viabilicen un uso adecuado de los recursos y promuevan el éxito de los objetivos organizacionales (Basantes et al., 2021).

Blacutt (2019), mencionan que las entidades exitosas y, en consecuencia, globalmente agresivas, son personas que alcanzan y mantienen el nivel de excelencia; más, muchos ya no manipulan para pasar por todos los niveles; se quedan atascados en uno de todos ellos o simplemente desaparecen porque pueden no valer la pena en el mercado globalizado. El problema que surge dentro de la asimilación de la generación y el control de empresas comerciales se debe a que, en su mayoría, no se comprende el proceso de enseñanza-conocimiento del proceso de asimilación. Sumado a esto, no se tienen en cuenta los elementos que conlleva la forma ejecutiva y el diseño estratégico, así mismo, los perfiles profesionales no están actualizados en base totalmente a las nuevas tendencias en la superación del emprendedor (Comas et al., 2015).

La técnica de elaboración de gestión estratégica consta de 3 dimensiones: formulación, ejecución y evaluación de estrategias. El sistema de estrategia implica hacer crecer una visión y una misión, identificar posibilidades y amenazas externas para la organización, determinar fortalezas y debilidades internas, colocar sueños a largo plazo, producir estrategias alternativas y seleccionar técnicas particulares para seguir. La implementación de la estrategia exige que la empresa comercial establezca sueños anuales, cree políticas, anime a los empleados y asigne fuentes para que las técnicas formuladas puedan ejecutarse. La evaluación de la estrategia es el último nivel de control estratégico (Aguilar, 2020).

Referente a la dimensión formulación, se define como las acciones que desarrolla la gerencia para alcanzar los objetivos de la entidad, basado en los elementos de difundir la misión a los trabajadores, luego se refiere a la delegación de las funciones, realizar un análisis del mercado competitivo, realizar un monitoreo continuo del cumplimiento de las funciones de los trabajadores, para establecer las

medidas correctivas necesarias que permitan alcanzar los objetivos (Rojas et al., 2020).

Referente a la dimensión ejecución, se define como la programación de las actividades a desarrollar a corto y largo plazo por los trabajadores, implementando las medidas necesarias que permitan su cumplimiento, para ello se basa en difundir y evaluar el cumplimiento de las políticas institucionales, realizar un análisis de los avances logrados y analizar los requerimientos de los trabajadores para que puedan lograr, revisando los recursos materiales y las condiciones de las oficinas (Figueroa y Rosario, 2021).

Referente a la dimensión evaluación, se refieren a los controles que se debe aplicar a nivel de gerencia y ser transmitidos a los jefes de los departamentos para su cumplimiento, dentro de esta etapa se debe dar a conocer a los trabajadores los alcances obtenidos de manera periódica y detectar los inconvenientes que se presenten, estableciendo las medidas correctivas necesarias que ayuden al logro de los objetivos y el cumplimiento de las fechas (Burguete et al., 2019).

La gestión estratégica según Bautista y Pérez (2021), supone la puesta en escena de la racionalidad de los actores positivos para diseñar de la mejor manera posible los sistemas y enfoques de una empresa en aras de alcanzar sus objetivos explícitos, en este cuadro se contrasta teóricamente esta idea con el pensamiento de una de las facultades de noción organizacional que afirma que a pesar de que los actores de cualquier organización son racionales y, en consecuencia, estratégicos, la primera de las posibilidades suele estar restringida y el segundo rasgo se puede inferir de manera más simple ex post, es decir, después de que surgieron las actividades. sobre vía el análisis importante del observador médico. En este cuadro podemos intentar probar instalada esta contratación teórica a través del análisis diagnóstico de un empleador seleccionado.

La herramienta gerencial junto con la planeación estratégica y el control mejoran el desempeño de las áreas dentro de la empresa y tienen un gran impacto en la estabilidad y crecimiento de la empresa, con un mayor grado de competitividad para soportar el acceso de empresas globales y por ende proyectar mejoras en el tiempo (Ore et al., 2020).

La gestión estratégica surge como un elemento clave para definir la misión y objetivos de la organización, que conlleva a la creación de beneficios financieros y no financieros, así consecuentemente, aseguren sus ventajas competitivas. A esto se puede añadir que existen diferentes enfoques de la gestión estratégica, desde un modelo basado en la fase de implementación hasta aquellos que incluyen el desarrollo de estrategias de crecimiento y comportamiento en el ámbito externo, la publicidad del producto, el desarrollo del personal y la búsqueda de competitividad (Gallardo, 2021).

Referente al sustento teórico del compromiso organizacional se considera la vinculación que presenta entre el trabajador y la institución, expresando comportamientos y actitudes en la jornada laboral, para ello se debe cumplir con la normativa de la entidad, lograr el desarrollo profesional y el trato que recibe de los superiores (Martínez et al., 2020).

La teoría que respalda a la variable compromiso organizacional se encuentra sustentada bajo lo expuesto por Meyer y Allen (1991), quienes fueron los pioneros en desarrollar y analizar el compromiso que siente el trabajador con la entidad donde labora, a ello se le puede relacionar con la teoría de las necesidades de Maslow, quien menciona que para comprometer a un trabajador es necesario identificarlo con las políticas organizacionales y brindarles los recursos necesarios para que pueda desarrollar sus funciones (Araya et al., 2020).

Una de las definiciones considerada es que el compromiso organizacional es el lazo emocional que se genera entre el trabajador y la entidad donde labora, considerando que mientras mas tiempo permanezca laborando su compromiso puede ser reforzados con el buen trato, los beneficios que recibe, entre otros elementos que fortalezcan la identificación que presenta (Treviño y López, 2022). Por otro lado, el compromiso se presenta de manera negativa, cuando se presenta incomodidades laborales como malas relaciones con los superiores y los compañeros de trabajo, las condiciones de trabajo no benefician al trabajador, entre otros elementos que hacen que con el tiempo el trabajador pierda la identificación con la entidad (May et al., 2019).

El Compromiso Organizacional puede ser uno de los mecanismos que tiene el Departamento de Recursos Humanos para investigar la lealtad y vinculación de

los empleados con su Organización. Existe algunos de los miembros de una empresa comercial, cuando los seres humanos descubren con ella, o si bien se incluyen notablemente los objetivos de la organización y los objetivos individuales, son definitivamente congruentes (Hernández et al., 2018).

Para el desarrollo del estudio se ha tomado a los autores Coronado et al. (2020), quienes han desarrollado unas dimensiones que concuerda con los autores base que son: formación y desarrollo, se encuentra ligada con el compromiso de continuidad. Luego está la dimensión satisfacción en el trabajo que se encuentra enlazada con el compromiso afectivo y finalmente se tiene a la dimensión promoción del personal que se encuentra ligada al compromiso normativo.

Formación y desarrollo, requiere talentos en información y gestión emocional que permitan generar compromiso con la organización; “No hay compromiso organizacional, sin educación y superación”, en este sentido Gruezo y Real (2021) han probado que puede haber un tremendo impacto del seguimiento en la dedicación organizacional. Sin embargo, cuanta más formación, menos dedicación, por las posibilidades que se abren a las personas con formación extra, la dedicación a la continuidad disminuye. Por otro lado, la educación para comportarse (información teórico-práctica) es un predictor esencial de la dedicación, apoyando la idea de que este movimiento se promueve con la ayuda de líderes o jefes (Estrada y Mamani, 2020).

Satisfacción en el trabajo, el interés en la satisfacción del proceso radica en el efecto que tiene sobre la rotación y la productividad; siendo una de las ideas que más se ha asociado a la dedicación organizacional, y siendo considerada un antecedente de la misma; es millas descritas a través de Vidal (2022), como una sensación maravillosa en la dirección de las actividad laborales; De acuerdo con el concepto de la satisfacción en el contexto laboral, se puede concluir que el placer de la actividad representa un beneficio para los empleadores y los trabajadores, considerando ya no mejor la evaluación del escenario de trabajo de vanguardia, sino también del orgullo que trae para el trabajador; Los empleados decepcionados ya no se preocupan en su trabajo, presentan comportamientos no deseados y, en consecuencia, no se deciden por la empresa. La satisfacción en el trabajo se toma en consideración como el factor más crítico para el compromiso organizacional, y

existe una buena relación con él, en particular con lo afectivo; representando a su vez una posición fundamental en el desarrollo del compromiso organizacional y con el cargo ocupado (Fuentes et al., 2020).

Promoción del personal, el logro de un líder se manifiesta en las acciones de sus subordinados, y su comportamiento depende de su actitud, de esta manera se puede montar que la gestión es un antecedente de la dedicación; El hecho de que los líderes establezcan normas, tengan claros sus valores, distribuyan equitativamente las responsabilidades, sean cercanos a sus subordinados y actúen como ejemplo, redundante en que el trabajador se deleite con su trabajo y por ende con su dedicación. El hecho de que los empleados entiendan guía de sus jefes motiva un crecimiento en la dedicación normativa (Estrada y Gallegos, 2021).

Durante muchos años las organizaciones han evaluado el compromiso organizacional, pero se puede apreciar que en el sector público es donde se presenta la mayor preocupación porque se puede ver que los trabajadores carecen del compromiso y la identificación con las políticas de la entidad, esto ha llevado a que se presente una mala imagen de la gestión que se realiza y por la falta de estrategias que puedan fortalecer los procesos se ha llevado al deterioro del compromiso (Patrón y Pérez, 2017).

El personal con más permanencia en la organización son los que manifiestan un compromiso más acorde a las necesidades, para ello es importante que se pueda fortalecer las estrategias que permitan que se logren los objetivos institucionales y se mejore el servicio que se brinda a los usuarios externos (Sánchez et al., 2022).

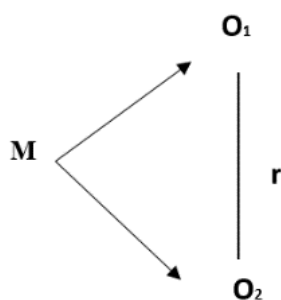
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según el análisis realizado el estudio se consideró de tipo básica, porque se basa en análisis diferentes fuentes como revistas indexadas, repositorios, libros que sirvan de sustento para las variables y permitan analizar una problemática seleccionada por el investigador (Carhuacho et al., 2019). De acuerdo a lo expuesto se consideró de enfoque cuantitativo, basado en cuantificar las opiniones de los trabajadores de la institución y ser representada por medio de tablas estadísticas, logrando responder a los objetivos trazados (Gallardo, 2017).

El diseño que más se ajusta a las características que presentó el estudio es el no experimental, considerado como un diseño que presenta por finalizar realizar un análisis global, realizando observaciones sin afectar a los comportamientos que presenten los sujetos, ubicados en la problemática seleccionada (Hernández y Mendoza, 2018). De la misma manera se consideró de nivel correlacional, puesto que el principal propósito que presenta el estudio es analizar el nivel de relación que se presenta entre las variables seleccionadas (Ochoa, 2019). Finalmente presentó un alcance transversal, puesto que durante la fase de recojo de datos y aplicación de instrumento se realiza en un momento específico, que se determina entre el investigador y los sujetos que integran la muestra (Páramo, 2018).

Figura 1. Esquema del estudio correlacional



Dónde:

M: Muestra del estudio.

O₁: Gestión estratégica

O₂: Compromiso organizacional

r: Relación que existe entre las variables en estudio.

3.2. Variables y operacionalización

Espinoza (2019), detalla que el proceso de operacionalizar a las variables seleccionadas en una investigación consiste en descomponerla para poder contar con los elementos necesarios que permitan elaborar el instrumento de recolección de datos:

Variable X: Gestión estratégica

Definición conceptual:

Se considera como el direccionamiento de una entidad con la finalidad de proporcionar los lineamientos necesarios que permitan alcanzar los objetivos planteados, generando una ventaja competitiva en el servicio que se brinda a los usuarios que requieren del servicio (Brume, 2017).

Definición operacional:

Son los procesos que realizó la institución para alcanzar los objetivos trazados, en el estudio se evalúa por medio de la percepción de los trabajadores, referente a la valoración que realicen en las opciones que presente el instrumento a través de las dimensiones de formulación, luego la implementación y culmina con la evaluación, representada por medio de una escala ordinal.

Variable Y: compromiso laboral

Definición conceptual:

Se considera la vinculación que presentó entre el trabajador y la institución, expresando comportamientos y actitudes en la jornada laboral, para ello se debe cumplir con la normativa de la entidad, lograr el desarrollo profesional y el trato que recibe de los superiores (Martínez et al., 2020).

Definición operacional:

Es la identificación que presenta el trabajador con la entidad, analizada en el estudio a través de la percepción de los trabajadores y las opiniones que proporcionen en el instrumento aplicado, evaluando las dimensiones de promoción

del personal, satisfacción en el trabajo, finalmente esta la formación y desarrollo, representada por medio de una escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Para el desarrollo del estudio se ha seleccionado a 65 trabajadores nombrados de la entidad como población, puesto que son de tiempo permanente y presentan las experiencias y conocimientos requeridos para responder a los instrumentos propuestos. Ñaupas et al. (2018), define a la población como sujetos que presentan las características requeridas en una investigación y conforman el total de los involucrados en la problemática.

La muestra en el estudio se consideró a la misma cantidad que la población, por ser una cantidad que el investigador puede manejar y aplicar los instrumentos a todos los involucrados. Sánchez et al. (2018), definen a la muestra censal como representación de poblaciones reducidas o pequeñas donde se puede aplicar los instrumentos a todos los involucrados. Para ello se aplica el muestreo no probabilístico, con características aleatorias, considerando el criterio del investigador.

Criterio de inclusión: se consideró a todo el personal nombrado de la entidad, por presentar las características y experiencia requerida para responder a los instrumentos propuestos en el estudio.

Criterio de exclusión: Se consideró a todo el personal contratado que presenta una permanencia menor a 1 año.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Referente a la técnica seleccionada para el desarrollo de la investigación se tiene a la encuesta, conceptualizada por Salgado (2018), como la secuencia de pasos que se desarrollan en un estudio cuantitativo donde se realizó la recopilación de datos por medio de la aplicación de su instrumento, logrando comprender los sucesos que se presentan en un periodo determinado.

Referente al instrumento seleccionado en el estudio se tiene seleccionado al cuestionario, Neill y Cortez (2018), sostienen que los cuestionarios presentan una estructura que facilitan la cuantificación de las opiniones que se otorgan por

los sujetos y permite la representación bajo el diseño de tablas estadísticas. Para el caso del estudio se han planteado 2 cuestionarios que se encuentran relacionados con las variables seleccionadas en la investigación.

Referente al proceso de validez, durante esta etapa del estudio se sometió los instrumentos desarrollados a especialista en el área para que realicen la evaluación de consistencia, para ello se tiene en cuenta la selección de 3 profesionales con maestría o doctorado, quienes evaluarán la coherencia de redacción, junto a ello la relación que se presente entre el ítem con los indicadores y las dimensiones seleccionadas.

Referente al proceso de confiabilidad, se inicia con la determinación del tamaño de la muestra piloto, en el caso del estudio se considera a 15 trabajadores de la misma entidad, pero que no forme parte de la muestra, luego se procede con la aplicación de los instrumentos, para realizar el procesamiento de las opiniones en una base de datos y continuar con el proceso de cálculo del Alfa de Cronbach, para determinar el grado de aceptación estadística de los instrumentos.

3.5. Procedimiento

Para detallar las actividades que se han considerado durante toda la etapa del desarrollo del estudio se tiene la elección de la entidad donde se puede acceder y luego se selecciona los temas o variables a investigar, luego se procede con el ingreso de una carta de solicitud de acceso a la información necesaria para el estudio, luego se tiene coordinación con las autoridades y los trabajadores las fechas requeridas para el levantamiento de información y la aplicación de los instrumentos. Cuando se obtenga las opiniones se procederá con la tabulación en los programas seleccionados y continuar con el análisis estadístico, logrando las conclusiones del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Durante la etapa de métodos de análisis de datos se tiene el manejo de las herramientas tecnológicas necesarias para su procesamiento y interpretación,

para ello el investigador ha determinado al programa Excel 2021 como un programa utilizado para realizar la tabulación y ordenarlo en una base de datos, permitiendo representar los datos en tablas de frecuencia y figuras de barra, por medio del análisis descriptivo.

La segunda etapa del análisis de datos consiste en demostrar la normalidad que presentan los datos, para ello se realizará una migración del Excel al SPSS, programa que permite realizar diversas técnicas estadísticas de manera sencilla. Luego de conocer la normalidad de datos se podrá determinar el análisis inferencial más adecuado para el estudio.

3.7. Aspectos éticos

Durante esta etapa del estudio se tiene a la originalidad, considerado como uno de los aspectos éticos más representativos de la UCV, porque expresa que el investigador debe evitar copiar información sin citar a los autores. Además, se tiene al respeto, puesto que en todo el proceso del estudio no se exponen, ni alteran las opiniones de los trabajadores, finalmente se considerade manera anónima, puesto que las opiniones que se recojan en los instrumentos no recopilan datos personales que expongan sus opiniones de manera individual.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Niveles de la gestión estratégica en el hospital III de ESSALUD, Ancash

Niveles	fi	%
Deficiente	13	20.0%
Regular	35	53.8%
Eficiente	17	26.2%
Total	65	100.0%

Nota: Opiniones del personal

Con los hallazgos presentados de las opiniones del personal del hospital III de ESSALUD se ha podido evidenciar que la gestión estratégica se desarrolla de manera regular con un valor de 53.8%, de ello se tiene una inclinación al nivel eficiente con el 26.2% y para el nivel deficiente se alcanzó un valor del 20.0%. Con ello se menciona que la gestión del hospital se encuentra en buen camino y se están realizando las mejoras necesarias para alcanzar resultados positivos.

Tabla 2

Niveles de las dimensiones de la gestión estratégica en el hospital III de ESSALUD, Ancash

Dimensiones	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Formulación	15	23.1%	32	49.2%	18	27.7%	65	100.0%
Implementación	13	20.0%	34	52.3%	18	27.7%	65	100.0%
Evaluación	9	13.8%	33	50.8%	23	35.4%	65	100.0%

Con los hallazgos presentados de las opiniones del personal del hospital III de ESSALUD se ha podido evidenciar los niveles alcanzados para las dimensiones de la gestión estratégica mencionando a lo siguiente: Referente a las valoraciones alcanzadas para la dimensión formulación se tiene que se percibe como regular con el 49.2%, con ello se evidencia una inclinación al nivel eficiente con el 27.7% y para el nivel deficiente se presentó con un valor del 23.1%. al realizar el detalle de la dimensión implementación se tiene que se presenta como regular con un valor del 52.3%, con una inclinación a eficiente del 27.7% y para el nivel deficiente se alcanzó un valor del 20.0%. Respecto a la dimensión evaluación se tiene que se percibe de manera regular con el 50.8%, con una inclinación al nivel eficiente, para el nivel deficiente se presentó un valor del 13.8%.

Tabla 3

Niveles del compromiso laboral en el hospital III de ESSALUD, Ancash

Niveles	fi	%
Bajo	10	15.4%
Regular	35	53.8%
Alto	20	30.8%
Total	65	100.0%

Nota: Opiniones del personal

Con los hallazgos presentados de las opiniones del personal del hospital III de ESSALUD se ha podido evidenciar que el compromiso organizacional se desarrolla de manera regular con un valor de 53.8%, de ello se tiene una inclinación al nivel eficiente con el 30.8% y para el nivel deficiente se alcanzó un valor del 15.4%. Con ello se menciona que los trabajadores se encuentran comprometidos con la entidad por presentar una tendencia al nivel eficiente y la dirección del hospital debe aplicar las estrategias necesarias que permitan mejorar estos niveles.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones del compromiso laboral en el hospital III de ESSALUD, Ancash

Dimensiones	Bajo		Regular		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Promoción del personal	8	12.3%	37	56.9%	20	30.8%	65	100.0%
Satisfacción en el trabajo	12	18.5%	37	56.9%	16	24.6%	65	100.0%
Formación y desarrollo	11	16.9%	33	50.8%	21	32.3%	65	100.0%

Con los hallazgos presentados de las opiniones del personal del hospital III de ESSALUD se ha podido evidenciar los niveles alcanzados para las dimensiones de del compromiso organizacional mencionando a lo siguiente: Referente a las valoraciones alcanzadas para la dimensión promoción del personal se tiene que se percibe como regular con el 56.9%, con ello se evidencia una inclinación al nivel alto con el 30.8% y para el nivel bajo se presentó con un valor del 12.3%. al realizar el detalle de la dimensión satisfacción en el trabajo se tiene que se presenta como regular con un valor del 56.9%, con una inclinación a alto del 24.6% y para el nivel bajo se alcanzó un valor del 18.5%. Respecto a la dimensión formación y desarrollo se tiene que se percibe de manera regular con el 50.8%, con una inclinación al nivel alto con el 32.3%, para el nivel bajo se presentó un valor del 16.9%.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 5

Normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión estratégica	,084	65	,200*
Compromiso organizacional	,075	65	,200*

Con las valoraciones alcanzadas en el estudio se tiene la aplicación de la técnica de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a para muestras que superan el tamaño de 50, obteniendo como resultado un valor de significancia de 0.200 para la variable gestión estratégica y de 0.200 para la variable compromiso organizacional, con ello se ha demostrado que los valores registrados se encuentran por encima del 0.05, por lo tanto se puede afirmar que la distribución que presenta la muestra es paramétrica y el método inferencial más adecuado para demostrar la relación del estudio es el Rho de Spearman.

Tabla 6

Relación entre la gestión estratégica y el compromiso laboral en el hospital III de ESSALUD

		Gestión estratégica	Compromiso organizacional
Gestión estratégica	Correlación de Pearson	1	,843**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,843**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la prueba de correlación de Pearson se ha calculado un valor 0.843 entre la gestión estratégica y el compromiso laboral en el hospital III de ESSALUD, interpretado como positiva y alta, dando a conocer que la gestión estratégica que se desarrolle a nivel de dirección es favorable para lograr comprometer a los trabajadores en las funciones que realizan.

Para realizar la prueba de hipótesis se ha tenido que analizar el resultado logrado en la significancia, donde se evidencia un 0.000, el cual se sitúa por debajo del 0.05, lo que permite afirmar que la relación que se presenta en el estudio es significativa, por lo tanto, se toma la decisión de rechazar a la hipótesis nula.

Tabla 7

Relación entre la gestión estratégica y la promoción del personal en el hospital III de ESSALUD

		Gestión estratégica	Promoción del personal
Gestión estratégica	Correlación de Pearson	1	,788**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
Promoción del personal	Correlación de Pearson	,788**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la prueba de correlación de Pearson se ha calculado un valor 0.788 entre la gestión estratégica y la promoción del personal en el hospital III de ESSALUD, interpretado como positiva y alta, dando a conocer que la gestión estratégica que se desarrolle a nivel de dirección es favorable para fomentar el desarrollo de los trabajadores en las funciones que realizan.

Para realizar la prueba de hipótesis se ha tenido que analizar el resultado logrado en la significancia, donde se evidencia un 0.000, el cual se sitúa por debajo del 0.05, lo que permite afirmar que la relación que se presenta en el estudio es significativa, por lo tanto, se toma la decisión de rechazar a la hipótesis nula.

Tabla 8

Relación entre la gestión estratégica y la satisfacción en el trabajo en el hospital III de ESSALUD

		Gestión estratégica	Satisfacción en el trabajo
Gestión estratégica	Correlación de Pearson	1	,781**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
Satisfacción en el trabajo	Correlación de Pearson	,781**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la prueba de correlación de Pearson se ha calculado un valor 0.781 entre la gestión estratégica y la satisfacción en el trabajo en el hospital III de ESSALUD, interpretado como positiva y alta, dando a conocer que la gestión estratégica que se desarrolle a nivel de dirección debe enfocarse en mantener satisfechos a los trabajadores para que se pueda cumplir con los objetivos institucionales.

Para realizar la prueba de hipótesis se ha tenido que analizar el resultado logrado en la significancia, donde se evidencia un 0.000, el cual se sitúa por debajo del 0.05, lo que permite afirmar que la relación que se presenta en el estudio es significativa, por lo tanto, se toma la decisión de rechazar a la hipótesis nula.

Tabla 9

Relación entre la gestión estratégica con la formación y desarrollo en el hospital III de ESSALUD

		Gestión estratégica	Formación y desarrollo
Gestión estratégica	Correlación de Pearson	1	,728**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
Formación y desarrollo	Correlación de Pearson	,728**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la prueba de correlación de Pearson se ha calculado un valor 0.728 entre la gestión estratégica y la formación y desarrollo en el hospital III de ESSALUD, interpretado como positiva y alta, dando a conocer que la gestión estratégica que se desarrolle a nivel de dirección debe enfocarse en generar una línea de carrera a los trabajadores para que se pueda cumplir con los objetivos institucionales.

Para realizar la prueba de hipótesis se ha tenido que analizar el resultado logrado en la significancia, donde se evidencia un 0.000, el cual se sitúa por debajo del 0.05, lo que permite afirmar que la relación que se presenta en el estudio es significativa, por lo tanto, se toma la decisión de rechazar a la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Según los hallazgos presentados para el objetivo general que se enfoca en determinar la relación entre la gestión estratégica y el compromiso laboral en el hospital III de ESSALUD, Ancash 2022, de acuerdo a la prueba de correlación de Pearson se ha calculado un valor 0.843 entre la gestión estratégica y el compromiso laboral en el hospital III de ESSALUD, interpretado como positiva y alta. Para realizar la prueba de hipótesis se ha tenido que analizar el resultado logrado en la significancia, donde se evidencia un 0.000, el cual se sitúa por debajo del 0.05, lo que permite afirmar que la relación que se presenta en el estudio es significativa, por lo tanto, se toma la decisión de rechazar a la hipótesis nula. Dando a conocer que la gestión estratégica que se desarrolle a nivel de dirección es favorable para lograr comprometer a los trabajadores en las funciones que realizan

Lo mencionado concuerda con lo registrado por Chumbile (2020), quien presentó su investigación con el objetivo de conocer la relación de la gestión estratégica con el desempeño que presenten los trabajadores de una entidad Pública de Huari, para el detalle de la fase metodológica se ha desarrollado bajo el enfoque cuantitativo, por presentar datos estadísticos como respuestas a los objetivos, además de ha considerado como transversal, por ser analizado en un solo momento, aplicando los instrumentos a 191 trabajadores, logrando llegar a la conclusión: La efectividad alcanzada de la gestión estratégica fue de 30.4% y del desempeño laboral de 24.6%, con ello se registró que aun hace falta reforzar los procedimientos administrativos que permitan obtener mejores resultados, además el nivel de relación presentada fue de 0.691 con sig. = 0.000 < 0.05, afirmando que existe relación positiva y moderada entre las variables, además se ha logrado comprobar la hipótesis del estudio.

A partir de la comparación realizada en el estudio se puede dar a conocer los beneficios que genera contar con las estrategias necesarias que permitan que se fortalezcan el compromiso de los trabajadores para alcanzar los resultados esperados por la gerencia. Blacutt (2019), mencionan que las entidades exitosas y, en consecuencia, globalmente agresivas, son personas que alcanzan y mantienen el nivel de excelencia; más, muchos ya no manipulan para pasar por todos los niveles; se quedan atascados en uno de todos ellos o simplemente desaparecen

porque pueden no valer la pena en el mercado globalizado. El problema que surge dentro de la asimilación de la generación y el control de empresas comerciales se debe a que, en su mayoría, no se comprende el proceso de enseñanza-conocimiento del proceso de asimilación. Sumado a esto, no se tienen en cuenta los elementos que conlleva la forma ejecutiva y el diseño estratégico, así mismo, los perfiles profesionales no están actualizados en base totalmente a las nuevas tendencias en la superación del emprendedor.

Según los hallazgos presentados para el objetivo específico que se enfoca en describir la gestión estratégica en el hospital III de ESSALUD, Ancash 2022, con los hallazgos presentados de las opiniones del personal del hospital III de ESSALUD se ha podido evidenciar que la gestión estratégica se desarrolla de manera regular con un valor de 53.8%, de ello se tiene una inclinación al nivel eficiente con el 26.2% y para el nivel deficiente se alcanzó un valor del 20.0%. Referente a las valoraciones alcanzadas para la dimensión formulación se tiene que se percibe como regular con el 49.2%, con ello se evidencia una inclinación al nivel eficiente con el 27.7% y para el nivel deficiente se presentó con un valor del 23.1%. al realizar el detalle de la dimensión implementación se tiene que se presenta como regular con un valor del 52.3%, con una inclinación a eficiente del 27.7% y para el nivel deficiente se alcanzó un valor del 20.0%. Respecto a la dimensión evaluación se tiene que se percibe de manera regular con el 50.8%, con una inclinación al nivel eficiente, para el nivel deficiente se presentó un valor del 13.8%. Con ello se menciona que la gestión del hospital se encuentra en buen camino y se están realizando las mejoras necesarias para alcanzar resultados positivos.

Lo mencionado concuerda con lo registrado por Briseño y Cherres (2017), desarrollaron una investigación que presento por finalidad analizar cómo se presenta la gestión estratégica y la identificación del personal en una empresa de Abanto, llegando a concluir: Se ha obtenido un valor de $\chi^2 = 100.822$ y $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$, con ello ha quedado demostrado la presencia de relación significativa y se ha demostrado la aceptación de la hipótesis, haciendo referencia las estrategias que aplique la dirección serán favorables cuando el personal se encuentra involucrado y comprometido en cada uno de los procesos. Con lo

descrito se puede mencionar que las estrategias son una oportunidad de mejora que presenta las organizaciones porque les permite programar las funciones necesarias para lograr los objetivos.

La gestión estratégica según Bautista y Pérez (2021), supone la puesta en escena de la racionalidad de los actores positivos para diseñar de la mejor manera posible los sistemas y enfoques de una empresa en aras de alcanzar sus objetivos explícitos, en este cuadro se contrasta teóricamente esta idea con el pensamiento de una de las facultades de noción organizacional que afirma que a pesar de que los actores de cualquier organización son racionales y, en consecuencia, estratégicos, la primera de las posibilidades suele estar restringida y el segundo rasgo se puede inferir de manera más simple ex post, es decir, después de que surgieron las actividades. sobre vía el análisis importante del observador médico. En este cuadro podemos intentar probar instalada esta contratación teórica a través del análisis diagnóstico de un empleador seleccionado.

Según los hallazgos presentados para el objetivo específico que se enfoca en describir el compromiso laboral en el hospital III de ESSALUD, Ancash 2022, con los hallazgos presentados de las opiniones del personal del hospital III de ESSALUD se ha podido evidenciar que el compromiso organizacional se desarrolla de manera regular con un valor de 53.8%, de ello se tiene una inclinación al nivel eficiente con el 30.8% y para el nivel deficiente se alcanzó un valor del 15.4%. Referente a las valoraciones alcanzadas para la dimensión promoción del personal se tiene que se percibe como regular con el 56.9%, con ello se evidencia una inclinación al nivel alto con el 30.8% y para el nivel bajo se presentó con un valor del 12.3%. al realizar el detalle de la dimensión satisfacción en el trabajo se tiene que se presenta como regular con un valor del 56.9%, con una inclinación a alto del 24.6% y para el nivel bajo se alcanzó un valor del 18.5%. Respecto a la dimensión formación y desarrollo se tiene que se percibe de manera regular con el 50.8%, con una inclinación al nivel alto con el 32.3%, para el nivel bajo se presentó un valor del 16.9%. Con ello se menciona que los trabajadores se encuentran comprometidos con la entidad por presentar una tendencia al nivel eficiente y la dirección del hospital debe aplicar las estrategias necesarias que permitan mejorar estos niveles.

Lo mencionado concuerda con lo registrado por Gutiérrez (2020), quien ha desarrollado una investigación con el objetivo de dar a conocer el nivel de relación que se presenta entre el compromiso organizacional y el desempeño de los trabajadores de una entidad pública de Tacna, de ello se ha obtenido como conclusión: Se ha demostrado un nivel de relación de 0.735 con una sig. = $0.000 < 0.05$, quedando comprobado la existencia de relación significativa y afirmando que un personal comprometido con los lineamientos de la empresa, lograra que su desempeño sea el esperado y permite la mejora de los procesos.

A partir de lo mencionado se tiene que el compromiso organizacional es un sentimiento que lo forma el empleador, a través de las estrategias y relaciones afectivas que presenten con los trabajadores. La herramienta gerencial junto con la planeación estratégica y el control mejoran el desempeño de las áreas dentro de la empresa y tienen un gran impacto en la estabilidad y crecimiento de la empresa, con un mayor grado de competitividad para soportar el acceso de empresas globales y por ende proyectar mejoras en el tiempo (Ore et al., 2020).

Según los hallazgos presentados para el objetivo específico que se enfoca en analizar la relación entre la gestión estratégica y la promoción del personal en el hospital III de ESSALUD, Ancash 2022, de acuerdo a la prueba de correlación de Pearson se ha calculado un valor 0.788 entre la gestión estratégica y la promoción del personal en el hospital III de ESSALUD, interpretado como positiva y alta, dando a conocer que la gestión estratégica que se desarrolle a nivel de dirección es favorable para fomentar el desarrollo de los trabajadores en las funciones que realizan. Para realizar la prueba de hipótesis se ha tenido que analizar el resultado logrado en la significancia, donde se evidencia un 0.000, el cual se sitúa por debajo del 0.05, lo que permite afirmar que la relación que se presenta en el estudio es significativa, por lo tanto, se toma la decisión de rechazar a la hipótesis nula.

Lo mencionado concuerda con lo registrado por Meléndez (2018), quien a través de su estudio se dio a conocer cómo se presenta la gestión estratégica y la relación que presenta con la competitividad profesional de una entidad de Lima, para la selección de la metodología se alineado al diseño no experimental, realizando las observaciones necesarias que permitan el recojo de opiniones, con un alcance transversal, por recoger los datos en un solo momento, seleccionando

a 307 trabajadores como muestra, logrando concluir: Se ha determinado un $Rho = 0.515$ con $sig. = 0.000$, analizada como positiva media, logrando comprobar la hipótesis planteada en el estudio, afirmando que las estrategias institucionales que se propagan se encuentra relacionado con las competencias que presenten los trabajadores y el involucramiento que muestren en cada uno de los procesos.

Formación y desarrollo, requiere talentos en información y gestión emocional que permitan generar compromiso con la organización; “No hay compromiso organizacional, sin educación y superación”, en este sentido Gruezo y Real (2021) han probado que puede haber un tremendo impacto del seguimiento en la dedicación organizacional. Sin embargo, cuanto más formación, menos dedicación, por las posibilidades que se abren a las personas con formación extra, la dedicación a la continuidad disminuye. Por otro lado, la educación para comportarse (información teórico-práctica) es un predictor esencial de la dedicación, apoyando la idea de que este movimiento se promueve con la ayuda de líderes o jefes (Estrada y Mamani, 2020).

Según los hallazgos presentados para el objetivo específico que se enfoca en analizar la relación entre la gestión estratégica y la satisfacción en el trabajo en el hospital III de ESSALUD, Ancash 2022, de acuerdo a la prueba de correlación de Pearson se ha calculado un valor 0.781 entre la gestión estratégica y la satisfacción en el trabajo en el hospital III de ESSALUD, interpretado como positiva y alta, dando a conocer que la gestión estratégica que se desarrolle a nivel de dirección debe enfocarse en mantener satisfechos a los trabajadores para que se pueda cumplir con los objetivos institucionales. Para realizar la prueba de hipótesis se ha tenido que analizar el resultado logrado en la significancia, donde se evidencia un 0.000, el cual se sitúa por debajo del 0.05, lo que permite afirmar que la relación que se presenta en el estudio es significativa, por lo tanto, se toma la decisión de rechazar a la hipótesis nula.

Lo mencionado concuerda con lo registrado por Pacheco (2018), realizó la presentación de su estudio que tiene por objetivo analizar a la gestión estratégica dentro de una organización de Ecuador, para ello el desarrollo de la metodología se basó en el diseño no experimental, debido a ello se realizó observaciones externas y de alcance transversal, aplicando los instrumentos a 76 trabajadores, de

ello se ha obtenido como conclusión: Las estrategias planificadas por la entidad no se ha logrado culminar en su totalidad, por la falta de involucramiento del personal, durante la etapa de implementación se reflejó que el personal no deseaba saturarse de más funciones, mostrando desinterés en su aplicación y cumplimiento.

Satisfacción en el trabajo, el interés en la satisfacción del proceso radica en el efecto que tiene sobre la rotación y la productividad; siendo una de las ideas que más se ha asociado a la dedicación organizacional, y siendo considerada un antecedente de la misma; es millas descritas a través de Vidal (2022), como una sensación maravillosa en la dirección de las actividad laborales; De acuerdo con el concepto de la satisfacción en el contexto laboral, se puede concluir que el placer de la actividad representa un beneficio para los empleadores y los trabajadores, considerando ya no mejor la evaluación del escenario de trabajo de vanguardia, sino también del orgullo que trae para el trabajador; Los empleados decepcionados ya no se preocupan en su trabajo, presentan comportamientos no deseados y, en consecuencia, no se deciden por la empresa. La satisfacción en el trabajo se toma en consideración como el factor más crítico para el compromiso organizacional, y existe una buena relación con él, en particular con lo afectivo; representando a su vez una posición fundamental en el desarrollo del compromiso organizacional y con el cargo ocupado (Fuentes et al., 2020).

Según los hallazgos presentados para el objetivo específico que se enfoca en analizar la relación entre la gestión estratégica con la formación y desarrollo en el hospital III de ESSALUD, Ancash 2022, de acuerdo a la prueba de correlación de Pearson se ha calculado un valor 0.728 entre la gestión estratégica y la formación y desarrollo en el hospital III de ESSALUD, interpretado como positiva y alta, dando a conocer que la gestión estratégica que se desarrolle a nivel de dirección debe enfocarse en generar una línea de carrera a los trabajadores para que se pueda cumplir con los objetivos institucionales. Para realizar la prueba de hipótesis se ha tenido que analizar el resultado logrado en la significancia, donde se evidencia un 0.000, el cual se sitúa por debajo del 0.05, lo que permite afirmar que la relación que se presenta en el estudio es significativa, por lo tanto, se toma la decisión de rechazar a la hipótesis nula.

Lo mencionado concuerda con lo registrado por Meléndez (2018), quien a través de su estudio se dio a conocer cómo se presenta la gestión estratégica y la relación que presenta con la competitividad profesional de una entidad de Lima, para la selección de la metodología se alineado al diseño no experimental, realizando las observaciones necesarias que permitan el recojo de opiniones, con un alcance transversal, por recoger los datos en un solo momento, seleccionando a 307 trabajadores como muestra, logrando concluir: Se ha determinado un $Rho = 0.515$ con $sig. = 0.000$, analizada como positiva media, logrando comprobar la hipótesis planteada en el estudio, afirmando que las estrategias institucionales que se propagan se encuentra relacionado con las competencias que presenten los trabajadores y el involucramiento que muestren en cada uno de los procesos.

Promoción del personal, el logro de un líder se manifiesta en las acciones de sus subordinados, y su comportamiento depende de su actitud, de esta manera se puede montar que la gestión es un antecedente de la dedicación; El hecho de que los líderes establezcan normas, tengan claros sus valores, distribuyan equitativamente las responsabilidades, sean cercanos a sus subordinados y actúen como ejemplo, redundan en que el trabajador se deleite con su trabajo y por ende con su dedicación. El hecho de que los empleados entiendan guía de sus jefes motiva un crecimiento en la dedicación normativa (Estrada y Gallegos, 2021).

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluyó que, existe relación alta y significativa ($Rho = 0.843$; $sig. = 0.000$) entre la gestión estratégica y el compromiso laboral en el hospital III de ESSALUD, dando a conocer que la gestión estratégica que se desarrolle a nivel de dirección es favorable para lograr comprometer a los trabajadores en las funciones que realizan. Con ello se ha aceptado a la hipótesis planteada por el investigador y se rechazó a la hipótesis nula.

Segunda: Se concluyó que, la gestión estratégica en el hospital III de ESSALUD, Ancash se presenta de manera regular con un valor de 53.8%, de ello se tiene una inclinación al nivel eficiente con el 26.2% y para el nivel deficiente se alcanzó un valor del 20.0%. Con ello se menciona que la gestión del hospital se encuentra en buen camino y se están realizando las mejoras necesarias para alcanzar resultados positivos.

Tercera: Se concluyó que, existe el compromiso laboral en el hospital III de ESSALUD, Ancash, se presenta de manera regular con un valor de 53.8%, de ello se tiene una inclinación al nivel eficiente con el 30.8% y para el nivel deficiente se alcanzó un valor del 15.4%. Con ello se menciona que los trabajadores se encuentran comprometidos con la entidad por presentar una tendencia al nivel eficiente y la dirección del hospital debe aplicar las estrategias necesarias que permitan mejorar estos niveles.

Cuarta: Se concluyó que, existe relación alta y significativa ($Rho = 0.788$; $sig. = 0.000$) entre la gestión estratégica y la promoción del personal en el hospital III de ESSALUD, dando a conocer que la gestión estratégica que se desarrolle a nivel de dirección es favorable para fomentar el desarrollo de los trabajadores en las funciones que realizan.

Quinta: Se ha logrado establecer relación alta y significativa ($Rho = 0.781$; $sig. = 0.000$) entre la gestión estratégica y la satisfacción en el trabajo en el hospital III de ESSALUD, dando a conocer que la gestión estratégica que

se desarrolle a nivel de dirección debe enfocarse en mantener satisfechos a los trabajadores para que se pueda cumplir con los objetivos institucionales.

Sexta: Se concluyó que, existe relación alta y significativa ($Rho = 0.843$; sig. = 0.000) entre la gestión estratégica con la formación y desarrollo en el hospital III de ESSALUD, dando a conocer que la gestión estratégica que se desarrolle a nivel de dirección debe enfocarse en generar una línea de carrera a los trabajadores para que se pueda cumplir con los objetivos institucionales.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al administrador del hospital III de ESSALUD proponer y aplicar estrategias que permitan fortalecer el compromiso que sienten los trabajadores para cumplir con los procesos administrativos y se alcancen los objetivos institucionales que es brindar un servicio de calidad.

Segunda: Al jefe de personal aplicar recompensas laborales para fortalecer el involucramiento e identificación de los trabajadores con las metas institucionales y se logren los objetivos propuestos.

Tercera: Al jefe de personal difundir el manual de organización y funciones de manera periódica con la finalidad que los trabajadores tengan presente los lineamientos que tiene que seguir en las funciones que realizan y cumplir con los objetivos del hospital.

Cuarta: A los jefes de las áreas administrativas motivar al personal a su cargo para que pueden mejorar su desempeño y comprometerlos con los lineamientos del área, brindándoles una estabilidad laboral y permanencia en su puesto.

Quinta: Al personal administrativa integrarse con el personal médico para trabajar en equipo y se pueda tener acceso a la información de los pacientes, logrando identificarse con el servicio que se brinda a los usuarios.

Sexta: A los trabajadores solicitar capacitación al área de personal sobre trabajo en equipo para fortalecer la articulación de la información que se maneja en la entidad y alcanzar los objetivos esperados por la dirección.

REFERENCIAS

- Aguilar, M. (2020). *Strategic management in the Research Centers of the Universidad Nacional de Asuncion*. 26 (51).
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2076-054X2020005100020
- Arias, R. y López, C. (2020). *Theoretical advances of management and formation processes in a postgraduate program*. 8 (16).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100411
- Araya et al. (2020). *Organizational Commitment of Professionals of a Chilean Municipal School: AMultidimensional Analysis According to Characterization Variables*. 8 (3). <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/428>
- Báez et al. (2019). *Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises*. Revista Scielo. 22 (4).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Blacutt, J. (2019). *The New Trends in Strategic Management. An approach based on orientation to central competences, to the market or to strategic activities*. 43 (1). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332019000100006
- Bautista, R. y Pérez, F. (2021). *Gestión estratégica del riesgo y su importancia en las buenas prácticas empresariales*. 2 (1).
<https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/re/article/view/383>
- Basantes et al. (2021). *Planificación Estratégica: antecedentes de aplicación y su vigencia en un mundo contemporáneo*. 4 (2).
<https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/article/view/1741>
- Briseño, M. y Cherres, T. (2017). *La gestión estratégica: impacto en la toma de decisiones en las empresas grandes y medianas de Tungurahua*. [Tesis, Universidad Técnica De Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25376/1/518%20MKT.pdf>

- Burguete et al. (2019). *Strategic management in the quality of the clothing industry in Puebla, Mexico*. 87 (1).
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2444>
- Brume, M. (2017). *Strategic management as a tool to promote the competitiveness of companies in the logistics sector of the Atlántico department, Colombia*.
 Revista Espacios. 38(51).
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n51/a17v38n51p20.pdf>
- Carhuancho Mendoza, I., Nolazco Labajos, F., Sicheri Monteverde, L., Guerrero Bejarano, M., & Casana Jara, k. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Guayaquil: Editorial UIDE. Repositorio Digital UIDE
<https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Comas et al. (2015). *Integration of management control tools. Analysis of a case study*. 6 (3).
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-65422015000300001
- Cuesta, A. (2016). *Engagement and Human Management in the Enterprise*. Revista Scielo. 15 (2).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672016000200023
- Cancho, M. (2021). *La gestión estratégica del director y el compromiso organizacional en la Institución Educativa 5086 Politécnico de Ventanilla – Callao*. [Tesis; Universidad Nacional Enrique Guzman y Valle].
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6015?show=full>
- Céspedes, V. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – 2018*. [Tesis; Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26219/cespede_sqv.pdf?sequence=1
- Coronado et al. (2020). *Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias*. 60(1).
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>

- Chumbile, Y. (2020). *Gerencia estratégica y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Marcos, Provincia de Huari, 2019*. [Tesis, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrió]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3848/TESIS%20-%20YESICA%20CARMEN%20CHUMBILE%20MAURICIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Estrada, E. y Gallegos, N. (2021). *Job satisfaction and organizational commitment in teachers of the Peruvian Amazon*. Revista Scielo. 6 (1). http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-35832021000100015&lng=pt&nrm=iso
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica*. 2(1). <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70>
- Espinoza, E. (2019). *Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte*. Revista Conrado, 15(69), 171-180. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Figueroa, S. y Rosario, M. (2021). *La Gestión Estratégica, el Branding y su Influencia en el Marketing: ¿una asignatura pendiente?*. 4 (2). <https://www.revistaanfibus.org/ojs/index.php/afb/article/view/95>
- Fuentes et al. (2020). *Organizational commitment as a strategy of change in public hospitals of Colombia and Venezuela*. 41(22). <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo*. ISBN electrónico n.º 978-612-4196. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gallardo, W. (2021). *Strategic management, a key factor for organizational success*. 3 (2). <https://aunarcali.edu.co/revistas/index.php/RDCES/article/view/227/147>

- Gruezo, J. y Real, G. (2021). *El compromiso del trabajador y su incidencia en la calidad del servicio*. 6 (6).
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/810
- González et al. (2014). *Characterization of the strategic management of the large companies of the Sugamuxi Valley in the department of Boyacá, Colombia*. Revista Scielo. 10 (1).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032014000100007
- González et al. (2019). *Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones*. Revista Redalyc. 21 (1).
<https://www.redalyc.org/journal/993/99357718032/99357718032.pdf>
- Gómez, S. y Topete, H. (2018). *Commitment management, labor practices strengthening it. Study case*. 11(2).
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-49322020000200002
- Gutiérrez, C. (2020). *El compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Yarada Los Palos en el año 2020*. [Tesis; Universidad Privada De Tacna].
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1523/Gutierrez-Rueda-Candida.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández. R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández et al. (2018). *Reasons and factors involved in the organizational commitment*. 8(16). <https://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/370/1681>
- Márquez, C. (2021). *Influencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional de los colaboradores del programa voluntarios telefónica del Perú S.A.A., 2020*. [Tesis; Universidad Privada de Tacna].

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1913/Marquez-Quinto-Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Meléndez, N. (2018). *La gestión estratégica y su relación con la competitividad en las Mypes del centro comercial e industrial Gamarra*. [Tesis; Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3c84ead7-4068-46cf-beda-94df5885cfd0/content>

Martínez et al. (2020). *Predictive Variables of Work and Academic Engagement in Workers and Students of a Peruvian University*. *Revista Scielo*. 18 (1).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612020000100007

May et al. (2019). *The Organizational commitment of higher education workers in southeastern Mexico*. 8 (3).
https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Educacion_Superior/vol3num8/Revista_de_Educaci%C3%B3n_Superior_V3_N8_4.pdf

Meyer, J. P., Allen N. J. y Smith, C. A. (1991). *Commitment to organizations and occupations: extension and test of a threecomponent conceptualization*. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551

Neill, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. ISBN: 978-9942-24-093-4. Editorial UTMACH.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis* (5ta ed.). Ediciones de la U. <https://drive.google.com/file/d/16EujosBT9zACw1EVK60-44zRjJ18OZSB/view>

Ochoa, C. (2019). *Diseño y análisis en investigación*. ISBN: 978-84-7867-685-9.
https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf

- Ore et al. (2020). *Strategic planning as a management tool in companies: Bibliographic review*. 8 (4).
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/147/127>
- Pacheco, F. (2018). *Modelo de gestión estratégica para la industria de energías renovables bajo el escenario de cambio de la matriz energética del Ecuador*. [Tesis, Universidad Andina Simón Bolívar].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6451/1/T2761-MBA-Pacheco-Modelo.pdf>
- Páramo, B. (2018). *La investigación en ciencias sociales: técnicas de recolección de la información*. Universidad Piloto de Colombia.
<https://web.p.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMTk0NDExMV9fQU41?sid=568f4c30-ad4a-4e61-bb3c-294c43aa255c@redis&vid=6&format=EK>
- Patrón, R. y Pérez, C. (2017). *Organizational commitment of workers: Study of a refreshments company located in Mexico*. 4 (8).
<https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/146/267>
- Ramírez et al. (2020). *Management strategy for people management in the mining sector of Venezuela, Colombia and Chile*. Revista Scielo. 31 (1).
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100133
- Rojas et al. (2020). *La Prospectiva de la Gerencia Estratégica y la Responsabilidad Social Empresarial de las Empresas en Colombia*. 3 (1).
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/RC/article/view/2898>
- Ruiz, T. y Sánchez, K. (2021). *Gestión estratégica y cumplimiento de metas en el contexto de la emergencia sanitaria en la provincia del dorado*. Revista ciencia Latina. 5 (5).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/957/1301>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

- Sánchez et al. (2022). *Liderazgo democrático y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Comercio Exterior, Turismo y Artesanía*. 6(1).
<https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/128>
- Salgado, C. (2018). *Manual de investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Universidad Marcelino Champagnat.
- Salas, H. (2021). *Internal Marketing: A tool for the effective Human Capital Management*. Revista Scielo. 17 (1).
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-40002021000100126
- Sáenz, S. (2021). *Estudio del compromiso organizacional en los trabajadores de una fundación en Chile*. [Tesis; Universidad de Chile].
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/182580/Tesis%20-%20Santiago%20Saenz%20-%20Parte%20I.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Treviño, R. y López, J. (2022). *Critical factors in job satisfaction, organizational commitment, and burnout in teachers from Mexico*. 33 (2).
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000200259&script=sci_arttext&tlng=es
- Vidal, J. (2022). *Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral*. 6(3).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2487>

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalade medición
V1: Gestión estratégica	Se considera como el direccionamiento de una entidad con la finalidad de proporcionar los lineamientos necesarios que permitan alcanzar los objetivos planteados, generando una ventaja competitiva en el servicio que se brinda a los usuarios que requieren del servicio (Brume, 2017).	Son los procesos que realiza la institución para alcanzar los objetivos trazados, en el estudio se evalúa por medio de la percepción de los trabajadores, referente a la valoración que realicen en las opciones que presente el instrumento a través de las dimensiones de formulación, luego la implementación y culmina con la evaluación, representada por medio de una escala ordinal.	Formulación	Misión	Ordinal Deficiente Regular Eficiente
				Visión	
				Análisis	
				Objetivos	
			Implementación	Valores	
				estrategias	
				Políticas	
				Recursos	
				procedimiento	
			Evaluación	resultados	
				Evaluación del desempeño	
				Técnicas	
				Auditoria	
retroalimentación					
Metas					
V2: Compromiso laboral	Se considera la vinculación que presenta entre el trabajador y la institución, expresando comportamientos y actitudes en la jornada laboral, para ello se debe cumplir con la normativa de	Es la identificación que presenta el trabajador con la entidad, analizada en el estudio a través de la percepción de los trabajadores y las opiniones que proporcionen en el instrumento aplicado,	Promoción del personal	Valores y principios	Ordinal Bajo Regular Alto
				Lealtad	
				Obligación moral	
			Satisfacción en el trabajo	Cumplimiento de directivas	
				Lazos emocionales	
				Percepción de satisfacción de las necesidades	

	la entidad, lograr el desarrollo profesional y el trato que recibe de los superiores (Martínez et al., 2020).	evaluando las dimensiones de promoción del personal, satisfacción en el trabajo, finalmente esta la formación y desarrollo, representada por medio de una escala ordinal.		Orgullo de pertenencia a la institución	
			Formación y desarrollo	Necesidad de trabajo en la institución	
				Opciones laborables	
				Evaluación de permanencia	

Anexo 02: Instrumentos

Cuestionario de gestión estratégica

Considerado usuario, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar la **gestión estratégica** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Formulación					
1.	La entidad promueve el conocimiento de la misión.					
2.	Su desempeño va acorde a la misión de la entidad.					
3.	Cumple con todas las actividades designadas por su jefe superior.					
4.	Considera alcanzable lo que la entidad se propone en su visión.					
5.	La entidad analiza las estrategias competitivas de sus competidores.					
6.	La entidad analiza periódicamente a sus colaboradores					
7.	Es importante revisar periódicamente la planificación de todas las áreas.					
8.	La entidad le informa sobre los objetivos de corto plazo a cumplir.					
9.	Las sanciones instauradas por parte de la entidad le estimulan al cumplimiento de principios.					
10.	Pone en práctica los valores establecidos por la entidad.					
	DIMENSIÓN 2: Implementación	1	2	3	4	5

11.	La entidad informa de forma precisa las actividades a realizar.					
12.	Las estrategias implementadas generan el resultado esperado.					
13.	Las políticas de la empresa contribuyen a mejorar la competitividad de la entidad.					
14.	Se cumplen a cabalidad las políticas implementadas por la entidad.					
15.	Considera que la entidad le brinda todo lo necesario para desarrollar su trabajo.					
16.	Se ha visto en la necesidad de comprar algunas cosas que la entidad no le brinda.					
17.	Es importante revisar periódicamente la planificación de todas las áreas.					
18.	Cumple los protocolos de servicio que brinda la entidad.					
19.	Los resultados de la entidad son medidos periódicamente.					
20.	La empresa le propone metas a cumplir en un periodo de tiempo					
	DIMENSIÓN 3: Evaluación	1	2	3	4	5
21.	El personal es constantemente evaluado					
22.	La evaluación del desempeño se debe realizar de manera continua.					
23.	El personal es monitoreado constantemente por el supervisor del área.					
24.	Aplica las técnicas de evaluación de herramientas de gestión.					
25.	Se monitorea su desempeño en su área de entidad.					
26.	Conoce el FODA y las líneas de actuación a seguir en los procesos de la entidad.					
27.	La entidad estimula al personal para que tomen decisiones en situaciones específicas.					
28.	La entidad propone mejoras en sus procesos.					

29.	La entidad impone metas a alcanzar.					
30.	Las metas propuestas son cumplidas la mayoría de veces.					

Adaptado de Leguía (2019).

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Cuestionario “ Gestión estratégica ”	
Autor original:	Leguía (2019).	
Nombre instrumento original	Cuestionario de gestión estratégica	
Dimensiones:	Formulación, Implementación, Evaluación	
N° de ítems	30	
Escala de valoración de ítems:	Nunca: N Casi nunca: CN A veces: AV Casi siempre: CS Siempre: S	
Ámbito de aplicación:	Hospital III - ESSALUD	
Administración:	Auto reporte individual	
Duración:	25 minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Medir el nivel de percepción de la gestión estratégica	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de maestro o doctorado en gestión pública que laboran en entidades públicas o son docentes universitarios, los criterios de evaluación del instrumento fue la pertinencia, la relevancia y la claridad de los ítems.	
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica alfa de Cronbach, se determinó un grado de confiabilidad muy alto (Alfa = 0,825)	
Unidades de información:	Trabajadores nombrados del hospital III de ESSALUD	
Organización:	Dimensión	N° de ítem
	Formulación	1-0
	Implementación	11-20
	Evaluación	21-30
Niveles /Valores finales	Eficiente: 111-150 Regular: 71-110 Deficiente: 30-70	

Cuestionario de compromiso organizacional

Considerado usuario, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar el **compromiso organizacional** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
	DIMENSIÓN 1: Promoción del personal	1	2	3	4	5
1.	Tengo confianza en los valores de la entidad.					
2.	Siento apego emocional a la entidad.					
3.	Me he integrado plenamente con la entidad.					
4.	Estoy convencido que la entidad satisface mis necesidades.					
5.	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la entidad.					
6.	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta entidad.					
7.	Esta entidad tiene un gran significado para mí.					
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción en el trabajo	1	2	3	4	5
8.	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en la entidad.					
9.	Sería duro para mi dejar esta entidad, inclusive si lo quisiera.					
10.	Otras personas dependen de mis ingresos de esta entidad.					
11.	Cuento con diversas opciones de trabajo.					

12.	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.					
13.	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la entidad, podría haber considerado otra opción de trabajo.					
14.	Hoy, permanecer en esta entidad, es una cuestión de necesidad como de deseo.					
15.	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta entidad.					
	DIMENSIÓN 3: Formación y desarrollo	1	2	3	4	5
16.	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la entidad.					
17.	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la entidad.					
18.	Soy leal a la entidad.					
19.	Tengo obligación de permanecer a la entidad.					
20.	Tengo una sensación de deuda con la entidad.					
21.	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la entidad en estos momentos.					

Adaptado de Báez (2021).

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Cuestionario “ compromiso organizacional ”	
Autor original:	Báez (2021).	
Nombre instrumento original	Cuestionario de compromiso organizacional	
Dimensiones:	Formulación, Implementación, Evaluación	
Nº de ítems	21	
Escala de valoración de ítems:	Nunca: N Casi nunca: CN A veces: AV Casi siempre: CS Siempre: S	
Ámbito de aplicación:	Hospital III - ESSALUD	
Administración:	Auto reporte individual	
Duración:	25 minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Medir el nivel de percepción del compromiso organizacional	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de maestro o doctorado en gestión pública que laboran en entidades públicas o son docentes universitarios, los criterios de evaluación del instrumento fue la pertinencia, la relevancia y la claridad de los ítems.	
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica alfa de Cronbach, se determinó un grado de confiabilidad muy alto (Alfa = 0,852)	
Unidades de información:	Trabajadores nombrados del hospital III de ESSALUD	
Organización:	Dimensión	Nº de ítem
	Promoción del personal	1-7
	Satisfacción en el trabajo	8-15
	Formación y desarrollo	16-21
Niveles /Valores finales	Eficiente: 111-150 Regular: 71-110 Deficiente: 30-70	

Anexo 03: Validación
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN
ESTRATÉGICA

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Formulación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	Directo	La entidad promueve el conocimiento de la misión.	X		X		X		
2.	Directo	Su desempeño va acorde a la misión de la entidad.	X		X		X		
3.	Directo	Cumple con todas las actividades designadas por su jefe superior.	X		X		X		
4.	Directo	Considera alcanzable lo que la entidad se propone en su visión.	X		X		X		
5.	Directo	La entidad analiza las estrategias competitivas de sus competidores.	X		X		X		
6.	Directo	La entidad analiza periódicamente a sus colaboradores	X		X		X		
7.	Directo	Es importante revisar periódicamente la planificación de todas las áreas.	X		X		X		
8.	Directo	La entidad le informa sobre los objetivos de corto plazo a cumplir.	X		X		X		
9.	Directo	Las sanciones instauradas por parte de la entidad le estimulan al cumplimiento de principios.	X		X		X		
10.	Directo	Pone en práctica los valores establecidos por la entidad.	X		X		X		

DIMENSIÓN 2: Implementación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11.	Directo	La entidad informa de forma precisa las actividades a realizar.	X		X		X		
12.	Directo	Las estrategias implementadas generan el resultado esperado.	X		X		X		
13.	Directo	Las políticas de la empresa contribuyen a mejorar la competitividad de la entidad.	X		X		X		
14.	Directo	Se cumplen a cabalidad las políticas implementadas por la entidad.	X		X		X		
15.	Directo	Considera que la entidad le brinda todo lo necesario para desarrollar su trabajo.	X		X		X		
16.	Directo	Se ha visto en la necesidad de comprar algunas cosas que la entidad no le brinda.	X		X		X		
17.	Directo	Es importante revisar periódicamente la planificación de todas las áreas.	X		X		X		
18.	Directo	Cumple los protocolos de servicio que brinda la entidad.	X		X		X		
19.	Directo	Los resultados de la entidad son medidos periódicamente.	X		X		X		
20.	Directo	La empresa le propone metas a cumplir en un periodo de tiempo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Evaluación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
21.	Directo	El personal es constantemente evaluado	X		X		X		
22.	Directo	La evaluación del desempeño se debe realizar de manera continua.	X		X		X		

23.	Directo	El personal es monitoreado constantemente por el supervisor del área.	X		X		X		
24.	Directo	Aplica las técnicas de evaluación de herramientas de gestión.	X		X		X		
25.	Directo	Se monitorea su desempeño en su área de entidad.	X		X		X		
26.	Directo	Conoce el FODA y las líneas de actuación a seguir en los procesos de la entidad.	X		X		X		
27.	Directo	La entidad estimula al personal para que tomen decisiones en situaciones específicas.	X		X		X		
28.	Directo	La entidad propone mejoras en sus procesos.	X		X		X		
29.	Directo	La entidad impone metas a alcanzar.	X		X		X		
30.	Directo	Las metas propuestas son cumplidas la mayoría de veces.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN ESTRATÉGICA

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Ms. Castañeda Rodríguez, Petronila Julia

DNI: 43788741

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Maestro en administración de negocios		
02	Maestra en administración de la educación		
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente Universitario				
02					
03					

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



26 de octubre del 2022

DNI: 43788741

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2:
COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Promoción del personal			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	Directo	Tengo confianza en los valores de la entidad.	X		X		X		
2.	Directo	Siento apego emocional a la entidad.	X		X		X		
3.	Directo	Me he integrado plenamente con la entidad.	X		X		X		
4.	Directo	Estoy convencido que la entidad satisface mis necesidades.	X		X		X		
5.	Directo	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la entidad.	X		X		X		
6.	Directo	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta entidad.	X		X		X		
7.	Directo	Esta entidad tiene un gran significado para mí.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : Satisfacción en el trabajo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8.	Directo	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en la entidad.	X		X		X		

9.	Directo	Seria duro para mi dejar esta entidad, inclusive si lo quisiera.	X		X		X		
10.	Directo	Otras personas dependen de mis ingresos de esta entidad.	X		X		X		
11.	Directo	Cuento con diversas opciones de trabajo.	X		X		X		
12.	Directo	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	X		X		X		
13.	Directo	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la entidad, podría haber considerado otra opción de trabajo.	X		X		X		
14.	Directo	Hoy, permanecer en esta entidad, es una cuestión de necesidad como de deseo.	X		X		X		
15.	Directo	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta entidad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Formación y desarrollo			Si	No	Si	No	Si	No	
16.	Directo	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la entidad.	X		X		X		
17.	Directo	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la entidad.	X		X		X		
18.	Directo	Soy leal a la entidad.	X		X		X		
19.	Directo	Tengo obligación de permanecer a la entidad.	X		X		X		

20	Directo	Tengo una sensación de deuda con la entidad.	X		X		X		
21	Directo	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la entidad en estos momentos.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Ms. Castañeda Rodríguez, Petronila Julia

DNI: 43788741

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Maestro en administración de negocios		
02	Maestra en administración de la educación		
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente Universitario				
02					
03					

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



26 de octubre del 2022

DNI: 43788741

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN ESTRATÉGICA

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Formulación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
31.	Directo	La entidad promueve el conocimiento de la misión.	X		X		X		
32.	Directo	Su desempeño va acorde a la misión de la entidad.	X		X		X		
33.	Directo	Cumple con todas las actividades designadas por su jefe superior.	X		X		X		
34.	Directo	Considera alcanzable lo que la entidad se propone en su visión.	X		X		X		
35.	Directo	La entidad analiza las estrategias competitivas de sus competidores.	X		X		X		
36.	Directo	La entidad analiza periódicamente a sus colaboradores	X		X		X		
37.	Directo	Es importante revisar periódicamente la planificación de todas las áreas.	X		X		X		
38.	Directo	La entidad le informa sobre los objetivos de corto plazo a cumplir.	X		X		X		
39.	Directo	Las sanciones instauradas por parte de la entidad le estimulan al cumplimiento de principios.	X		X		X		
40.	Directo	Pone en práctica los valores establecidos por la entidad.	X		X		X		

DIMENSIÓN 2: Implementación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
41.	Directo	La entidad informa de forma precisa las actividades a realizar.	X		X		X		
42.	Directo	Las estrategias implementadas generan el resultado esperado.	X		X		X		
43.	Directo	Las políticas de la empresa contribuyen a mejorar la competitividad de la entidad.	X		X		X		
44.	Directo	Se cumplen a cabalidad las políticas implementadas por la entidad.	X		X		X		
45.	Directo	Considera que la entidad le brinda todo lo necesario para desarrollar su trabajo.	X		X		X		
46.	Directo	Se ha visto en la necesidad de comprar algunas cosas que la entidad no le brinda.	X		X		X		
47.	Directo	Es importante revisar periódicamente la planificación de todas las áreas.	X		X		X		
48.	Directo	Cumple los protocolos de servicio que brinda la entidad.	X		X		X		
49.	Directo	Los resultados de la entidad son medidos periódicamente.	X		X		X		
50.	Directo	La empresa le propone metas a cumplir en un periodo de tiempo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Evaluación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
51.	Directo	El personal es constantemente evaluado	X		X		X		
52.	Directo	La evaluación del desempeño se debe realizar de manera continua.	X		X		X		

53.	Directo	El personal es monitoreado constantemente por el supervisor del área.	X		X		X		
54.	Directo	Aplica las técnicas de evaluación de herramientas de gestión.	X		X		X		
55.	Directo	Se monitorea su desempeño en su área de entidad.	X		X		X		
56.	Directo	Conoce el FODA y las líneas de actuación a seguir en los procesos de la entidad.	X		X		X		
57.	Directo	La entidad estimula al personal para que tomen decisiones en situaciones específicas.	X		X		X		
58.	Directo	La entidad propone mejoras en sus procesos.	X		X		X		
59.	Directo	La entidad impone metas a alcanzar.	X		X		X		
60.	Directo	Las metas propuestas son cumplidas la mayoría de veces.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN ESTRATÉGICA
Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Elvis Jerson Ponte Quiñones

DNI: 44199834

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Magister en Gestión pública		
02	Maestro en investigación y docencia universitaria		
03	Doctor en Educación		

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente Universitario				
02					
03					

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



23 de octubre del 2022

DNI: 44199834

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2:
COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Promoción del personal			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17.	Directo	Tengo confianza en los valores de la entidad.	X		X		X		
18.	Directo	Siento apego emocional a la entidad.	X		X		X		
19.	Directo	Me he integrado plenamente con la entidad.	X		X		X		
20.	Directo	Estoy convencido que la entidad satisface mis necesidades.	X		X		X		
21.	Directo	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la entidad.	X		X		X		
22.	Directo	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta entidad.	X		X		X		
23.	Directo	Esta entidad tiene un gran significado para mí.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : Satisfacción en el trabajo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
24.	Directo	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en la entidad.	X		X		X		

25.	Directo	Seria duro para mi dejar esta entidad, inclusive si lo quisiera.	X		X		X		
26.	Directo	Otras personas dependen de mis ingresos de esta entidad.	X		X		X		
27.	Directo	Cuento con diversas opciones de trabajo.	X		X		X		
28.	Directo	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	X		X		X		
29.	Directo	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la entidad, podría haber considerado otra opción de trabajo.	X		X		X		
30.	Directo	Hoy, permanecer en esta entidad, es una cuestión de necesidad como de deseo.	X		X		X		
31.	Directo	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta entidad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Formación y desarrollo			Si	No	Si	No	Si	No	
32.	Directo	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la entidad.	X		X		X		
17	Directo	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la entidad.	X		X		X		
18	Directo	Soy leal a la entidad.	X		X		X		
19	Directo	Tengo obligación de permanecer a la entidad.	X		X		X		

20	Directo	Tengo una sensación de deuda con la entidad.	X		X		X		
21	Directo	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la entidad en estos momentos.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Elvis Jerson Ponte Quiñones

DNI: 44199834

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Magister en Gestión pública		
02	Maestro en investigación y docencia universitaria		
03	Doctor en Educación		

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente Universitario				
02					
03					

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



23 de octubre del 2022

DNI: 44199834

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN ESTRATÉGICA

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Formulación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
61.	Directo	La entidad promueve el conocimiento de la misión.	X		X		X		
62.	Directo	Su desempeño va acorde a la misión de la entidad.	X		X		X		
63.	Directo	Cumple con todas las actividades designadas por su jefe superior.	X		X		X		
64.	Directo	Considera alcanzable lo que la entidad se propone en su visión.	X		X		X		
65.	Directo	La entidad analiza las estrategias competitivas de sus competidores.	X		X		X		
66.	Directo	La entidad analiza periódicamente a sus colaboradores	X		X		X		
67.	Directo	Es importante revisar periódicamente la planificación de todas las áreas.	X		X		X		
68.	Directo	La entidad le informa sobre los objetivos de corto plazo a cumplir.	X		X		X		
69.	Directo	Las sanciones instauradas por parte de la entidad le estimulan al cumplimiento de principios.	X		X		X		
70.	Directo	Pone en práctica los valores establecidos por la entidad.	X		X		X		

DIMENSIÓN 2: Implementación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
71.	Directo	La entidad informa de forma precisa las actividades a realizar.	X		X		X		
72.	Directo	Las estrategias implementadas generan el resultado esperado.	X		X		X		
73.	Directo	Las políticas de la empresa contribuyen a mejorar la competitividad de la entidad.	X		X		X		
74.	Directo	Se cumplen a cabalidad las políticas implementadas por la entidad.	X		X		X		
75.	Directo	Considera que la entidad le brinda todo lo necesario para desarrollar su trabajo.	X		X		X		
76.	Directo	Se ha visto en la necesidad de comprar algunas cosas que la entidad no le brinda.	X		X		X		
77.	Directo	Es importante revisar periódicamente la planificación de todas las áreas.	X		X		X		
78.	Directo	Cumple los protocolos de servicio que brinda la entidad.	X		X		X		
79.	Directo	Los resultados de la entidad son medidos periódicamente.	X		X		X		
80.	Directo	La empresa le propone metas a cumplir en un periodo de tiempo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Evaluación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
81.	Directo	El personal es constantemente evaluado	X		X		X		
82.	Directo	La evaluación del desempeño se debe realizar de manera continua.	X		X		X		

83.	Directo	El personal es monitoreado constantemente por el supervisor del área.	X		X		X		
84.	Directo	Aplica las técnicas de evaluación de herramientas de gestión.	X		X		X		
85.	Directo	Se monitorea su desempeño en su área de entidad.	X		X		X		
86.	Directo	Conoce el FODA y las líneas de actuación a seguir en los procesos de la entidad.	X		X		X		
87.	Directo	La entidad estimula al personal para que tomen decisiones en situaciones específicas.	X		X		X		
88.	Directo	La entidad propone mejoras en sus procesos.	X		X		X		
89.	Directo	La entidad impone metas a alcanzar.	X		X		X		
90.	Directo	Las metas propuestas son cumplidas la mayoría de veces.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN ESTRATÉGICA
Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Castro García Sheila Melissa

DNI: 71638238

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Maestro en administración de negocios - MBA		
02			
03			


Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Personal administrativo				
02					
03					

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



052-023997

23 de octubre del 2022

DNI: 71638238

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2:
COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Promoción del personal			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
33.	Directo	Tengo confianza en los valores de la entidad.	X		X		X		
34.	Directo	Siento apego emocional a la entidad.	X		X		X		
35.	Directo	Me he integrado plenamente con la entidad.	X		X		X		
36.	Directo	Estoy convencido que la entidad satisface mis necesidades.	X		X		X		
37.	Directo	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la entidad.	X		X		X		
38.	Directo	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta entidad.	X		X		X		
39.	Directo	Esta entidad tiene un gran significado para mí.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : Satisfacción en el trabajo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
40.	Directo	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en la entidad.	X		X		X		

41.	Directo	Seria duro para mi dejar esta entidad, inclusive si lo quisiera.	X		X		X		
42.	Directo	Otras personas dependen de mis ingresos de esta entidad.	X		X		X		
43.	Directo	Cuento con diversas opciones de trabajo.	X		X		X		
44.	Directo	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	X		X		X		
45.	Directo	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la entidad, podría haber considerado otra opción de trabajo.	X		X		X		
46.	Directo	Hoy, permanecer en esta entidad, es una cuestión de necesidad como de deseo.	X		X		X		
47.	Directo	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta entidad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Formación y desarrollo			Si	No	Si	No	Si	No	
48.	Directo	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la entidad.	X		X		X		
17	Directo	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la entidad.	X		X		X		
18	Directo	Soy leal a la entidad.	X		X		X		
19	Directo	Tengo obligación de permanecer a la entidad.	X		X		X		

20	Directo	Tengo una sensación de deuda con la entidad.	X		X		X		
21	Directo	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la entidad en estos momentos.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Castro García Sheila Melissa

DNI: 71638238

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Maestro en administración de negocios - MBA		
02			
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Personal administrativo				
02					
03					

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



23 de octubre del 2022

DNI: 71638238

Anexo 04: Confiabilidad

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA MEDIANTE METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																														TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	3	3	4	4	4	5	4	4	2	3	2	5	4	4	2	3	2	3	2	4	5	4	2	3	2	3	2	2	5	99
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	4	4	5	2	3	2	84
3	2	3	2	3	4	4	4	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	5	4	4	5	4	5	4	97
4	4	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	5	2	3	2	3	2	4	4	5	2	3	2	2	91
5	2	3	2	3	2	3	2	5	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	5	4	4	5	4	5	4	100
6	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	5	107
7	5	4	2	2	5	4	4	4	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	92
8	3	2	2	2	4	4	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	5	2	3	2	73
9	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	5	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	81
10	2	2	3	2	3	2	3	2	4	5	4	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2	87
11	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	81
12	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	5	4	4	3	2	3	2	102
13	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	5	3	5	3	4	4	4	2	3	2	91
14	2	3	2	3	2	3	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	5	2	5	113
15	3	2	5	4	4	4	4	5	4	2	3	2	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	119
VARIANZA	0.9	0.7	1.3	0.6	0.8	0.7	1.0	1.3	0.9	1.1	1.0	1.0	1.6	1.3	0.7	1.0	0.8	1.2	0.7	0.5	1.4	0.7	1.4	1.2	0.8	0.9	1.3	1.0	1.0	1.4	149.0
TOTAL	30.2																														

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de ítems
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA ítems
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{30}{29} \left[1 - \frac{30.2}{149.0} \right]$$

$$\alpha = 1.034 \left[1 - 0.20247 \right]$$

$$\alpha = 1.034 \left[0.797531011 \right]$$

$\alpha = 0.825$

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO COMPROMISO ORGANIZACIONAL METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																					TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	4	3	3	5	4	2	3	2	5	4	4	4	2	3	2	2	1	2	3	2	4	64
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	4	4	4	5	56
3	3	2	3	2	3	2	3	2	5	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	56
4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	5	2	3	2	2	4	4	4	5	2	65
5	2	3	2	5	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	5	4	4	4	5	4	68
6	4	4	4	5	2	3	2	3	2	4	4	5	2	3	2	3	2	3	2	4	5	68
7	2	3	2	4	5	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	59
8	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	5	2	3	2	60
9	4	5	4	2	2	3	2	3	2	3	2	5	4	4	4	5	4	2	3	2	3	68
10	2	3	2	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	2	3	2	5	5	5	4	2	79
11	4	5	2	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	90
12	4	5	2	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	2	4	4	5	4	4	87
13	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	2	3	2	3	2	4	4	79
14	4	5	3	4	4	4	4	4	5	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	88
15	2	3	4	5	4	4	5	4	2	3	2	3	3	3	2	4	4	5	4	5	4	75
VARIANZA	0.9	1.0	0.6	1.3	1.0	1.0	1.2	1.1	1.4	0.9	1.1	1.7	1.0	0.9	1.0	1.5	1.3	1.4	0.9	1.3	0.9	125.1
TOTAL	23.6																					

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2 \text{Items}$	Cálculo de la suma de cuadrados de los ítems
$\sum S^2 T$	Cálculo de la suma de cuadrados de los sujetos

$$\alpha = \frac{21}{20} \left[1 - \frac{23.6}{125.1} \right]$$

$$\alpha = 1.05 \left[1 - 0.188659 \right]$$

$$\alpha = 1.05 \left[0.811340865 \right]$$

$\alpha = 0.852$

Anexo 05: Con stancia de aceptación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

CARTA Nº -GRAAN-ESSALUD-2022

Chimbote, 19 de diciembre del 2022

Señor,

EBERTH JOSÉ CASTRO GARCÍA

Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

De mi mayor consideración:



Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, y a la vez en respuesta a su solicitud **AUTORIZAR** el desarrollo del Proyecto de Investigación titulado: "**GESTIÓN ESTRATÉGICA Y COMPROMISO LABORAL EN EL HOSPITAL III DE ESSALUD, ANCASH 2022**", a su vez, recalcar que la información recabada para dicho estudio es eminentemente con fines académicos, los mismos que serán de absoluta confidencialidad para el grupo en estudio; a su vez, los resultados deberán ser presentados a la institución al finalizar la investigación, para los fines que se estime pertinente.

Por lo antes expuesto, se le otorga todas las facilidades del caso, con la finalidad que pueda desarrollar sin contratiempos la respectiva investigación, salvaguardando siempre la integridad y seguridad de nuestros usuarios y respetando las normas institucionales.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,


Dr. Juan Manuel Salazar Salazar
JEFE DE
MED. ASISTENCIAL ANCASH
Año Essalud

JMA/vca
CC. Archivo.

24	1	2	1	1	1	2	4	5	4	2	1	2	1	2	2	4	4	3	3	3	4	5	4	5	1	1	1	2	2	1
25	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	5	4
26	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
27	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3
28	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1
29	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
30	3	2	1	2	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
31	2	5	4	4	5	4	2	3	2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2	3	2	3	2	3
32	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
33	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	5	4	4	2	2	2	1	2	2	2	3	2	5	4	2	4	2
34	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	5	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	4	4	4
35	4	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	4	2	2	2	2	3	2	5	4	2
36	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	5	2	3	2	3	2	3	2	5	5	4	4	4	4	5	2	3	2
37	2	4	2	3	2	3	2	4	4	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	5	4	2	3
38	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	4	4	4	5	2	3	2
39	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
40	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
41	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
42	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
43	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
44	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	2	3	2	4
45	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
46	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	5	2	3	2	3	2	3	2	4	4	5	3	3	3	3	4	4	5	4
47	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
48	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	5
49	4	4	3	5	4	3	4	4	5	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
50	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	5	2	3	2	3	2	4	4
51	4	2	3	2	5	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	5	4	4	4	5	4	2	3	2	3	2	3	2	1	2

52	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	
53	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	
54	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
55	4	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	3	4	
56	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	
57	3	2	3	2	3	2	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	2	3	2
58	4	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	5	2	3	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
59	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	
60	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	4	
61	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	2	3	4	4	2	3	2	4	4	4	5	4	4	2	3	2	5	4	
62	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	3	2	2	4	2	3	2	2	1	1	
63	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	
64	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	
65	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4

Cuestionario de compromiso organizacional

N	Promoción del personal							Satisfacción en el trabajo								Formación y desarrollo					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	4	4	4	5	4	4	2	3	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	2	3	2
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	4	4	4	4	5	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	2	3	2	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	2	3	3	4
5	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4
6	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	5	2	3	2
7	4	5	4	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
8	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2
9	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
10	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4
11	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
12	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2
13	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	2	3
14	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4
15	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
16	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1
17	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
18	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5
19	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
20	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4
21	2	3	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3
22	2	3	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	3	2
23	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1	2	3	4	4	5	4	2	2	1	2	2
24	2	2	1	4	5	4	3	2	1	2	2	3	2	2	4	4	4	5	5	5	4
25	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4

26	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4
27	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
28	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2
29	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
30	2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	2	3	2	4	4	2	2	2
31	2	3	2	3	2	3	5	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	5	4
32	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
33	2	3	2	3	2	5	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
34	3	2	4	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	5	2	3	2
35	2	5	4	4	5	4	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	5	4	4	5
36	2	4	5	4	4	7	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2
37	2	3	2	3	2	3	2	5	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4
38	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5
39	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
40	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
41	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
42	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
43	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
44	4	4	3	2	3	2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4
45	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
46	5	3	3	4	5	4	4	5	4	5	3	2	3	2	4	4	4	5	3	3	4
47	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2
48	5	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
49	2	3	2	4	4	2	3	2	1	2	5	5	5	5	2	3	2	2	2	1	2
50	2	3	2	3	2	4	5	4	4	4	5	2	3	2	4	4	4	5	3	2	4
51	5	4	4	4	2	3	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2
52	5	4	5	2	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
53	3	2	3	2	3	2	3	2	3	5	4	5	5	2	3	2	3	2	3	2	3

54	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	3	3	4
55	2	3	2	3	2	3	5	4	4	4	5	5	4	2	3	3	2	3	2	3	2
56	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
57	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	5	4	2	3	2
58	3	2	3	2	3	2	4	4	4	5	2	3	2	4	4	5	4	4	4	2	3
59	2	3	2	3	2	3	2	3	4	5	4	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3
60	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2
61	4	5	4	4	3	3	2	2	2	2	1	2	3	4	4	5	4	5	4	2	3
62	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	4	5	4	4	5	4	3	2
63	4	5	4	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3
64	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2
65	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MEDINA CORCUERA GROBERTI ALFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN ESTRATEGICA Y COMPROMISO LABORAL EN EL HOSPITAL III ESSALUD, ANCASH 2022", cuyo autor es CASTRO GARCIA EBERTH JOSE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

CHIMBOTE, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MEDINA CORCUERA GROBERTI ALFREDO DNI: 32910680 ORCID: 0000-0003-4035-157X	Firmado electrónicamente por: GROME el 03-01- 2023 21:01:36

Código documento Trilce: TRI - 0508089