



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Planeamiento estratégico y su incidencia en el compromiso
organizacional del personal de salud de un hospital militar de
Chorrillos, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA

Cuizano Vargas, Luz Alexi (orcid.org/0009-0002-9647-849X)

ASESORES:

Dra. Chipana Fernandez, Yolanda Maribel Mercedes (orcid.org/0000-0002-8609-3409)

Dr. Flores Rivas, Victor Ricardo (orcid.org/0000-0002-0243-2267)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria:

A la memoria de mis padres, Ulpiano Lidovino y Margarita Peregrina, quienes siempre serán mi fortaleza para alcanzar mis objetivos y anhelos.

Agradecimiento:

A nuestro Señor Todopoderoso, en quien confío siempre, en cada momento de mi vida. Él es la roca sólida que fortalece mi voluntad día a día.

A mis compañeros de labores de nuestro apreciado Nosocomio, por el interés manifiesto y apoyo en mi investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHIPANA FERNANDEZ YOLANDA MARIBEL MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Planeamiento estratégico y su incidencia en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023", cuyo autor es CUIZANO VARGAS LUZ ALEXI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHIPANA FERNANDEZ YOLANDA MARIBEL MERCEDES DNI: 08674883 ORCID: 0000-0002- 8609-3409	Firmado electrónicamente por: MCHIPANAFER el 05-08-2023 12:51:34

Código documento Trilce: TRI - 0631454



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CUIZANO VARGAS LUZ ALEXI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Planeamiento estratégico y su incidencia en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LUZ ALEXI CUIZANO VARGAS DNI: 06748267 ORCID: 0009-0002-9647-849X	Firmado electrónicamente por: LACUIZANOC el 05-08- 2023 20:24:53

Código documento Trilce: TRI - 1251077

Índice de contenidos

	Pág.
CARÁTULA	
DEDICATORIA:	ii
AGRADECIMIENTO:	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable planeamiento estratégico.	21
Tabla 2: Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de la variable planeamiento estratégico.	22
Tabla 3: Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable compromiso organizacional.	23
Tabla 4: Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional.	24
Tabla 5: Test de normalidad	25
Tabla 6: Información de ajuste de los modelos.	26
Tabla 7: Prueba de bondad de ajuste entre las variables y dimensiones.	26
Tabla 8: Estimaciones de parámetros	27
Tabla 9: Prueba Pseudo R cuadrado	27
Tabla 10: Información de ajuste de los modelos.	28
Tabla 11: Prueba de bondad de ajuste entre las variables y dimensión compromiso afectivo.	28
Tabla 12: Estimaciones de parámetros	29
Tabla 13: Prueba pseudo R cuadrado	29
Tabla 14: Información de ajuste de los modelos.	30
Tabla 15: Prueba de bondad de ajuste entre las variables y dimensión compromiso de continuidad.	30
Tabla 16: Estimaciones de parámetros	31

Tabla 17: Prueba pseudo R cuadrado	31
Tabla 18: Información de ajuste de los modelos.	32
Tabla 19: Prueba de bondad de ajuste entre las variables y dimensión compromiso normativo.	32
Tabla 20: Estimaciones de parámetros	33
Tabla 21: Prueba pseudo R cuadrado	33

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Niveles de planeamiento estratégico	21
Figura 2: Niveles de las dimensiones de planeamiento estratégico	22
Figura 3: Niveles de compromiso organizacional	23
Figura 4: Niveles de las dimensiones de compromiso organizacional	24

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la incidencia del planeamiento estratégico en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023. Para lo cual, este se desarrolló en base al método hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional y de diseño no experimental; asimismo, se presentó una población de 200 colaboradores a quién se les aplicó un cuestionario. Evidenciándose los resultados sobre ajuste de los modelos, el p valor $< 0,05$ y el estadístico Chi-cuadrado asumiendo el valor de 82.040. Asimismo, el coeficiente Wald asociado a cada prueba es mayor que 4, lo cual quiere decir que, el planeamiento estratégico en bajo (Wald = 55.083 > 4 ; sig. = ,000 $< 0,05$), es predictor del compromiso organizacional en bajo (Wald = 53.304; sig. = ,000 $< 0,05$). Además, la variabilidad del compromiso organizacional depende al 52,8% del planeamiento estratégico. Finalmente, se llegó a la conclusión que existe una incidencia significativa del planeamiento estratégico en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos.

Palabras clave: Planeamiento estratégico, compromiso organizacional, personal de salud.

Abstract

The purpose of this study was to determine the impact of strategic planning on the organizational commitment of the health personnel of a military hospital in Chorrillos, 2023. For this purpose, a quantitative methodology was followed, of basic type, correlational level, non-experimental design; likewise, a population of 200 collaborators to whom a questionnaire was applied is presented. The results on model fit showed a p-value < 0.05 and the Chi-square statistic assumed a value of 82.040. Also, the Wald coefficient associated with each test is greater than 4. This means that strategic planning at low (Wald = 55.083 > 4 ; sig. = ,000 < 0.05) is a predictor of organizational commitment at low (Wald = 53.304; sig. = ,000 < 0.05). In addition, the variability of organizational commitment is 52.8% dependent on strategic planning. Finally, it was concluded that there is a significant incidence of strategic planning on the organizational commitment of health personnel in a military hospital in Chorrillos.

Keywords: Strategic planning, organizational commitment, health personnel.

I. INTRODUCCIÓN

Diversos estudios han demostrado que el desarrollo acelerado de la globalización ha generado que las instituciones se interesen en el planeamiento estratégico como un medio para incrementar su compromiso organizacional y lograr de una manera óptima los objetivos que se plantean (Vidal, 2022).

De acuerdo a lo expresado por Puma (2020) y Nahak y Ellitan (2022) toda institución prioriza a sus empleados los cuales deben de estar comprometidos con su trabajo, los mismos que participan en una serie de actividades diariamente con a fin de alcanzar sus objetivos y su misión. Por lo tanto, el compromiso estratégico es más que una actitud; implicando la disposición de los empleados para implementar una estrategia.

Asimismo, a nivel mundial la Organización Internacional del Trabajo, estableció que los principales factores psicosociales que perjudican al personal de salud son el estrés negativo, estado de ánimo bajo, baja motivación, ansiedad, nivel bajo de compromiso, entre otros efectos graves para la salud emocional (Juárez, 2020).

Dentro del contexto internacional, Shabir y Gani (2020) mencionaron que en Uganda la media del compromiso organizacional de los colaboradores de diversas entidades es de 3.56; Al respecto, trabajadoras del sector salud de India demostraron que el 32.5% tienen compromiso afectivo, el 24.8% tuvieron compromiso normativo y el 9.2% tuvieron compromiso de continuidad.

Asimismo, Ramos et al. (2021) y Mwesigwa et al. (2020) señalaron que, en México el 80.6% de las instituciones refieren un plan estratégico, por lo cual es considerado un elemento clave del desarrollo institucional. En contraste, Vinuesa et al. (2021), identificó que en instituciones ecuatorianas se precisa que el 95% mencionan a la planificación estratégica como herramienta gerencial y aun así el 61% no lo pone en práctica.

En el ámbito nacional, Capira (2022) manifestó que en el Perú existe un malestar y preocupación en el entorno administrativo y funcional del área de

personal referido a la falta de compromiso de los colaboradores, llegando al índice del 87% quienes no se consideran parte de la organización, el 60% precisaron tener un plan estratégico para medir el compromiso laboral y el 86% de los gerentes se hicieron responsables de la situación.

En esa línea, Puma (2020) refirió en una encuesta realizada en Madre de Dios que el 73.8% asumían niveles altos de compromiso organizacional, el 22.5% niveles medios y el 3.8% niveles bajos. Castillo et al. (2022) identificó en un hospital público de La Libertad que el 66% del personal tenían compromiso organizacional medio, el 23% bajo y el 11% un horizonte alto.

En virtud a lo expresado, el problema general planteado fue: ¿Cuál es la incidencia del Planeamiento estratégico en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023? y como problemas específicos se precisa: (a) ¿Cuál es la incidencia del planeamiento estratégico en el compromiso afectivo del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023?; (b) ¿Cuál es la incidencia del planeamiento estratégico en el compromiso de continuidad del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023?; y (c) ¿Cuál es la incidencia del planeamiento estratégico en el compromiso normativo del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023?

Por otro lado, la presente investigación se justifica bajo un aspecto teórico, cuyo propósito es profundizar y ampliar la información sobre el planeamiento estratégico y el compromiso organizacional entre quienes laboran en área de salud y cómo repercute en el desempeño de sus actividades diarias, además de contribuir con nuevos aportes al campo de estudio.

Bajo un aspecto práctico, el estudio tuvo como fin incentivar a las organizaciones de salud a interesarse por su capital humano, otorgándoles todos los beneficios y condiciones laborales adecuadas para aumentar su compromiso laboral, además de mantener un apropiado comportamiento organizacional, aumentando así su productividad y mejorar su desempeño en sus actividades diarias.

Por último, en el aspecto metodológico, la investigación busca precisar la incidencia que tiene el planeamiento estratégico en la actitud y cultura como organización manifiesta del personal de salud. Para ello, se aplicó un instrumento adecuado para cada variable de estudio, cumpliendo con todos los pasos y normas éticas de investigación para la recopilación de datos. Los mismos, que sirvieron como pauta en otros trabajos investigatorios.

En tal sentido, se llegó a establecer el objetivo general: Determinar la incidencia del Planeamiento estratégico en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023. Para tal efecto, los siguientes fueron los objetivos específicos: (a) Determinar la incidencia del planeamiento estratégico en el compromiso afectivo del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023; (b) Determinar la incidencia del planeamiento estratégico en el compromiso de continuidad del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023; y (c) Determinar la incidencia del planeamiento estratégico en el compromiso normativo del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023.

Dentro de este contexto como hipótesis general se enuncia que: El planeamiento estratégico incide en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023. En ese orden de ideas, las hipótesis específicas: (a) El planeamiento estratégico incide en el compromiso afectivo del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023; (b) El planeamiento estratégico incide en el compromiso de continuidad del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023 y (c) El planeamiento estratégico incide en el compromiso normativo del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Como fundamento teórico de la investigación, se exponen autores que han realizado trabajos previos, conforme se detalla:

A nivel nacional, un estudio realizado por Vela (2022) propuso como objetivo la determinación sobre la gestión administrativa y su relación con el compromiso en un hospital de Yurimaguas. Se planteó en base a un método básico de no experimentación, de alcance correlacional con transversalidad, siendo la muestra integrada por 81 trabajadores. Dichos datos obtenidos sostuvieron que el compromiso organizacional tuvo un nivel medio con un 69%, nivel bajo con un 19% y un nivel alto con un 12%, por otro lado, con respecto a la gestión administrativa mantuvo un nivel medio con un 49%. En conclusión, demostró una significancia con un $p=0.000$, demostrando que la gestión administrativa repercute en el compromiso organizacional.

Similarmente, una investigación presentada por Atalaya (2022) argumentó como fin, establecer si el engagement muestra una correspondencia con el grado de resiliencia de los colaboradores pertenecientes al área de salud de la Microred Loreto. Estableció una pesquisa metodología básico, no experimental y correlacional con 104 colaboradores de muestra. Los hallazgos evidenciaron que el 41.3% tuvieron niveles bajos de compromiso organizacional, el 29.8% niveles altos y el 28.8% niveles moderados, en cuanto a sus dimensiones el 42.3%, el 41.3% y el 43.3% tuvieron nivel bajo de vigor, dedicación y absorción respectivamente. Concluyendo en la identificación de una relación significativa con un $p=0.000$.

Según Zevallos (2021) presentó en su trabajo de investigación como objetivo general fijar el compromiso organizacional y su involucramiento en la mejora institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión. El método fue aplicado, cuantitativo, descriptivo, inductivo-deductivo, no experimental con una muestra integrada por 99 trabajadores. Los resultados presentados fueron que el 57.8% tuvo frecuente compromiso organizacional, el 19.2% siempre, el 21.3% a veces y el 1.7% nunca. Asimismo, existió relación entre la dimensión compromiso afectivo y

compromiso normativo con un $p < 0.05$. En conclusión, se evidenció que el compromiso organizacional influye en el desarrollo institucional.

En ese orden de ideas, como lo hizo notar Rabanal (2021) en su trabajo investigativo infirió como finalidad la determinación de si el planeamiento estratégico ejerce incidencia sobre la toma de decisiones en un hospital nacional. Este estudio presentó un método básico, cuantitativo, descriptivo, correlacional, hipotético deductivo con una muestra integrada por 60 trabajadores administrativos. Los hallazgos presentados fueron que el 58.3% tuvieron niveles regulares de planeamiento estratégico, el 38.3% nivel alto y solo el 3.3% horizonte bajo; acorde a las dimensiones el 55% tuvieron nivel regular de gestión estratégica del estado y el 51.7% tuvieron regular nivel de instrumentos de gestión del estado. Concluyendo en la certidumbre que el planeamiento estratégico ejerce incidencia en la referida toma de decisiones.

En la investigación realizada por Requema (2021) se afirmó el objetivo de establecer si es existente una relación del planeamiento estratégico con la variable control interno en base a la perspectiva del personal administrativo del hospital La Caleta, Chimbote. Se consideró un método básico, cuantitativo, no experimental, correlacional valiéndose de una muestra conformada por 54 administrativos. Los hallazgos evidenciados fueron que el 50% tuvo un nivel regular de planeamiento estratégico, el 40.7% nivel alto, así como el 9.3% un grado muy alto, además, se demostró en la variable control interno que el 61.1% tiene nivel regular. Concluyentemente, se evidenció la relación entre las dos variables con $p = 0.000$.

En los trabajos previos a nivel Internacional, Pazmiño (2021) expresó como finalidad el especificar la incidencia de los estilos de liderazgo ejercidos por la dirección de la Agencia de Promoción Económica sobre el compromiso que los trabajadores tienen para con la organización. Se materializó en un estudio descriptivo-correlacional, cuantitativo, deductivo con una muestra integrada por 28 participantes. Los datos obtenidos fueron que el 29.17% siente que se debe de quedar en la organización, el 29.23% confirma que el renunciar afectaría negativamente parte de su vida y el 37.54% siente que pertenece a la organización.

Finalmente, se demostró un nivel significativo en los colaboradores en base al compromiso organizacional.

La investigación presentada por Cadena (2021) precisó como objetivo la determinación de correlación entre comunicación interna y compromiso en una cooperativa de transporte. Se manifestó un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental con una muestra constituida por 78 participantes. Como resultados obtenidos se identificó que el 69.2% tenían un grado alto de compromiso afectivo, el 52.9% tenían un nivel medio de compromiso de continuidad y el 47.4% tenían un horizonte alto de conocimiento normativo. Concluyendo, se evidenció una relación significativa en la comunicación organizacional y compromiso organizacional con un $p < 0.05$.

El estudio realizado por Piloso (2020) reveló como propósito el apreciar la incidencia de la inteligencia emocional a través del hallazgo de factores que impresionen en el compromiso organizacional en los empleados públicos. Perfiló un método cuantitativo, no experimental con una muestra en la que participaron 267 empleados de dicho sector. Los datos obtenidos fueron que el 35.96% están completamente de acuerdo con el compromiso afectivo, el 26.97% están de acuerdo al compromiso de continuidad y el 28.84% son indiferentes al compromiso normativo. Finalmente, se demostró que existe una relación entre regulación emocional y compromiso con un $p = 0.000$.

Barrantes et al. (2022) presentó en su trabajo el objetivo de hacer un análisis a cómo el clima organizacional incide en la implementación de un plan estratégico del servicio nacional de aguas subterráneas. Este mantuvo una metodología descriptiva, cuantitativa con una muestra integrada por 32 colaboradores. Los resultados revelados fueron que el 38% se mantenían en la fase de ejecución, el 32% en la fase de formulación, el 28% se ubica en la fase de evaluación y seguimiento y solo el 2% no se encuentra identificado con ninguna fase. En definitiva, se probó que existe relación entre el planteamiento estratégico y el clima organizacional.

La investigación exteriorizada por Plúas (2019) presentó como finalidad el establecer si la planificación estratégica está asociada con la motivación laboral de

una muestra conformada por 40 docentes. Desarrolló un método correlacional, descriptivo, cuantitativo. Los hallazgos mostraron que el 92.5% tuvieron resultados predominantes en la categoría de poco adecuado de planificación estratégica y el 7.5% en adecuado; de acuerdo a las dimensiones el 87.5% tuvieron un nivel poco adecuado de diagnóstico y el 92.5% un nivel poco adecuado de objetivos, métodos, estrategias. Como resultado, se demostró la existencia de relación con un $p=0.000$.

En lo subsecuente, se presentaron las bases teóricas referentes a las variables en estudio, resaltando que el planeamiento estratégico es un proceso sistemático y organizado en el cual una empresa despliega un plan de acción para evolucionar de una situación actual a un futuro deseado, identifica un grupo de consideraciones para tomar decisiones y las implementa a través de la organización para gestionar sus operaciones y estructura de forma continua. En ese sentido, según Ore et al. (2020), señaló que la planificación estratégica involucra el uso dinámico de normas externas, la elección de oportunidades para participar y el desarrollo de capacidades internas con la finalidad de cristalizar la misión organizacional y crear valor para sus partes interesadas.

Sisto et al. (2022), identificó que el planeamiento estratégico es definido como un elemento de carácter prioritario para resolver problemas y reducir la incertidumbre. Dentro de ese contexto, es importante señalar la complicación existente para la predicción de cambios e impactos que hacen frente las organizaciones. El conocimiento anticipatorio debe emplearse como una opción adicional para elegir posibles experiencias futuras de las directrices.

Según Traore et al. (2020), consideró al planeamiento estratégico como un medio valorativo de administración empresarial, apoyo en la elección de decisiones y orientación en situaciones futuras, facilitando la adaptación a cambios innovadores, siendo eficaz y eficiente. Además, facilita a las empresas la toma de decisiones a nivel global, concurrentemente que formula acciones estratégicas básicas a corto, medio y largo plazo, en base a un análisis de la situación existente.

Las teorías relacionadas al planeamiento estratégico son: el método de elementos administrativos de Koontz y O'Donnell presentado en el año 2003, quienes acentuaron que el proceso para tomar decisiones se consideró como un

primer avance en un plan de acción a ser tomado por el director ejecutivo y/o gerente, es decir, el problema y los componentes que inciden en él deben ser claramente entendidos para poder actuar con realismo, de acuerdo con el nivel de gestión y tomar una decisión adecuada en la competencia (Mulla, 2023).

Según la teoría de restricciones creada por Eliyahu Goldratt en el año de 1975, se manifestó como un proceso de mejora permanente basado en el pensamiento sistémico que ayuda a las organizaciones a aumentar las ganancias de manera práctica al establecer límites para alcanzar las metas. Además, ayudó a las empresas a resolver problemas utilizando el pensamiento sistémico, permitiendo soluciones complejas, simples y efectivas para encontrar las restricciones que limitan sus operaciones con la menor cantidad de recursos (Kofi, Mawuena, Kaku, Ankomah, y Opoku-Agyemang, 2020).

Igualmente, la teoría del cambio fue creada por Edward De Bono en el año 2008, se formuló originalmente como un instrumento para viabilizar la planificación y valoración de las participaciones corporativas con la intención de señalar y detallar aquellos mecanismos latentes que viabilicen el cambio. Se puede definir como la "caja negra" de una intervención: lo que sucede cuando pones un recurso en contexto en forma de intervención. Además, la teoría relacionada con la investigación de evaluación de proyectos puede considerarse como un mecanismo de planificación y también un método de compilación de datos que ayuda a los investigadores a comprender el proyecto y refinar la dirección y orientación del proyecto de evaluación que se llevará a cabo (Douthwaite, Ahmad, y Shah, 2020).

Para su estudio se identificaron las siguientes dimensiones: (a) el diseño de la filosofía de la institución, base para la mejora de la planificación estratégica que facilita obtener la justificación necesaria, ofreciendo posibles estrategias que conduzcan a sus soluciones, así como utilizar métodos que permitan la validación de los resultados obtenidos y nuevas búsquedas (Sáenz , 2017); (b) el análisis del entorno, considerado un método estratégico para conocer los factores internos y externos que conlleven al éxito de una organización (Cisternas, 2021); (c) el análisis de la realidad interna, que involucra observar interiormente a la organización para establecer cuáles de sus activos y competencias simbolizan fortalezas y en cuáles

se hallan debilidades (IICA, 2018); (d) los objetivos estratégicos y selección de estrategias, son las metas que la empresa manifiesta alcanzar a largo plazo y producto del efecto de una determinada estrategia basada en su estado, misión y visión (Gonzales y Ramos, 2018); y (e) la preparación para implementar el plan, documento que puntualiza y especifica los pasos a seguir por un equipo para consolidar una meta (Vázquez y Posada, 2020).

Por lo expuesto, de acuerdo con Rahbarianyazd (2020) el planeamiento se basa en tres principios intrínsecamente relacionados con la presupuestación y son: El propósito de la planificación es anticipar escenarios futuros y concernir las decisiones actuales para organizar una situación futura deseada; La planificación es holística ya que implica el empleo de todos los recursos; y la planificación relaciona los medios con los fines posibles.

En ese sentido, la referida variable consta de cuatro fases, la primera referida a las consecuencias futuras de las decisiones actuales; la segunda considera el proceso desde el establecimiento de objetivos; la tercera incluye la filosofía del análisis las cosas, teniendo como constante la predicción del futuro; y por último en una estructura formal, la planificación estratégica comprende planes, programas, presupuestos y planes operativos (Zana, Brwa, Dalia, y Hazhar, 2020).

Chungyas y Trinidad (2022) sostuvieron que el proceso de planificación estratégica debe personificarse en diagramas. Para sintetizar la información comprendida, se muestran gráficos con la intención de dar una idea general. En los cuales, se pueden diferenciar tres etapas. La primera y más amplia es el desarrollo de la estrategia; seguido de la ejecución; y finalmente, la gestión y la retroalimentación de la misma. Este proceso implica pasar por tres etapas puntuales: formular la estrategia, implementarla y evaluarla. Al desarrollar una estrategia se acostumbra a establecer aspectos vitales, entre estos la visión, misión sus metas y los correspondientes objetivos estratégicos a seguir en una entidad.

Asimismo, los pasos que dará una empresa en su modelo de negocio son desenvolver una estrategia de mercado, penetración, producto o diversificación apoyada en los recursos y capacidades de la misma (Lanzolla y Markides, 2021). Cuando se desarrolla la estrategia se inicia su implementación, que encierra el

desarrollo de políticas, estructura organizacional, concesión y asignación de recursos y personal diseñado para impulsar y viabilizar su ejecución para alcanzar las metas de la organización. A lo referido, le sigue una fase de evaluación, donde se puede comprender si la política tiene un comportamiento adecuado y, si existen vacíos, se hacen modificaciones para habilitarla a la situación (Kitsios, Kamariotou, y Talias, 2020).

Dentro de este escenario el proceso de estrategia radica en una serie de actividades que se desenvuelven secuencialmente para que la organización pueda visualizar hacia adelante y plasmar la visión que se ha fijado. Aborda tres fases: la formulación, que trata de la planificación en sí misma, que tratará de encontrar una estrategia que lleve a la organización de su estado actual a su estado futuro deseado; la implementación, se ejecutará la estrategia mantenida en la primera fase, que es la más difícil por su rigor; y la evaluación y control, referente a lo que se ha de efectuar de forma continua a través del proceso para dar seguimiento a las sucesivas fases y últimamente a los objetivos a largo y corto plazo (Retnandari, 2022).

Según Mc Donald (1994) la importancia radicó en aclarar que la planificación estratégica llevada a cabo de manera sistemática tiene beneficios significativos y explica con más detalle algunos de estos beneficios, como una mejor coordinación de actividades, una mayor identificación del cambio y el desarrollo y preparación de las empresas para el cambio, como también el descenso de las reacciones emocionales ante eventos imprevistos, reducción de las complejidades sobre los destinos y los objetivos de la empresa, incluyendo a la mejora en la comunicación, por ejemplo, en el perfeccionamiento de estrategias, que puede conducir a un mayor nivel retorno de la inversión (Muminovic, Radosavljević, y Beganović, 2020).

En razón a la variable compromiso organizacional se refirió al nivel de involucramiento del trabajador frente a la entidad y sus objetivos, manifestando querer encontrarse permanentemente en la misma, es decir, al mantener un nivel suficiente de compromiso organizacional, se tendrá un mayor sentido de identificación con la organización para la que trabajan y un sentido de pertenencia

(Puma y Estrada, 2020). Así también, puede ser un mecanismo a través del cual el área de recursos humanos debe analizar esta conexión entre los empleados y su lugar de trabajo. Por lo tanto, es más factible que los empleados continúen en la organización si se encuentran altamente identificados y comprometidos con la organización para la que trabajan, y si los empleados tienen una conexión con la misma y su trabajo (Herrera y De las Heras, 2020).

Además, el compromiso se conceptualizó de dos maneras: como la integración cosmopolita, es decir, el grado en que un individuo participa activamente en todos los niveles de la organización, especialmente en el nivel superior; y la introversión organizacional, es decir, el grado en que un individuo está integrado en una organización encarna una serie de características y valores organizacionales reconocidos (Pavenkov y Rubtcova, 2021). Al respecto, toda organización tiene éxito a través de su capital humano, considerado un activo importante y utilizado por la dirección de la organización para valorar el nivel de lealtad y compromiso de los empleados en una organización (Lambert, et al., 2021).

Por otra parte, en cuanto a las teorías relacionadas al compromiso organizacional se tiene: el modelo de O'Reilly y Chatman presentado en el año 1986, el cual se aludió a que el compromiso se refleja en el apego psicológico que articula a una persona con la empresa, sin embargo, el origen de esta relación se debe a diferentes razones que se explican a continuación: Ajustado por beneficios o recompensas. Este sentido de identidad se manifiesta en el trabajador cuando se siente orgulloso de pertenecer al colectivo y respeta sus valores y realizaciones, pero el trabajador no adquiere estas cualidades por sí mismo. La internalización ocurre cuando los empleados y la empresa tienen valores similares o idénticos (Minh, 2020).

El modelo de Cohen asigna al compromiso organizacional dos dimensiones y fue presentado en el año 2007, enunció que sus formas están sujetas tanto al momento como a las bases del mismo. En ese sentido, el momento señala la diferencia entre la inclinación al compromiso (antes de ingresar a la organización) y el compromiso organizacional (después del ingreso a la misma). A su vez, las bases mostraron la distinción entre el compromiso basado en beneficios y

recompensas y el compromiso establecido en el apego psicológico. Esta conceptualización sugiere cuatro formas de compromiso organizacional: propensión al compromiso instrumental, al normativo, al instrumental y al afectivo (Bonilla, 2017).

La teoría de Becker presentada por Betanzos y Paz en el año 2007, precisaron al compromiso organizacional como un estado en el cual los empleados se identifican y desarrollan un vínculo afectivo con la organización y sus objetivos y desean continuar siendo miembros. Se debe ser consciente de la relación de afecto, dedicación y lealtad entre el empleado y la institución, que puede llevar al empleado a responsabilidades que excedan las funciones de supervisión estipuladas en el contrato de trabajo (Averin, 2020).

Para esta variable, Nieves et al. (2018) señalaron tres escalas y/o dimensiones, desarrolladas por Meyer y Allen (1991) tales como: (a) El compromiso afectivo, que manifestó el vínculo afable de un asociado con la organización cuando se identifica con ella debido a la alineación de valores humanos y metas compartidas. Relacionada con lo que el trabajador percibe sobre los aspectos objetivos y subjetivos de la entidad, pasando a ser cimiento de la satisfacción organizacional, la motivación y el éxito; (b) El compromiso de continuidad que varía las percepciones de los compañeros de trabajo sobre lo que les costaría el abandono de la entidad. Las intenciones de irse mayormente están relacionadas con sistemas de recompensas, reconocimiento/evaluación profesional y el contar con posibilidades de desarrollarse profesionalmente. Así, las contribuciones individuales de los empleados se ajustan a la rentabilidad esperada de la organización; y, (c) El compromiso organizacional normativo vinculado con el deber moral de los trabajadores hacia una institución a mérito de las ganancias de capital proporcionadas, promoviendo un sentido de obligación de continuar la acción con opciones, pero no de forma especialmente motivadora.

Cabe señalar que, como lo hizo notar Adekanmbi y Ukpere (2020) y Hoau et al. (2020) el compromiso organizacional se puede constituir usando los siguientes componentes: la identificación (aceptación de las metas organizacionales) se logra cuando se cumplen las expectativas de los empleados, las metas organizacionales

e individuales no son significativamente diferentes, y el logro se intenta con base en un mejor desempeño; la membresía (disposición a continuar siendo miembro) no solo genera gran semejanza con los objetivos de la organización, sino que las personas asumen a la organización como propia; finalmente, la lealtad a la organización se puede expresar en actitudes y acciones hacia los miembros y cuidado al manejar información confidencial.

Por otro lado, Coronado et al. (2020) sostuvo que hablar de compromiso organizacional es esa potencia que permiten que sujeto se identifique e involucre con cierta entidad y está caracterizado por tres factores relacionales: el aceptar y creer en las metas y valores de la institución; el deseo de las personas de representar su rol institucional; y la intención de querer mantener su membresía en la organización. Además, Fuentes et al. (2020), manifestó que el compromiso organizacional puede ser una estrategia para introducir innovaciones, porque el identificarse con los objetivos, la lealtad de los empleados y el apego al lugar de trabajo contribuyen a las innovaciones significativas en las organizaciones.

Es de suma importancia considerar la construcción del comportamiento organizacional de los colaboradores porque este promovió e impulsó la sinergia del trabajo en equipo, permitiendo que las actividades se realicen de manera positiva, generando así bienestar a través del logro, el orgullo y la satisfacción laboral. Es un criterio de éxito válido e imprescindible para cualquier organización. Además, esta variable se eleva desde el nivel de cooperación al desarrollo y realización de las metas organizacionales, de modo que los colaboradores en un ambiente agradable logran espontáneamente sentir entusiasmo por su trabajo, dando como resultado una aspiración de seguir apoyando a la organización (Boukamcha, 2022).

En tal sentido, se consideró que un empleado comprometido es una persona que íntegramente involucrada y apasionada por lo que hace, inspirada por su trabajo "quiero hacerlo", dedicada "estoy comprometida para alcanzar el éxito" y obsesionada con "me encanta lo que hago". Los empleados leales prestan un gran interés a lo que le deviene a la entidad y predisposición a dar un extra a lo que su deber dictamina con el objeto de que la entidad tenga éxito. Además, es importante valorar el capital humano y el trabajo que efectúan (Ridwan, Rizki, y Ali, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio se ha calificado como uno de tipo básica, conforme a Arias et al. (2022) que la describió como una herramienta útil para obtener información que no se conoce. Por lo cual, este proyecto investigativo pretende descubrir la realidad poblacional sobre el planeamiento estratégico y compromiso organizacional en trabajadores de salud de un hospital militar en Chorrillos.

Se empleó el método el hipotético – deductivo, según lo expresado por Neil y Cortez (2018) es un procedimiento de búsqueda, que parte de la observación de un problema, permitiendo formular una hipótesis la cual explica transitoriamente el mismo y que, a través de procesos deductivos, establece las consecuencias de la misma hipótesis, sometiéndola posteriormente a una verificación con la intención de confirmar u objetar el pronunciamiento hipotético original.

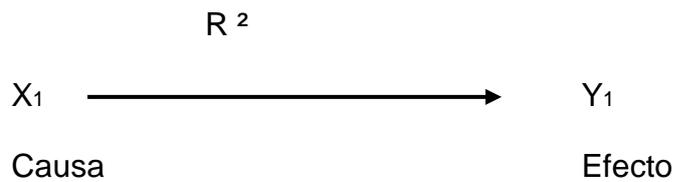
Se utilizó un enfoque cuantitativo, como expresaron Ramírez y Calles (2021) para medir las variables en estudio y su incidencia en los colaboradores de salud, reflejando fielmente la realidad.

Arias y Covino (2021) mencionaron que un estudio de diseño no experimental, se fundamenta cuando los participantes del mismo se examinan en su entorno sin que se efectúe alteración, es decir no son manipuladas las variables expuestas. Por lo que se utilizó este diseño, con la condición de no manipular y alterar las variables.

El estudio fue de corte transversal pues la extracción de la información se realizó en un momento específico (Sucasaire, 2022).

Por otra parte, el estudio desarrollado fue de nivel correlacional, debido a su finalidad de conocer el grado de correspondencia entre variables consideradas en el estudio investigativo, el cual se cimienta en el referido diseño (Ñaupas et al., 2018).

Diseño de investigación



X: Variable independiente: Planeamiento estratégico

Y: Variable dependiente: Compromiso organizacional

R²: Regresión logística ordinal

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de planeamiento estratégico: citando a Ore et. al. (2020) es un proceso sistemático y organizado en el cual una empresa desarrolla un plan de acción para transitar de una situación actual a un futuro anhelado.

Definición operacional: variable de naturaleza cuantitativa, para su estudio se le relaciona con 05 dimensiones, las cuales se expresan como: la elaboración de la filosofía institucional, el análisis del entorno, el análisis de la realidad interna, la determinación de los objetivos y la preparación para la implementación del plan, para tal efecto se consideran 05 indicadores y 29 ítems; los cuales se valoraron mediante la escala de Likert, teniendo en cuenta la medición ordinal, lo que facilitó la formulación del cuestionario.

Definición conceptual de compromiso organizacional: Describe el nivel en que un trabajador se siente identificado frente a la entidad y sus objetivos y quieren permanecer persistentemente en dicha organización (Puma y Estrada, 2020).

Definición operacional: variable de naturaleza cuantitativa, en su estudio se consideran 03 dimensiones referenciadas como el compromiso afectivo, el de continuidad y el normativo y se tuvo en cuenta 17 indicadores y 21 ítems la cual se valoró a través de la escala de Likert; de medida ordinal.; lo que viabilizó la construcción del instrumento.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

De acuerdo a Carhuancho et al. (2019) se argumentó que es el conjunto de datos, integrada por una masa de personas o sujetos que tienen características comunes y pueden ser medibles. En tal caso, la población fueron 200 colaboradores de salud que laboran en un hospital militar geriátrico.

- **Criterios de inclusión**

Como sujetos de inclusión se considera al personal categorizado como profesionales médicos, enfermeras, psicólogos y técnicos inmersos en el área asistencial de salud conformada por los diferentes departamentos de Geriatría, especialidades médico – quirúrgicas, emergencia, odontoestomatología, psicología, apoyo al diagnóstico y apoyo al tratamiento, bajo la verificación y observación de la dirección médica del nosocomio.

- **Criterios de exclusión**

En la presente investigación se excluye al personal que laboran en los departamentos de personal, seguridad, instrucción y entrenamiento, logística y en las secciones de relaciones públicas e imagen institucional, telemática y tesorería que se encuentran bajo el mando de la dirección administrativa del nosocomio.

3.3.2. Muestra

Carhuancho et al. (2019) mencionó que es un segmento específico de todo el conjunto de la población, la cual, a través del muestreo, permite obtener una parte de la misma. Por ello, en la investigación se ha considerado una muestra de 132 colaboradores de salud de un hospital militar que son los que cumplen con los criterios de inclusión.

3.3.3. Muestreo

No probabilístico, que acorde a lo expuesto por Carhuancho et al. (2019) es aquel donde las unidades de estudio no presentan la misma probabilidad de ser escogidos para ser parte de la muestra, habiéndose aplicado dicho tipo de muestreo a esta investigación.

3.3.4. Unidad de análisis

Se definió para tal fin a un colaborador de salud de un hospital militar geriátrico de Chorrillos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Arianas y Covino (2021) mencionaron sobre la técnica “encuesta” como una herramienta que se puede aplicar mediante un instrumento llamado cuestionario, dirigido a personas, las cuales proporcionan información relevante respecto al tema o fenómeno de estudio. En ese sentido, la presente investigación empleó la referida técnica y como instrumento de aplicación el cuestionario para efectivizar la recopilación de datos en cada variable.

Al respecto, para efectuar la validación de contenido de los mencionados cuestionarios, se empleó una matriz de evaluación por juicio de expertos (Ver anexo 2) y utilizar la V. Aiken para sustentar la validez. Según Villasis et.al. (2018) señaló que dicho concepto en una investigación se circunscribe a lo verdadero o que se aproxima a la verdad. En ese orden de ideas, manifestó que los resultados en una investigación se asumen válidos cuando se encuentran libre de errores. Asimismo, Ravid (2020) manifestó que se concibe como el grado en el que lo que se debe medir es medido por medio del instrumento, o, mejor dicho, se da cumplimiento al objetivo para el que se fabricó el cuestionario. Dentro de este contexto, se empleó una matriz de evaluación desarrollada por tres juicios de expertos.

Además, Manterola et al. (2018) sostuvo que, en una investigación, la confiabilidad concierne a una propiedad psicométrica que muestra una relación con la ausencia de sesgos y errores en su medición y se refirió a la obtención

sistemática de los mismos resultados si se emplea el cuestionario bajo las mismas condiciones y su aplicación en repetidas ocasiones demostrando un alto grado de consistencia y estabilidad. Por lo cual, esta investigación pasó por un proceso de fiabilidad aplicando el estadístico de Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Para aplicar el estudio, inicialmente se formuló una carta dirigida a la Escuela de Posgrado de la universidad donde se informó sobre la investigación realizada y la aplicación de cuestionarios, posteriormente se recibió una carta de presentación la cual se remitió a la entidad en evaluación siendo recepcionada por el coordinador del hospital militar geriátrico en Chorrillos, en la que se solicitó la autorización para aplicar los instrumentos de investigación al personal de salud. Posterior a ello, a las personas en las cuales se aplicó el cuestionario se les entregó un documento de consentimiento informado, dando constancia de su participación voluntaria en la investigación, recalcando el anonimato y, por ende, el confidencialísimo de la información adquirida.

Atendiendo a las consideraciones de tiempo, horarios laborales y carga asistencial de salud se procedió a la aplicación de los cuestionarios a través de la vía virtual y presencial, mediante el empleo del aplicativo de Google formularios e impresiones, lo que permitió la disposición de ingreso de información, la cual previo análisis e interpretación fue traducida en conclusiones que sirvieron de gran aporte para el estudio.

3.6. Método de análisis de datos

El estudio y examen de la data requirió que los datos sean debidamente registrados en una hoja de Microsoft Excel 2016, y realizar su tabulación consiguiente. Posteriormente, fueron registrados en el programa SPSS 26 (IBM) de procesamientos estadísticos, ejecutando inicialmente la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov (al ser los datos superiores a 50), de acuerdo al resultado de la prueba de normalidad se decidió emplear un ajuste de modelo por Chi cuadrado, con el cual, la valoración de una significancia por debajo de 0.05 permitió aseverar que la Hipótesis nula debe rechazarse. Acto

seguido, la prueba de bondad de ajuste hizo referencia a la posibilidad de correr un modelo de regresión logística ordinal en cada prueba de Hipótesis (siempre que las significancias superaron el valor de 0.05). Tras definido ello, la estimación de parámetros dio cuenta de si la variable planeamiento estratégico (independiente) era predictora del comportamiento del compromiso organizacional (dependiente); para finalmente, con el pseudo R cuadrado se identificó el valor porcentual en la que se explica la incidencia.

3.7. Aspectos éticos

Lo investigado se abordó inicialmente tomando contacto e interacciones con el elemento de enlace de la institución donde se efectuó el estudio, así como se logró la autorización correspondiente del representante del mismo. En ese contexto, se actuó en todo momento con ética y transparencia sin cometer actos irregulares ni plagios, considerando esta investigación como original.

Para su redacción y estandarización se formuló en base a la normativa APA en su edición número siete, publicada en el año 2019 y en concordancia a lo estipulado en la guía para elaborar documentos para grados y títulos confeccionada por la Escuela de Post Grado de la Universidad, aprobada mediante resolución N°062-2023-VI-UCV y aplicándose el software turnitin a la investigación.

Además, se procedió a realizar la validación de los referidos instrumentos por los especialistas para su posterior aplicación y se respetó la confidencialidad de quienes fueron partícipes de los mismos. En esa línea se procedió al proceso de socialización con funcionarios y personal de colaboradores de salud para obtener datos de dicha entidad. (Ver anexos 3 y 4).

Los principios éticos a considerarse a lo largo de toda la investigación están fundamentados en el informe Belmont (2018) y son: El principio de autonomía, por medio del cual se le concede plena libertad a la unidad de estudio, esto es, que el participante decide por cuenta propia y voluntariamente

en principio, participar de la investigación, pero que, aun así, en el proceso puede abortar su participación sin que ello le genere un perjuicio o reclamo.

El principio de beneficencia, en el sentido de que se procuró en todo momento salvaguardar la integridad física y emocional de cada unidad de estudio, con el objetivo de que los resultados de la información a extraerse de éstos aporte a la obtención de mejores beneficios a la sociedad.

Aunado a esto, el principio de justicia, con el que se aseguró el aporte al progreso de la sociedad promoviendo que se efectúe una distribución justa de recursos. Finalmente, el criterio de no maleficencia pues se asegura desde ya que los efectos derivados del estudio no tendrán implicancias negativas en el estado de salud integral y mental de quienes se vean involucrados.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo univariado

Tabla 1

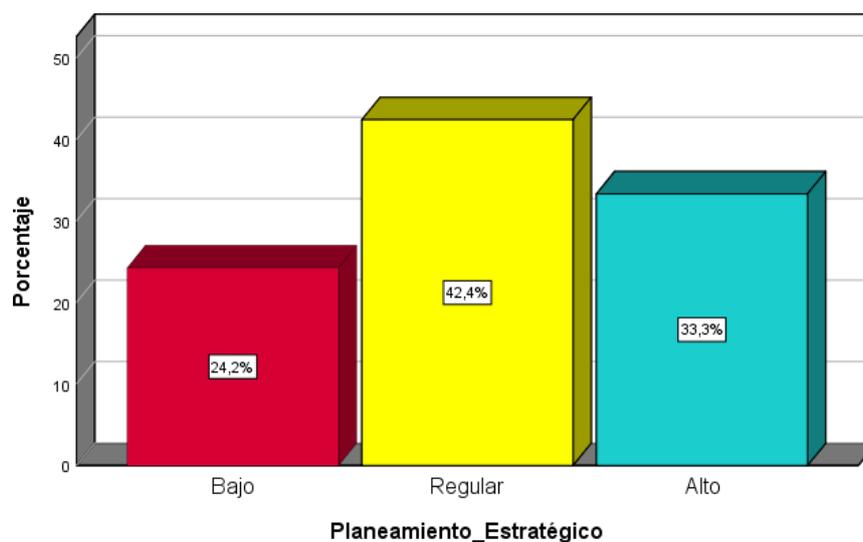
Frecuencias y valores porcentuales de la variable Planeamiento estratégico.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	32	24,2%
	Regular	56	42,4%
	Alto	44	33,3%
	Total	132	100%

Fuente: elaboración propia

Figura 1.

Niveles de Planeamiento estratégico



En la Tabla 1, respecto a los niveles del planeamiento estratégico, se puede observar que de acuerdo a los resultados el 42.4% del personal de salud mostraron un nivel regular, siendo el indicador más elevado, respecto al 33.3% quienes manifestaron un nivel alto, manteniendo una ligera diferencia con el 24.2% los cuales presentaron un nivel bajo. Es decir, un porcentaje considerable de colaboradores presentan dificultades en el conocimiento de las estrategias para desarrollar la misión y visión en la organización, base fundamental para alcanzar la eficiencia y eficacia en su funcionamiento.

Tabla 2

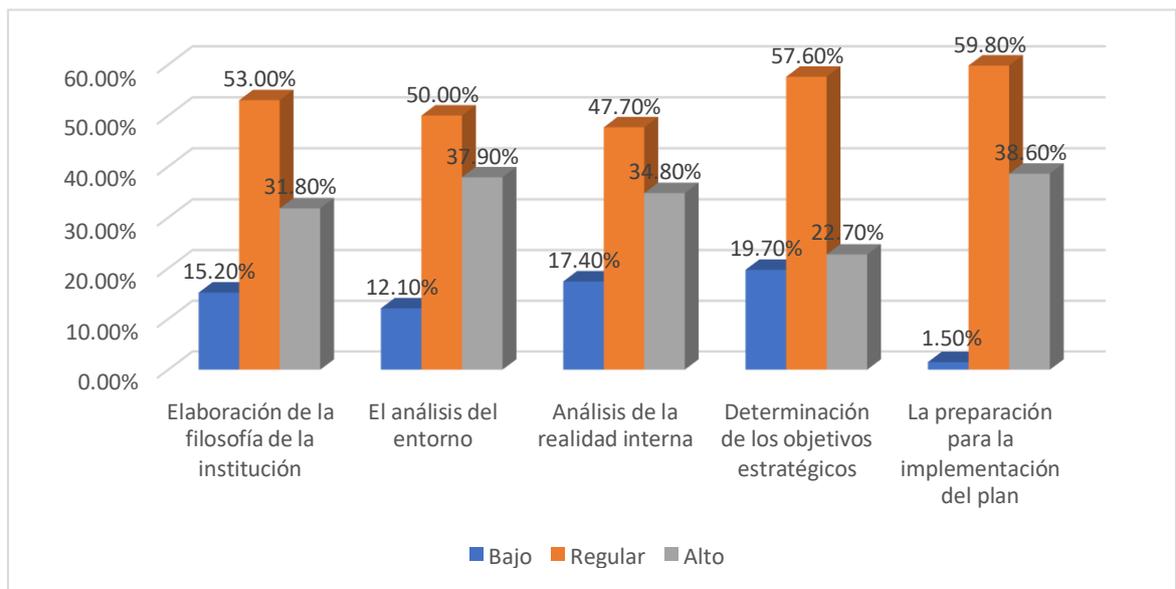
Frecuencia y valores porcentuales de las dimensiones del Planeamiento estratégico.

Niveles	Elaboración de la filosofía de la institución		El análisis del entorno		Análisis de la realidad interna		Determinación de los objetivos estratégicos		La preparación para la implementación del plan	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	20	15,2%	16	12,1%	23	17,4%	26	19,7%	2	1,5%
Regular	70	53,0%	66	50,0%	63	47,7%	76	57,6%	79	59,8%
Alto	42	31,8%	50	37,9%	46	34,8%	30	22,7%	51	38,6%
Total	132	100%	132	100%	132	100%	132	100%	132	100%

Fuente: elaboración propia

Figura 2.

Niveles de las dimensiones del Planeamiento estratégico



Conforme a lo observado en la Tabla 2, se precisó que el 53% de los colaboradores encuestados mencionaron que la elaboración del diseño de la filosofía de la institución es regular, debido a que la institución no realiza una adecuada difusión y conocimiento de su misión y visión en los colaboradores. Asimismo, el 50% de los colaboradores muestran que el análisis del entorno es regular, ya que no se promueve una información constante de las variables externas e internas que repercuten en la organización. Además, el 47.7% de los

colaboradores expresaron que el análisis de la realidad interna es regular, debido a cierto grado de desinformación en cuanto a las fortalezas y debilidades que poseen los encuestados como institución. También, el 57.6% de los encuestados indicaron que la determinación de los objetivos estratégicos es regular porque muchas veces el personal no se involucra con el conocimiento y desarrollo del plan estratégico. Finalmente, el 59.8% de los encuestados señalaron que la preparación para la implementación del plan es regular, es debido a que no se lleva un control adecuado en la medición de sus indicadores laborales lo cual no le permite definir correctamente el avance de los objetivos propuestos y las medidas oportunas para la mejora de ser necesario.

Tabla 3

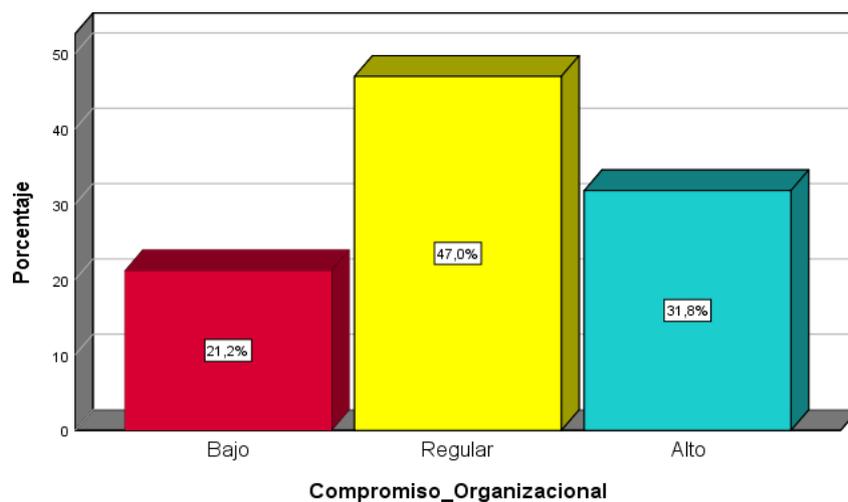
Frecuencia y valores porcentuales de la variable Compromiso organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	28	21,2%
	Regular	62	47,0%
	Alto	42	31,8%
	Total	132	100%

Fuente: elaboración propia

Figura 3.

Niveles de Compromiso organizacional



Según la Tabla 3, referente a los niveles del compromiso organizacional el 47% del personal de salud encuestado manifestaron un nivel regular, siendo el indicador más elevado, a comparación del 31.8% quienes precisaron un nivel alto, este resultado difiere porcentualmente del personal de salud que mostró un nivel bajo con un valor de 21.2%. Lo que muestra que aproximadamente el 50% de los encuestados inciden en una falta de aceptación y comprensión de las metas organizacionales debido a que no se logran cubrir las expectativas de los colaboradores y cierto vacío en la identificación con la entidad.

Tabla 4

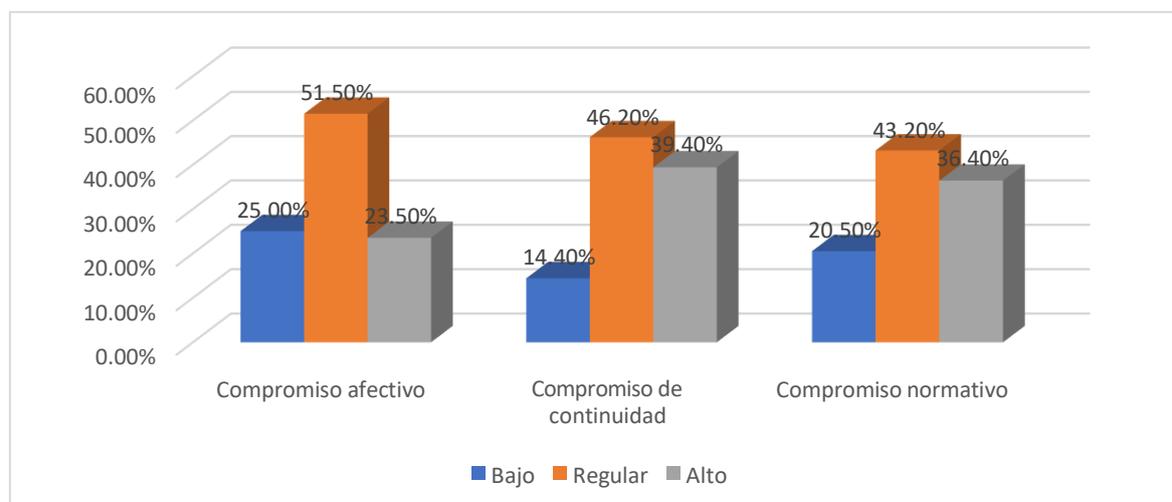
Frecuencia y valores porcentuales de las dimensiones del Compromiso organizacional.

Niveles	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	33	25.0%	19	14,4%	27	20,5%
Regular	68	51.5%	61	46,2%	57	43,2%
Alto	31	23,5%	52	39,4%	48	36,4%
Total	132	100%	132	100%	132	100%

Fuente: elaboración propia

Figura 4.

Niveles de las dimensiones de Compromiso organizacional



En razón a los resultados revelados en la Tabla 4, se puede señalar que el 51.5% de los colaboradores refirieron que el compromiso afectivo es regular, esto

debido una relativa falta de alineación de valores y metas para mejorar el vínculo afable en la institución. También, el 46.20 % de los colaboradores expresaron que el compromiso de continuidad es regular, debido a que los colaboradores no perciben que cuentan con los medios adecuados para el desarrollo laboral y que no son reconocidos para que logren internalizar y valorar la importancia de continuar en la organización. Además, el 43.20% de los participantes manifestaron sobre el compromiso normativo también como regular, en razón a cierta falta de concientización en la importancia del cumplimiento de las funciones de cada colaborador, las cuales se encuentran relacionadas con los valores y la ética profesional y el sentimiento de sentirse realizado con su participación institucional.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 5

Test de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Planeamiento	,096	132	,030*
Compromiso	,092	132	,029
Afectivo	,128	132	,000
Continuidad	,085	132	,021
Normativo	,093	132	,029

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

De acuerdo con el examen de normalidad según Kolmogorov-Smirnov, se puede precisar que existe una significancia menor a 0.05 en las variables y dimensiones que intervienen en el contraste de hipótesis, lo cual significa que presentan una distribución no normal y por ende exigen el uso de una prueba no paramétrica para evaluar la influencia de las variables y el nivel en que la variable independiente explica a la dependiente. En ese sentido, correspondió considerar en las cuatro hipótesis para su contraste, la regresión ordinal bajo lo siguiente: prueba de ajuste de modelo, prueba de bondad de ajuste de modelo, estimación de parámetros y prueba de pseudo R cuadrado.

4.3. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

H_1 = El Planeamiento estratégico incide en el compromiso organizacional del personal de salud de un Hospital Militar de Chorrillos, 2023.

H_0 = El Planeamiento estratégico no incide en el compromiso organizacional del personal de salud de un Hospital Militar de Chorrillos, 2023.

Prueba: De acuerdo con el análisis de normalidad según Kolgomorv-Smirnov, correspondió considerar en las cuatro hipótesis para este contraste lo siguiente: prueba de ajuste de modelo, prueba de bondad de ajuste del modelo, estimación de parámetros y prueba de pseudo R- cuadrado.

Para la decisión: el nivel de significación es 0.05 bajo confiabilidad del 95%, por lo que sí, p -valor < 0.05, entonces se rechaza la H_0 .

Tabla 6.

Información de ajuste de los modelos.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	100,026			
Final	17,987	82,040	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la presente tabla, se evidenció que, respecto al ajuste de los modelos, el p -valor es menor a 0.05, asumiendo un valor de 82.040 el estadístico chi-cuadrado. Ante lo cual, queda aprobada la incidencia significativa del planeamiento estratégico en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023.

Tabla 7.

Prueba de bondad de ajuste entre las variables y dimensiones.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1,461	2	,482
Desviación	2,469	2	,291

Función de enlace: Logit.

En vista de los datos expuestos, el p valor > 0,05 se interpreta como que el planeamiento estratégico en el compromiso organizacional se ajusta al modelo de regresión logística ordinal.

Tabla 8.

Estimaciones de parámetros

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Compromiso_Organizacional = 1]	-4,122	,565	53,304	1	,000	-5,228	-3,015
	[Compromiso_Organizacional = 2]	-,489	,309	2,496	1	,114	-1,095	,118
Ubicación	[Planeamiento_Estratégico=1]	-5,074	,684	55,083	1	,000	-6,414	-3,734
	[Planeamiento_Estratégico=2]	-1,566	,429	13,353	1	,000	-2,406	-,726
	[Planeamiento_Estratégico=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Apreciando el coeficiente Wald en cada una de las pruebas efectuadas, es evidente que el nivel 1 del planeamiento estratégico obtuvo el indicador más alto (Wald = 55.083 > 4; sig. = ,000 < 0,05) a diferencia de los demás niveles y de acuerdo al compromiso organizacional se destaca solamente el nivel 1 (Wald = 53.304 > 4; sig. = ,000 < 0,05), obteniendo una gran diferencia del nivel 2 (Wald = 2.496 < 4; sig. = , 0.114 > 0,05). Por lo que, se puede inferir que el planeamiento estratégico en bajo es predictor del compromiso organizacional en bajo.

Tabla 9.

Prueba Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,463
Nagelkerke	,528
McFadden	,296

Función de enlace: Logit.

En esta prueba el estadístico de Nagelkerke resultó tener un mayor valor a los de Cox y Snell (0.463) y de McFadden (0.296), por lo que se interpreta que la variabilidad del compromiso organizacional es dependiente en el 52,8% del planeamiento estratégico.

Prueba de hipótesis específica 1

H_1 = El planeamiento estratégico incide en el compromiso afectivo del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023.

H_0 = El planeamiento estratégico no incide en el compromiso afectivo del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023.

Prueba: De acuerdo con el análisis de normalidad según Kolgomorv-Smirnov (Ver Anexo 6), corresponde usar el test de correlación de Spearman pues la serie de compromiso afectivo presenta distribución no paramétrica.

Para la decisión: el nivel de significación es 0.05 bajo confiabilidad del 95%, por lo que sí, p -valor < 0.05, entonces se rechaza la H_0 .

Tabla 10.

Información de ajuste de los modelos.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	146,839			
Final	13,939	132,900	2	,000

Función de enlace: Logit.

La tabulación de los datos evidenció sobre el ajuste de los modelos, que el p valor es menor a 0,05, asumiendo un valor de 132.900 el estadístico chi-cuadrado. Por consiguiente, se acredita la existencia de una incidencia significativa del planeamiento estratégico en el compromiso de carácter afectivo en la muestra de personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023.

Tabla 11.

Prueba de bondad de ajuste entre las variables y dimensión compromiso afectivo.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,166	2	,920
Devianza	,316	2	,854

Función de enlace: Logit.

En vista de los datos expuestos, el p valor > 0,05 se interpreta como que el planeamiento estratégico en el compromiso afectivo se ajusta al modelo de regresión logística ordinal.

Tabla 12.*Estimaciones de parámetros*

		Estimación n	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CO_D1 = 1]	-5,841	,777	56,491	1	,000	-7,364	-4,318
	[CO_D1 = 2]	-,564	,313	3,242	1	,072	-1,178	,050
Ubicación	[Planeamiento_Estratégico=1]	-7,787	,943	68,224	1	,000	-9,635	-5,940
	[Planeamiento_Estratégico=2]	-3,488	,669	27,195	1	,000	-4,798	-2,177
	[Planeamiento_Estratégico=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Apreciando el coeficiente Wald en cada una de las pruebas efectuadas, es evidente que el nivel 1 del planeamiento estratégico presenta el indicador más elevado (Wald = 68.224 > 4; sig. = ,000 < 0,05) diferenciándose de los niveles restantes y de acuerdo a la dimensión compromiso afectivo se destaca solamente el nivel 1 (Wald = 56.491 > 4; sig. = ,000 < 0,05), obteniendo una gran diferencia del nivel 2 (Wald = 3.242 < 4; sig. = ,0114 > 0,05). Por lo que, se puede inferir que el planeamiento estratégico en bajo es predictor del compromiso afectivo en bajo.

Tabla 13.*Prueba Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,635
Nagelkerke	,728
McFadden	,489

Función de enlace: Logit.

En esta prueba el valor de Nagelkerke resultó tener un mayor valor a los de Cox y Snell (0.635) y de McFadden (0.489), por lo que se interpreta que la variabilidad del compromiso afectivo depende al 72,8% del planeamiento estratégico.

Prueba de hipótesis específica 2

H_1 = El planeamiento estratégico incide en el compromiso de continuidad del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023.

H_0 = El planeamiento estratégico no incide en el compromiso de continuidad del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023.

Prueba: De acuerdo con el análisis de normalidad según Kolgomorv-Smirnov, corresponde usar el test de correlación de Spearman pues la serie de compromiso de continuidad presenta distribución no paramétrica.

Para la decisión: el nivel de significación es 0.05 bajo confiabilidad del 95%, por lo que sí, p -valor < 0.05, entonces se rechaza la H_0 .

Tabla 14.

Información de ajuste de los modelos.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	82,953			
Final	20,343	62,611	2	,000

Función de enlace: Logit.

La tabulación de los datos evidenció sobre el ajuste de los modelos, que el p valor es menor a 0,05, asumiendo un valor de 62.611 el estadístico chi-cuadrado. Por consiguiente, se corrobora la existencia de una incidencia significativa del planeamiento estratégico en el compromiso de continuidad en la muestra del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023.

Tabla 15.

Prueba de bondad de ajuste entre las variables y dimensión compromiso de continuidad.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	3,084	2	,214
Desvianza	4,672	2	,097

Función de enlace: Logit.

En vista de los datos expuestos, el p valor es mayor a 0,05, lo cual indicó que el planeamiento estratégico en el compromiso de continuidad se ajusta al modelo de regresión logística ordinal.

Tabla 16.

Estimaciones de parámetros

		Estimació n	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CO_D2 = 1]	-4,429	,571	60,250	1	,000	-5,547	-3,311
	[CO_D2 = 2]	-,997	,339	8,644	1	,003	-1,662	-,332
Ubicació n	[Planeamiento_Estra tégico=1]	-4,261	,645	43,662	1	,000	-5,525	-2,997
	[Planeamiento_Estra tégico=2]	-1,676	,437	14,700	1	,000	-2,533	-,819
	[Planeamiento_Estra tégico=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Apreciando el coeficiente Wald en cada una de las pruebas efectuadas, es evidente que el nivel 1 del planeamiento estratégico es el indicador más elevado (Wald = 43.662 > 4; sig. = ,000 < 0,05) a comparación de los otros niveles y de acuerdo a la dimensión compromiso de continuidad se destaca el nivel 1 (Wald = 60.250 > 4; sig. = ,000 < 0,05), obteniendo una ventaja diferencial del nivel 2 (Wald = 8.644 > 4; sig. = ,0003 < 0,05). Por lo que, se puede inferir que el planeamiento estratégico en bajo es predictor del compromiso de continuidad en bajo.

Tabla 17.

Prueba Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,378
Nagelkerke	,436
McFadden	,237

Función de enlace: Logit.

En esta prueba el valor de Nagelkerke resultó tener un mayor valor a los de Cox y Snell (0.378) y de McFadden (0.237), por lo que se interpreta que la variabilidad del compromiso de continuidad depende al 43,6% del planeamiento estratégico.

Prueba de hipótesis específica 3

H_1 = El planeamiento estratégico incide en el compromiso normativo del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023.

H_0 = El planeamiento estratégico no incide en el compromiso normativo del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023.

Prueba: De acuerdo con el análisis de normalidad según Kolgomorv-Smirnov, corresponde usar el test de correlación de Spearman pues la serie de compromiso normativo presenta distribución no paramétrica.

Para la decisión: el nivel de significación es 0.05 bajo confiabilidad del 95%, por lo que sí, p -valor < 0.05, entonces se rechaza la H_0 .

Tabla 18.

Información de ajuste de los modelos.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	76,332			
Final	27,031	49,301	2	,000

Función de enlace: Logit.

La tabulación de los datos evidenció sobre el ajuste de los modelos, que el p valor < 0,05, asumiendo un valor de 49.301 el estadístico chi-cuadrado. Por consiguiente, se demostró que existe incidencia significativa del planeamiento estratégico en el compromiso de carácter normativo en la muestra de personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023.

Tabla 19.

Prueba de bondad de ajuste entre las variables y dimensión compromiso normativo.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	7,496	2	,024
Desvianza	10,694	2	,005

Función de enlace: Logit.

En vista de los datos expuestos, el p valor > 0,05, se interpreta como que el planeamiento estratégico en el compromiso normativo se ajusta al modelo de regresión logística ordinal.

Tabla 20.

Estimaciones de parámetros

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CO_D3 = 1]	-3,054	,442	47,668	1	,000	-3,920	-2,187
	[CO_D3 = 2]	-,354	,303	1,366	1	,242	-,948	,240
Ubicación	[Planeamiento_Estratégico=1]	-3,387	,552	37,654	1	,000	-4,469	-2,305
	[Planeamiento_Estratégico=2]	-,886	,401	4,891	1	,027	-1,672	-,101
	[Planeamiento_Estratégico=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Apreciando el coeficiente Wald en cada una de las pruebas efectuadas, es evidente que el nivel 1 del planeamiento estratégico es el indicador más elevado (Wald = 37.654 > 4; sig. = ,000 < 0,05) a comparación de los niveles restante y de acuerdo a la dimensión compromiso normativo solo se destaca el nivel 1 (Wald = 47.668 > 4; sig. = ,000 < 0,05), adquiriendo una gran diferencia del nivel 2 (Wald = 1.366 < 4; sig. = , 0.242 > 0,05). Por lo que, se puede inferir que el planeamiento estratégico en bajo es predictor del compromiso normativo en bajo.

Tabla 21.

Prueba Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,312
Nagelkerke	,355
McFadden	,177

Función de enlace: Logit.

En esta prueba el valor de Nagelkerke resultó tener un mayor valor a los de Cox y Snell (0.312) y de McFadden (0.177), por lo que se interpreta que la variabilidad del compromiso normativo depende al 35,5% del planeamiento estratégico.

V. DISCUSION

En virtud a lo hallado en la prueba de hipótesis general, el estudio presentó los hallazgos del planeamiento estratégico y su incidencia en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023; En un primer momento, con sus resultados descriptivos referidos tanto a sus frecuencias como porcentajes, los cuales manifiestan el nivel en el cual se encuentran cada una de las variables. Ante ello, el 42.4% de personal señalaron que el planeamiento estratégico se ubica en horizonte regular, seguido del 33.3% quienes mencionaron que tiene un nivel alto y solo el 24.2% indican que se encuentra en nivel bajo. Así también, se tiene a la variable compromiso organizacional, presentando como resultados que, el 47% de los encuestados obtuvieron un horizonte regular, seguido del 31.8% un nivel alto y al final, el 21.2% indicaron un nivel bajo sobre esta variable.

Por otro lado, en base a la prueba que contrasta el ajuste de los modelos se determinó que dicho modelo logístico tiene significancia ($\chi^2=82.040$; $p<0.05$), lo que sostiene que existe incidencia significativa del planeamiento estratégico en el compromiso organizacional del personal de salud del hospital militar de Chorrillos, 2023. A su vez, se observó el valor de Pseudo R cuadrado por medio del estadístico de Nagelkerke (0.528) precisando que la variabilidad del compromiso organizacional depende al 52,8% del planeamiento estratégico. Aprobándose así la hipótesis de investigación y rechazando la nula.

Estos resultados mostraron similitud con el estudio Plúas (2019) que, por medio de una investigación de enfoque cuantitativo y correlacional, mostró como resultado que el 92.5% de los participantes presentaron un horizonte regular de planificación estratégica, mientras que solo el 7.5% restante mostró un nivel adecuado en esta área. Además, se encontró una relación relevante entre la planificación estratégica y la motivación laboral, respaldada por un valor de $p=0.000$, concluyendo que la falta de una planificación estratégica adecuada puede afectar negativamente la motivación laboral de los empleados. Al respecto, la mencionada planificación es un recurso importante para la formulación y definición de metas, establecimiento de acciones y asignación de recursos para lograr los

objetivos organizacionales. Por lo tanto, cuando esta planificación no es adecuada o no se implementa de manera efectiva, es probable que los empleados experimenten una disminución en su motivación.

Asimismo, se encuentra el estudio de Pazmiño (2021), cuyo objetivo fue establecer la incidencia de los estilos de liderazgo ejercidos por la dirección de la Agencia de Promoción Económica en la identificación de los trabajadores con la entidad, se obtuvieron como resultados reveladores que solo el 29.17% de los trabajadores sienten que es importante permanecer en la organización, por su parte el 29.23% confirmó que renunciar afectaría negativamente una parte de sus vidas y el 37.54% siente un sentido de pertenencia hacia la organización. Concluyendo que los estilos de liderazgo ejercidos por la dirección de la agencia de promoción económica ejercieron un rol esencial en la generación del compromiso organizacional, por lo que, el liderazgo efectivo puede influir en la estimulación, la complacencia laboral y el sentido de identificación de los integrantes de una entidad, lo que a su vez puede fortalecer el compromiso y la lealtad hacia la misma.

Es así como, el contraste y conclusión de este estudio investigatorio con los diversos trabajos previos del mismo nivel y contexto, se alinean a la teoría que fundamenta la planificación estratégica, que de acuerdo a Douthwaite et al., (2020) hizo hincapié en la teoría del cambio, con el propósito inicial de facilitar la planificación y evaluación de intervenciones comunitarias. Esta teoría buscó identificar y detallar los mecanismos subyacentes mediante los cuales se tiene la expectativa de alcanzar el cambio. Podría conceptualizarse como la "caja negra" de una intervención, es decir, lo que ocurre al implementar un recurso en un contexto determinado. Además, esta teoría se relacionó con la investigación y evaluación de proyectos, ya que puede considerarse como un enfoque de planificación y un método para recopilar datos. Ayudó a los investigadores a comprender el proyecto en cuestión, refinar la dirección y disponer de la evaluación a realizar. Así también, Mulla (2023), presentó el método de elementos administrativos, referido al procedimiento de tomar decisiones como un paso inicial en la planificación de acciones por parte del director ejecutivo. Esto implicó que es crucial comprender el problema y sus componentes para poder tomar decisiones realistas, acordes al nivel de gestión y lograr una competencia adecuada. Por su

parte Kofi et al. (2020) refirió sobre la teoría de restricciones, la cual, se presentó como un enfoque de mejora continua fundamentado en el pensamiento sistémico. Su objetivo fue ayudar a las organizaciones a incrementar sus ganancias de manera práctica mediante la definición de límites para alcanzar metas. Además, esta teoría ha sido de gran utilidad para resolver problemas empresariales utilizando el pensamiento sistémico, lo que permitió identificar restricciones que limitan las operaciones de manera eficiente, encontrando soluciones simples, efectivas y complejas con la menor cantidad de recursos necesarios.

Y sobre la variable compromiso organizacional, los hallazgos se encontraron vinculados a la teoría formulada por el modelo de O'Reilly y Chatman presentada el año 1986, en el cual se aludió a que el compromiso se refleja en el apego psicológico que articula a una persona con la empresa, sin embargo, el origen de esta relación se debe a diferentes razones como los beneficios o recompensas (Minh, 2020). Así también, se expone el modelo de Cohen quien asigna el compromiso organizacional en dos dimensiones, es decir la diferencia entre la inclinación al compromiso que se basa antes de ingresar a la entidad y el compromiso organizacional cuando ya se ingresa a la misma.

Estos resultados sugieren que la implementación adecuada del planeamiento estratégico en el nosocomio de estudio, ha influido en el grado de compromiso del personal de salud. Un planeamiento estratégico efectivo puede proporcionar una dirección y objetivos claros, motivando a los colaboradores de salud en sentirse más comprometidos con la organización. Estos hallazgos tienen connotaciones valiosas para la administración del capital humano y la planificación estratégica en el contexto del hospital. La inversión en el desarrollo de un planeamiento estratégico sólido puede ser una estrategia efectiva para fomentar el compromiso de los colaboradores de salud, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la eficacia de la atención y el rendimiento general de la institución. Sin embargo, es meritorio considerar que estos resultados se cimentan en un estudio específico en un contexto particular, a mérito de lo cual se sugiere que ulteriores investigaciones repliquen este estudio en otros hospitales o entornos de atención médica para validar aún más estos hallazgos y comprender mejor la concordancia entre las variables en estudio dentro del ámbito de la salud.

Tomando como asidero las teorías propuestas, los resultados obtenidos y los antecedentes investigados, podemos concluir que se ha logrado alcanzar el objetivo principal establecido, por tal motivo, el Planeamiento estratégico incide en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023.

Ahora bien, a mérito de los resultados en la prueba de hipótesis específica 1, en la cual señaló que el planeamiento estratégico incide en el compromiso afectivo de los encuestados en un nosocomio el 2023; se obtuvo la prueba de contraste de ajuste de los modelos, en la cual se estableció que el modelo logístico tiene significancia ($\chi^2=132.90$; $p<0.05$)., representando la existencia de una incidencia significativa del planeamiento estratégico en el compromiso afectivo del personal en el señalado hospital. Además, se estimó un Pseudo R cuadrado según coeficiente Nagelkerke (0.728) precisando que la variabilidad del compromiso afectivo depende al 72,8% del planeamiento estratégico. Dichos resultados se asimilan con el estudio de Zevallos (2021) quien obtuvo como resultados que el 57.8% tuvo un frecuente compromiso organizacional, el 19.2% siempre, el 21.3% a veces y el 1.7% nunca. Asimismo, la presencia de una correlación entre las dimensiones compromiso afectivo y normativo respectivamente con un $p<0.05$. En conclusión, se puede decir que el compromiso organizacional influyó en el desarrollo institucional. Estos hallazgos respaldan el concepto de que el compromiso organizacional tiene una notable relevancia en el desarrollo institucional. El compromiso del personal con una entidad puede influir positivamente en la cultura laboral, el desempeño individual y colectivo, la conservación del talento y la productividad en general. El compromiso organizacional se consideró un elemento clave para cristalizar los logros y el desarrollo en una organización.

Dentro del análisis, respecto al compromiso afectivo, se plantearon las siguientes teorías, conceptualizado como el vínculo afable de un asociado con una organización cuando se identifica con ella debido a la alineación de valores humanos y metas compartidas. Esta teoría ha sido ampliamente estudiada y respaldada por investigaciones adicionales, lo que confirmó su relevancia en el ámbito de la psicología organizacional. Comprender y fomentar el compromiso

organizacional afectivo es crucial para las organizaciones que buscan crear un entorno laboral positivo y productivo. Asimismo, Averin (2020) añade la teoría de Becker, presentada por Betanzos y Paz en 2007, donde se precisó al compromiso organizacional como un conjunto de condiciones y actitudes en el cual los empleados se identifican con una entidad, establecen un vínculo emocional y desean continuar siendo miembros de la misma. Esta teoría destacó la importancia de reconocer la relación de afecto, dedicación y lealtad que existe entre el empleado y la organización. Esto sugiere que el planeamiento estratégico desempeña un papel significativo en el compromiso afectivo de los colaboradores de salud en el hospital estudiado.

Igualmente, para la hipótesis específica 2, que se refiere a como el planeamiento estratégico incide en el compromiso de continuidad del personal de salud de un Hospital Militar de Chorrillos, 2023; el contraste de ajuste de los modelos dio a conocer que el modelo logístico tuvo significancia ($\chi^2=62.611$; $p<0.05$), señalando que existe incidencia significativa del planeamiento estratégico en el compromiso de continuidad de colaboradores de salud en el mencionado nosocomio. A su vez, se logró obtener un Pseudo R cuadrado visualizado por medio del coeficiente de Nagelkerke (0.436), indicando que la variabilidad del compromiso de continuidad depende al 43,6% del planeamiento estratégico. Dichos resultados coinciden con el estudio de Cadena (2021), quién identificó que el 69.2% tenían un elevado grado de compromiso afectivo, el 52.9% tenían un horizonte medio de compromiso de continuidad y el 47.4% tenían un alto nivel de conocimiento normativo. Concluyendo que estos hallazgos son relevantes, ya que revelan la diversidad en los niveles de compromiso y conocimiento normativo inmerso en la muestra estudiada. El alto nivel de compromiso afectivo encontrado indica que una parte significativa de los participantes experimenta una conexión emocional fuerte y positiva con la organización. Esto puede traducirse en una mayor lealtad y motivación con la finalidad de coadyuvar a alcanzar los objetivos institucionales. Además, Piloso (2020) obtuvo que el 35.96% están completamente de acuerdo con el compromiso afectivo, el 26.97% están de acuerdo al compromiso de continuidad y el 28.84% son indiferentes al compromiso normativo. Se percibe una variedad de actitudes y percepciones hacia los diferentes aspectos del compromiso

organizacional. El alto porcentaje de participantes que están completamente de acuerdo con el compromiso afectivo sugiere que existe un grupo significativo de empleados que experimenta una sólida identificación emocional y afectiva con la institución. Por consiguiente, se concluye que el nivel de compromiso puede tener un impacto positivo en su lealtad y en su disposición a esforzarse por el éxito de la organización.

Con respecto al análisis desarrollado sobre el compromiso de continuidad, los resultados se alinean con la siguiente teoría, donde Nieves et al. (2018) abordó el concepto de dicho compromiso, referido a las percepciones que tienen los compañeros de trabajo sobre las consecuencias que enfrentarían si decidieran abandonar la organización. Este compromiso está estrechamente relacionado con las intenciones de irse de los empleados, las cuales son influenciadas por diversos factores, tales como los sistemas de recompensas, de reconocimiento/evaluación profesional y las oportunidades de desarrollo profesional. Estos aspectos desempeñan un papel importante en la motivación y satisfacción de los colaboradores, y pueden influir en su decisión de permanecer en la organización o buscar oportunidades en otro lugar. Cuando los empleados perciben que la organización ofrece un sistema de recompensas justo, un reconocimiento y evaluación adecuados de su desempeño, y oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, es más probable que se sientan comprometidos con la organización y menos propensos a considerar la posibilidad de irse.

Finalmente, sobre la hipótesis específica 3, que planteó como el planeamiento estratégico incide en el compromiso normativo del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023; se obtuvo el contraste de ajuste de los modelos, en la cual se determinó que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=49.301$; $p<0.05$), estableciendo que existe incidencia significativa del planeamiento estratégico en el compromiso normativo del personal de salud de la referida institución. Además, en sintonía con el valor de Pseudo R cuadrado a través del coeficiente de Nagelkerke (0.355), se indicó que la variabilidad del compromiso normativo depende al 35,5% del planeamiento estratégico. Estos resultados coinciden con el estudio realizado por Zevallos (2021) quién percibió la existencia de una correspondencia entre el planeamiento con la dimensión

compromiso normativo con un valor $p < 0.05$. Concluyendo que el compromiso normativo se enlaza con la adhesión a las reglas, valores y obligaciones señaladas por la institución.

Inmerso en el análisis, sobre el compromiso normativo, se expone la siguiente teoría relacionada, en la cual Nieves et al. (2018), destacó el concepto de compromiso organizacional normativo, relacionado con la responsabilidad moral de los empleados hacia la organización debido a las ganancias de capital proporcionadas. Este tipo de compromiso se caracteriza por generar un sentido de obligación de continuar la acción con opciones, pero no necesariamente de una manera especialmente motivadora. El compromiso organizacional normativo tiene como base la concepción en la cual los empleados manifiestan una obligación moral de permanecer en una entidad debido a las ganancias de capital que han recibido, ya sea en términos económicos, sociales o emocionales. Estos beneficios recibidos generan un sentido de responsabilidad y lealtad hacia la organización, lo que lleva a los empleados a continuar su participación.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

En base al objetivo general, se determina que el planeamiento estratégico incide en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023., Esto se corrobora con la prueba de contraste de verosimilitud que muestra la significancia del modelo logístico de $\chi^2=82.040$ y $p<0.05$. A su vez, Nagelkerke precisa que la variabilidad del compromiso organizacional depende al 52,8% del planeamiento estratégico. Por lo tanto, se dispone de conveniente evidencia estadística para desechar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada en el presente estudio.

Segunda:

En razón al objetivo específico 1, se determina que el planeamiento estratégico incide en el compromiso afectivo del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023. Siendo contrastado el valor del del modelo logístico de $\chi^2=132.90$ y $p<0.05$. Asimismo, según Nagelkerke la variabilidad del compromiso afectivo depende al 72,8% del planeamiento estratégico, disponiendo de adecuada evidencia estadística para prescindir de la hipótesis nula y aceptar la hipótesis propuesta en el actual estudio.

Tercera:

En relación al objetivo específico 2, se precisa que planeamiento estratégico incide en el compromiso de continuidad del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023. Sustentado en la significancia del modelo logístico de $\chi^2=62.611$ y $p<0.05$. A su vez, Nagelkerke indica una variabilidad del compromiso de continuidad que depende al 43,6% del planeamiento estratégico, por lo que al disponer de evidencia estadística relevante se suprime la hipótesis nula y se admite la hipótesis planteada.

Cuarta:

En el objetivo específico 3, al obtener una significancia del modelo logístico de $\chi^2=49.301$ y $p<0.05$ y según Nagelkerke una variabilidad del compromiso normativo al 35,5% en el planeamiento estratégico, se dispone de la suficiente certidumbre estadística descartando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis planteada, lo cual demuestra que el planeamiento estratégico incide en el compromiso normativo del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se sugiere al director general del hospital militar, gestionar ante el ente superior la asignación de personal idóneo y calificado en planeamiento estratégico, y gestión administrativa, para aplicar adecuadas estrategias y ejercer un mejor control de la gestión, así como capacitar al personal en dichos temas, con la finalidad de impulsar el compromiso de la organización y alcanzar altos estándares de calidad y la mejora continua en el hospital. Asimismo, garantizar una comunicación clara y eficiente en todos los estamentos y escalones de la estructura organizacional. Esto implicará compartir de manera transparente la visión, metas y objetivos establecidos a través del proceso de planeamiento estratégico estableciendo un firme compromiso en su personal.

Segunda:

Al director administrativo de la entidad, a través del departamento de planeamiento, establecer una correspondencia práctica y constante que internalice la visión y los objetivos del plan estratégico y resalte la importancia del rol a cumplir por cada empleado en la consecución de los mismos. Esto ayudará a generar un sentido de motivación y satisfacción compartidos.

Tercera:

Al director del departamento de personal, identifique e innove metas y objetivos que generen un sentido de pertenencia y compromiso con la organización, a través de reconocimientos, recompensas y posibilidades de mejora profesional, comunicando de manera objetiva la importancia de su contribución individual y colectiva lo que fortalecería su identificación y permanencia en la entidad.

Cuarta:

Al director del departamento de planeamiento, constituir e instaurar metas y objetivos eficaces implementados en un proceso estratégico que logre la identificación y compromiso del personal asistencial con la institución, todo esto basado en valores y en una obligación moral de permanencia. Socialícelas con la finalidad de potenciar el cumplimiento de sus deberes laborales a mérito de su sentido de responsabilidad y lealtad con la entidad.

REFERENCIAS

- Adekanmbi, F., y Ukpere, W. (2020). Perceived Organizational Culture, Co-Worker Support, Work Performance, and Employee Demographics as Correlates of Organizational Commitment. *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*, 1(4), 539-557. doi:<https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1034355>
- Anabo, I., Albizuri, I., y Villardón, L. (2018). Revisiting the Belmont Report's ethical principles in internet-mediated research: perspectives from disciplinary associations in the social sciences. *Ethics and Information Technology [Internet]*, 21, 137-149. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10676-018-9495-z>.
- Arias, J., y Covino, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Primera edición ed.). Arequipa.
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., y Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Puno, Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
- Atalaya, V. (2022). *Compromiso organizacional y resiliencia del personal de salud de una Microred en Loreto – Perú, 2022*. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud], Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97021/Atalaya_HV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Averin, A. (2020). Spiritual Leadership and Employees' Continuance Commitment: Employees' Perception of Spiritual Leadership in Their Organizational Leaders and Employees' Organizational Commitment. *International Leadership Journal*, 12(2), 18-47. doi: http://content/uploads/2020/05/ILJ_Summer2020.pdf#page=19
- Barrantes, K., Echeverría, A., y Meneses, J. (2022). *La incidencia del clima organizacional sobre la implementación del Plan Estratégico del SENARA, en el periodo 2015-2021*. [Proyecto de graduación para optar por el grado de Licenciatura en Planificación Económica y Promoción Social], Universidad Nacional de Costa Rica, Costa Rica. Obtenido de <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/23819>
- Bonilla, G. (2017). *Relación entre justicia y compromiso organizacional en las Municipalidades distritales de la ciudad de Lima, año 2017*. *Ex Cathedra En Negocios*, 2(1), 7-21. Obtenido de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/excathedraennegocios/article/view/1953>

- Boukamcha, F. (2022). A comparative study of organizational commitment process in the private and public sectors. *International Journal of Organizational Analysis*, 1(1). doi:10.1108/IJOA-07-2021-2866
- Cadena, C. (2021). Relación entre la comunicación interna y el compromiso organizacional en una cooperativa de transporte público de Ambato. [Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Organizacional], Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3344>
- Capira, S. (2022). Compromiso organizacional y gestión administrativa de los analistas de crédito. *Fronteras en Ciencias de la Gerencia Estratégica*, 1(1), 11-18. doi: <https://fronterasdelasociedad.com/index.php/fmrevista/article/view/29>
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). Metodología para la investigación holística (Primera edición ed.). Guayaquil: UIDE. Recuperado el 26 de Enero de 2023
- Castillo, D., Bravo, M., Esquivel, J., Esquivel, M., y Salgado, F. (2022). Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público–Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 256-8271. doi: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3995>
- Chungyas, J., y Trinidad, F. (2022). strategic management practices and business performance of cooperatives in ifugao, philippines: basis for strategic planning model . *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 4(2), 84-104. doi:10.51594/ijmer.v4i2.293
- Cisternas, C. (2021). Análisis del entorno en la gestión universitaria: una aproximación desde la teoría de sistemas sociales. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 21(1), 1-23. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032021000100457&script=sci_arttext&tlng=es
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., y Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 1(60). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Douthwaite, B., Ahmad, F., y Shah, G. (2020). Putting theory of change into use in complex settings. *Canadian Journal of Program Evaluation*, 35(1), 35-52. doi: <https://doi.org/10.3138/cjpe.43168>
- Fuentes, C., López, D., y Moya, F. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*, 41(22), 316-327. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>

- Gonzales, O., y Ramos, A. (2018). Determinación de los objetivos estratégicos a partir de los factores del desarrollo a escala municipal: un estudio de caso. *Revista Retos de la Dirección*, 12(1), 140-158. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2306-91552018000100008
- Herrera, J., y De las Heras, C. (2020). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. *Frontiers in Psychology*, 11(14), 1-17. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>
- Hoai, T., Hang, T., Bon, Q., Hoai, T., Anh, T., y Anh, T. (2020). Impact of corporate social responsibility on organizational commitment through organizational trust and organizational identification. *Management Science Letters*, 10(1), 3453-3462. doi: 10.5267/j.msl.2020.5.032
- Juárez, A. (2020). Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 52(4), 432-439. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072020000400432
- Kitsios, F., Kamariotou, M., y Talias, M. (2020). Corporate Sustainability Strategies and Decision Support Methods: A Bibliometric Analysis. *Sustainability*, 12(2), 1-21. doi: <https://doi.org/10.3390/su12020521>
- Kofi, R., Mawuena, H., Kaku, G., Ankomah, J., y Opoku-Agyemang, F. (2020). Inventory management practices and operational performance of manufacturing firms in Ghana. *Advances in Research*, 21(10), 1-18. doi:10.9734/AIR/2020/v21i1030246
- Lambert, E., Leone, M., Hogan, N., Buckner, Z., Worley, R., y Barua, V. (2021). To be committed or not: a systematic review of the empirical literature on organizational commitment among correctional staff. *A Critical Journal of Crime, Law and Society*, 34(1), 88-114. doi: <https://doi.org/10.1080/1478601X.2020.1762082>
- Lanzolla, G., y Markides, C. (2021). A business model are to develop a market development strategy. *Journal of Management Studies*, 58(2), 540-553. doi:10.1111/joms.12580
- Macías, M., y Mero, J. (2022). Importancia de Planeación Estratégica en Empresas en el Siglo XXI. *Polo del Conocimiento*, 7(2), 31-39. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8331385>
- Minh, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312. doi:<http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Mohammed, A., Rushami, Y., y Hassan, D. (2020). The effect of innovation and strategic planning on enhancing organizational performance of Dubai Police.

- Innovation & Management Review, 17(1), 3-24.
doi:https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/INMR-06-2018-0039/full/html?utm_campaign=Emerald_Strategy_PPV_November22_RoN
- Mulla, M. (2023). Management principles and applications. Laxmi Book Publication.
doi: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=b9CrEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=%22Koontz+and+O%27Donnell%22+%22strategic+planning%22+&ots=xNWNZXu41S&sig=HoaiAFXgT12r3-F0TSvPuDcS4No#v=onepage&q&f=true>
- Muminovic, E., Radosavljević, U., y Beganović, D. (2020). Strategic Planning and Management Model for the Regeneration of Historic Urban Landscapes: The Case of Historic Center of Novi Pazar in Serbia. Sustainability, 12(1), 1-33.
doi:<http://dx.doi.org/10.3390/su12041323>
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., y Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. Journal of Management Development, 39(2), 253-268.
doi: <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2018-0055>
- Nahak, M., y Ellitan, L. (2022). Organizational Commitment and Organizational Sustainability. International Journal of Trend in Scientific Research and Development, 6(4), 604-609. doi:https://www.researchgate.net/profile/Lena-Ellitan/publication/360861695_Organizational_Commitment_and_Organizational_Sustainability/links/628f523a6886635d5ca41b88/Organizational-Commitment-and-Organizational-Sustainability.pdf
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y redacción de la tesis (5e ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Nieves, T., Gravesto, J., Rodrigues, V., Maroco, J., y Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. Revista Latino-Americana de enfermagem, 26(1), e3021. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/rlae/a/MwBgVkZ4phQsMqLyh6SHFFq/?lang=es>
- Ore, H., Olortegui, E., y Ponce, D. (2020). Planeamiento estratégico como instrumento de gestión en las empresas: Revisión bibliográfica. Revista Pakamuros, 8(4), 31-44. Obtenido de <http://190.119.95.85/index.php/pakamuros/article/view/147>
- Pavenkov, O., y Rubtcova, M. (2021). Personnel Management in China: New Model or Tradition? Social Simulation Conference, 1(1), 1-4.
doi: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3983481
- Pazmiño, E. (2021). Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de

Promoción Económica ConQuito, durante el primer semestre del 2019. [Maestría Profesional en Desarrollo del Talento Humano], Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Obtenido de [https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8190/1/T3575-MDTH-Pazmi%
c3%b1o-Estilos.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8190/1/T3575-MDTH-Pazmi%c3%b1o-Estilos.pdf)

- Piloso, J. (2020). Incidencia de la inteligencia emocional en el compromiso organizacional de los empleados del sector público, cantón Santa Cruz, provincia de Galápagos. [Trabajo de titulación, previo a la obtención del título de Ingeniero Comercial], Universidad de las Fuerzas Armadas, Galápagos. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/22653/1/T-ESPE-043935.pdf>
- Plúas, M. (2019). Planificación estratégica y motivación laboral docente en la institución educativa “Roberto Illingworth Icaza” Guayaquil, Ecuador, 2018. Universidad César Vallejo, Guayaquil. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40839>
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. Revista Ciencia y Desarrollo, 23(3), 45-53. doi:<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>
- Rabanal, L. (2021). Planeamiento Estratégico y su Incidencia en la Toma de Decisiones, Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2021. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Gestión Pública], Universidad César Vallejo. ¿Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75674/Rabanal_RLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rahbarianyazd, R. (2020). Role of Strategic Planning to Achieve Urban Sustainability . New Approaches in Contemporary Architecture and Urbanism , 1(1), 115-120. doi:10.38027/N112020ICCAUA316381
- Ramírez, J., y Calles, R. (2021). Manual de metodología de la investigación en negocios internacionales. ECOE ediciones.
- Ramos, B., Montenegro, L., y Rojas, E. (2021). Impacto del planteamiento estratégico en la inversión pública en un gobierno local. Revista Científica Emprendimiento Científico Tecnológico, 1(2). doi: <https://revista.ectperu.org.pe/index.php/ect/article/view/33>
- Requema, T. (2021). Planeamiento estratégico y control interno según el personal administrativo del hospital la caleta, chimbote - 2021. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión Pública], Universidad César Vallejo. ¿Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96164/Requema_PTC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Retnandari, N. (2022). Implementation of Strategic Planning in Regional/ Municipal Governments, Obstacles and Challenges. *Policy y Governance Review*, 6(2), 155-175. doi: <https://doi.org/10.30589/pgr.v6i2.556>
- Ridwan, M., Rizki, S., & Ali, H. (2020). Improving Employee Performance Through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 839-849. doi: <http://repository.upiypk.ac.id/3808/1/7.%20improving-employee-performance-through-perceived-organizational-support-organizational-commitment-and-organizational-cit.pdf>
- Rivasplata, E. (2022). Gestión por procesos de la consulta externa y compromiso organizacional en una Institución de Salud Pública. Lima. 2022. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud], Universidad César Vallejo, Lima. ¿Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100207/Rivasplata_PEF-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Sáenz, E. (2017). La filosofía y la ciencia orientando el conocimiento del ser humano. *Academia y Derecho*, 1(15), 1-11. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/academia/article/view/4337>
- Shabir, S., y Gani, A. (2020). Impact of work–life balance on organizational commitment of women health-care workers: Structural modeling approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(4), 917-939. doi: <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2019-1820>
- Sisto, R., Fernández, L., Yazdani, M., Estepa-Mohedano, L., y Ebadi, A. (2022). Strategic planning of rural areas: Integrating participatory backcasting and multiple criteria decision analysis tools. *Socio-Economic Planning Sciences*, 82(1). doi: <https://doi.org/10.1016/j.seps.2022.101248>
- Sucasaire, J. (2022). Orientación para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra en investigación (1e ed.). (J. Sucasaire, Ed.) Lima. Obtenido de <https://repositorio.concytec.gob.pe/>
- Traore, A., Sountoura, L., Adama, O., y Traore, B. (2020). Analysis of Shareholding in Companies: Case of Mali. *Business, Management and Economics Research*, 6(8), 107-1146. doi: <https://doi.org/10.32861/bmer.68.107.114>
- Vázquez, P., y Posada, M. (2020). Implementación de un plan anual de metas para la mejora de la producción científica en una universidad colombiana. Aspectos positivos y negativos. *Revista General de Información y Documentación*, 30(2), 457-471. Obtenido de <https://revistas.ucm.es/index.php/RGID/article/view/72821>

- Vela, M. (2022). Gestión administrativa y compromiso organizacional en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2022. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en gestión pública], Universidad César Vallejo, Tarapoto. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96430/Vela_MMC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Vidal, J. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3600-3631.
doi: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2487>
- Vinueza, J., Maldonado, D., Oviedo, J., y Ramírez, A. (2021). Plan Estratégico que Adoptan las Empresas Ecuatorianas en Tiempos de Pandemia. *Revista Científica FIPCAEC*, 6(1), 696-710.
doi:<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/367>
- Zana, M., Brwa, S., Dalia, K., y Hazhar. (2020). The effect of strategic planning on entrepreneurship strategy requirements (the case of private hospitals in Iraqi Erbil City). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 147-164.
doi:<http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.2134>
- Zevallos, L. (2021). Compromiso organizacional y su implicancia en desarrollo institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco –2019. [Para optar el grado académico de Maestro en: Ciencias de la administración], Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2350/1/T026_46320066_M.pdf

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Planeamiento estratégico y su incidencia en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital militar de Chorrillos, 2023.										
Autor: Luz Alexi Cuizano Vargas										
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores							
			Variable Independiente: Planeamiento estratégico							
Problema general: ¿Cuál es la incidencia del Planeamiento estratégico en el compromiso organizacional del personal de salud de un Hospital Militar de Chorrillos, 2023? Problemas específicos: (a) ¿Cuál es la incidencia del planeamiento estratégico en el compromiso afectivo del personal de salud de un Hospital Militar de Chorrillos, 2023? (b) ¿Cuál es la incidencia del planeamiento estratégico en el compromiso de continuidad del personal de salud de un Hospital Militar de Chorrillos, 2023? (c) ¿Cuál es la incidencia del planeamiento estratégico en el compromiso normativo del personal de salud de un Hospital Militar de Chorrillos, 2023?	Objetivo general: Determinar la incidencia del planeamiento estratégico en el compromiso organizacional del personal de salud de un Hospital Militar de Chorrillos, 2023 Objetivos específicos: (a) Determinar la incidencia del planeamiento estratégico en el compromiso afectivo del personal de salud de un Hospital Militar de Chorrillos, 2023. (b) Determinar la incidencia del planeamiento estratégico en el compromiso de continuidad del personal de salud de un Hospital Militar de Chorrillos, 2023. (c) Determinar la incidencia del planeamiento estratégico en el compromiso normativo del personal de salud de un Hospital Militar de Chorrillos, 2023.	Hipótesis general: El Planeamiento estratégico incide en el compromiso organizacional del personal de salud de un Hospital Militar de Chorrillos, 2023 Hipótesis específicas: (a) El Planeamiento estratégico incide en el compromiso afectivo del personal de salud de un Hospital Militar de Chorrillos, 2023 (b) El Planeamiento estratégico incide en el compromiso de continuidad del personal de salud de un Hospital Militar de Chorrillos, 2023 (c) El Planeamiento estratégico incide en el compromiso normativo del personal de salud de un Hospital Militar de Chorrillos, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
						Elaboración de la filosofía de la institución.	Compromiso con la filosofía	1,2,3,4,5	Likert Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo 29 - 67 Regular 68 - 106 Alto 107 - 145
						El análisis del entorno.	Conocimiento de la situación externa	6,7,8,9,10,11		
						Análisis de la realidad interna	Conocimiento de la situación interna	12,13,14,15,16,17		
						Determinación de los objetivos estratégicos	Compromiso con la estrategia	18,19,20,21,22,23		
						La preparación para la implementación del plan.	Compromiso con el logro de los resultados.	24,25,26,27,28,29		
Variable Dependiente: Compromiso organizacional										
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
			Compromiso afectivo	Familia	1	Likert Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo 21 - 48 Regular 49 - 76 Alto 77 - 105			
				Amor	2					
				Pertenencia	3					
				Felicidad	4					
				Solidaridad	5,6					
			Satisfacción	7						
			Compromiso de continuidad	Indiferencia	8					
				Falta de alternativas	9					
				Consecuencia	10					
				Costos	11,12					
			Compromiso normativo	Necesidad	13					
				Beneficios	14					
				Obligación moral	15,16					
				Conveniencia	17					
				Lealtad	18					
			Sentimiento de culpa	19,20						
			Deber de reciprocidad	21						

Nivel – diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Básica Diseño: No experimental de corte transversal - Correlacional causal Método: Hipotético-deductivo. Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población: Conformada por 200 colaboradores de salud del Hospital Militar. Muestra 132 colaboradores de la salud del Hospital Militar Geriátrico. Muestreo: No probabilístico</p>	<p>Variable Independiente: Planeamiento estratégico Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Ámbito de aplicación: Personal de salud de un Hospital Militar de Chorrillos</p> <hr/> <p>Variable Dependiente: Compromiso organizacional Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Ámbito de aplicación: Personal de salud de un Hospital Militar de Chorrillos</p>	<p>Descriptiva: Análisis descriptivo simple</p> <p>Presentación de tablas de frecuencias y figuras Interpretación de los resultados</p> <p>Inferencial: Mediante la regresión logística ordinal</p> <p>Contrastación de hipótesis Mediante la prueba de ajuste de modelo Prueba de bondad de ajuste des modelo Estimación de parámetros Prueba de Pseudo R cuadrado mediante el estadístico de Nagelkerke</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Título: Planeamiento estratégico y su incidencia en el compromiso organizacional del personal de salud de un Hospital Militar de Chorrillos, 2023 Autor: Luz Alexi Cuizano Vargas							
Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Planeamiento estratégico	Citando a Ore et. al. (2020) es un proceso sistemático y organizado en el cual una empresa desarrolla un plan de acción para transitar de una situación actual a un futuro deseado.).	Variable de naturaleza cuantitativa, la cual se midió a través de la escala de Likert; teniendo en cuenta la medición ordinal. Para su estudio se tomó en cuenta 05 dimensiones: la elaboración de la filosofía de la institución, el análisis del entorno, el análisis de la realidad interna, la determinación de los objetivos y la preparación para la implementación del plan, considerando 05 indicadores y 29 ítems; los que facilitaron la formulación del cuestionario presentado.	Elaboración de la filosofía de la institución.	Compromiso con la filosofía	1,2,3,4,5	Escala: ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo 29 - 67 Regular 68 - 106 Alto 107 - 145
			El análisis del entorno.	Conocimiento de la situación externa	6,7,8,9,10,11		
			Análisis de la realidad interna	Conocimiento de la situación interna	12,13,14,15,16,17		
			Determinación de los objetivos estratégicos	Compromiso con la estrategia	18,19,20,21,22,23		
			La preparación para la implementación del plan.	Compromiso con el logro de los resultados.	24,25,26,27,28,29		
Compromiso organizacional	Se refiere al grado en que los empleados se identifican con la organización y sus objetivos y quieren permanecer persistentemente en dicha organización (Puma y Estrada, 2020).	variable de naturaleza cuantitativa, la cual se midió a través de la escala de Likert; asimismo de escala de medición ordinal. Para su estudio se consideró 03 dimensiones: el compromiso efectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, teniendo en cuenta 17 indicadores y 21 ítems; los que viabilizaron la formulación del cuestionario tipo Likert.	Compromiso afectivo	Familia	1	Escala: ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo 21 - 48 Regular 49 - 76 Alto 77 - 105
				Amor	2		
				Pertenencia	3		
				Felicidad	4		
				Solidaridad	5,6		
				Satisfacción	7		
			Compromiso de continuidad	Indiferencia	8		
				Falta de alternativas	9		
				Consecuencia	10		
				Costos	11,12		
				Necesidad	13		
			Compromiso normativo	Beneficios	14		
				Obligación moral	15,16		
				Conveniencia	17		
				Lealtad	18		
Sentimiento de culpa	19,20						
Deber de reciprocidad	21						

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: planeamiento estratégico

Instrucciones: Estimado compañero (a) el presente cuestionario constituye un instrumento básico para recoger opiniones sobre el Planeamiento estratégico, en nuestro centro de trabajo, por ello le solicito cordialmente su participación respondiendo con cuidado cada una de las preguntas, marcando con X la opción que considere es la respuesta, no existen respuestas buenas ni malas y tomando en cuenta la siguiente escala:

Escala de Likert				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIONES /ITEMS		Escala				
N.º	Dimensión 1: Elaboración de la filosofía de la institución	1	2	3	4	5
1.	Considera usted que la definición de misión y visión de nuestra institución de salud es la más apropiada.					
2.	Cree usted que las decisiones que se toman en la institución de salud se alinean a la visión y misión de la misma.					
3.	Conoce usted que la institución difunde la misión y visión en sus trabajadores.					
4.	Considera usted que los trabajadores conocen la visión y la misión de la institución.					
5.	Estima usted que en los trabajadores se promueven los valores de la institución.					
N.º	Dimensión 2: El análisis del entorno	1	2	3	4	5
6.	Considera usted que los trabajadores conocen los riesgos y oportunidades externas favorables a la institución de salud que pueden afectarla.					
7.	Considera usted que los trabajadores conocen la importancia de identificar los riesgos y oportunidades externas favorables.					
8.	La institución efectúa sus actividades tomando en cuenta las oportunidades favorables que se presentan.					
9.	Considera usted que la institución efectúa sus actividades tomando en cuenta los riesgos externos que se presentan.					
10.	A su criterio considera que la institución modifica su estrategia en función a los cambios del entorno.					
11.	Estima usted que la institución cuenta con un plan de contingencias para prevenir los riesgos externos.					
N.º	Dimensión 3: Análisis de la realidad interna	1	2	3	4	5
12.	Considera usted que los trabajadores conocen los aspectos internos positivos y negativos de la Institución de salud que pueden afectarla.					
13.	Los trabajadores conocen la importancia de identificar los aspectos internos positivos y negativos de la Institución.					
14.	Considera usted que la Institución efectúa sus actividades tomando en cuenta sus					

	aspectos internos positivos.					
15.	Considera usted que la Institución efectúa sus actividades tomando en cuenta sus aspectos internos negativos.					
16.	La Institución desarrolla su estrategia en función de los aspectos internos positivos o negativos.					
17.	Considera usted que la Institución toma medidas para disminuir los aspectos internos negativos.					
N.º	Dimensión 4: Determinación de los objetivos estratégicos y la selección de estrategias	1	2	3	4	5
18.	Aprecia usted que los trabajadores consultan el Plan Estratégico de la institución de salud para la ejecución de sus actividades.					
19.	Aprecia usted que los trabajadores emplean el Plan Operativo de la institución de salud para desarrollar sus actividades.					
20.	Considera usted que los trabajadores conocen el Presupuesto anual de su departamento.					
21.	Todos los trabajadores conocen los objetivos de la Institución.					
22.	Considera usted que el logro de los objetivos de la Institución es producto del análisis de los factores internos y externos.					
23.	Considera usted que los objetivos de la Institución coinciden con las necesidades de los pacientes que reciben sus servicios.					
N.º	Dimensión 5: La preparación para la implementación del plan	1	2	3	4	5
24.	Considera usted que los indicadores del Plan Operativo de la institución de salud miden correctamente el avance en el logro de sus objetivos.					
25.	Considera usted que cada uno de los departamentos o secciones llevan el control del cumplimiento de los indicadores que involucran su trabajo.					
26.	Considera usted que se toman medidas correctivas de acuerdo a las oportunidades de mejora detectadas.					
27.	A su consideración es importante aplicar el Planeamiento Estratégico en la Institución de salud.					
28.	Considera usted que es importante utilizar el Plan Operativo como un instrumento práctico y útil para desarrollar sus actividades.					
29.	Se desarrollan suficientes reuniones para evaluar el avance y cumplimiento de los objetivos institucionales.					

Cuestionario: Compromiso organizacional

Instrucciones: Estimado compañero el presente cuestionario constituye un instrumento básico para recoger opiniones sobre el Compromiso organizacional en nuestro centro de trabajo, por ello le solicito cordialmente su participación respondiendo con cuidado cada una de las preguntas, marcando con X la opción que considere es la respuesta, no existen respuestas buenas ni malas y tomando en cuenta la siguiente escala

Escala de Likert				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIONES /ITEMS		Escala valorativa				
N.º	Dimensión 1: Compromiso afectivo	1	2	3	4	5
1.	En este centro de trabajo me siento como en familia.					
2.	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución de salud.					
3.	Me siento parte integrante de esta organización.					
4.	Siento que no estoy emocionalmente unido(a) a esta institución.					
5.	Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta institución					
6.	Siento de verdad, que cualquier problema en esta institución, es también mi problema.					
7.	Trabajar en esta institución significa mucho para mí.					
N.º	Dimensión 2: Compromiso de continuidad	1	2	3	4	5
8.	Siento que no tengo ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta institución de salud.					
9.	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista					
10.	Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.					
11.	Si ahora decidiera dejar esta institución, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.					
12.	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.					
13.	Ahora mismo, trabajo en esta institución más porque lo necesito que porque yo quiera.					
14.	Creo que si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.					
N.º	Dimensión 3: Compromiso normativo	1	2	3	4	5
15.	Creo que no podría dejar esta institución porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					
16.	Siento mucha obligación de seguir trabajando en esta institución.					
17.	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.					
18.	Esta institución se merece mi lealtad.					
19.	Me sentiría culpable si ahora dejara esta institución.					
20.	Creo que no estaría bien dejar esta institución, aunque me vaya a beneficiar con el cambio.					
21.	Creo que le debo mucho a esta institución.					

Anexo 4: Validación y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario: Planeamiento Estratégico". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JUAN JOSE DEL CARMEN PAUCAR ELERA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Planeamiento Estratégico
Autora:	Luz Alexi Cuizano Vargas
Procedencia:	Medico
Administración:	Gestión asistencial de salud – colaboradores profesionales y técnicos
Tiempo de aplicación:	04 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital Militar Geriátrico
Significación:	El cuestionario está compuesto de 05 dimensiones, 05 indicadores y 29 ítems, el objetivo de la medición es apreciar los aspectos principales para lograr la transformación de una entidad a un futuro deseado.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuestionario/Planeamiento Estratégico	05	Proceso sistemático y organizado en el cual una organización desarrolla un plan de acción para transitar de una situación actual a un futuro deseado.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Planeamiento Estratégico elaborado por Luz Alexi Cuizano Vargas en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Elaboración de la filosofía de la Institución
- **Objetivos de la Dimensión:** Servir de base para el desarrollo de la planificación estratégica en una institución de salud, que se oriente a definir posibles estrategias que conduzcan a soluciones, es decir sentar bases para optimizar la misión y visión institucional

Indicadores	Ítem	Claredad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con la filosofía	1-5	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** El análisis del entorno
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar los factores externos e internos que puedan transformar y conducir al éxito a una determinada organización o entidad.

Indicadores	Ítem	Claredad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de la situación externa	6-11	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** El análisis de la realidad interna
- **Objetivos de la Dimensión:** Observar internamente a la entidad para establecer cuáles de sus actores y competencias simbolizan fortalezas y en cuáles se hallan debilidades.

Indicadores	Ítem	Claredad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de la situación interna	12-17	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Determinación de los objetivos estratégicos y la selección de estrategias
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar las metas que la entidad desea alcanzar a largo plazo y producto del efecto de una determinada estrategia, basada en situación actual, misión, visión y planes de desarrollo institucional.



Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con la estrategia	18-23	4	4	4	

- **Cuenta dimensión:** La preparación para la implementación del plan.
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar los factores externos e internos que puedan transformar al todo a una determinada organización o entidad.

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con el logro de los resultados.	24-29	4	4	4	


Firma del Autor
JUAN JOSE PUCAR, RPP
Mg. Administración
DNI 6046750



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario: Compromiso Organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JUAN JOSE PAUCAR ELERA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Compromiso Organizacional
Autora:	Luz Alexí Cuizano Vargas
Procedencia:	Medico
Administración:	Gestión asistencial de salud – colaboradores profesionales y técnicos
Tiempo de aplicación:	04 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital Militar Geriátrico
Significación:	El cuestionario está compuesto de 03 dimensiones, 17 indicadores y 21 ítems, el objetivo de la medición es apreciar los aspectos principales para lograr la transformación de una entidad a un futuro deseado.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuestionario/Compromiso Organizacional	03	Nivel y grado en el cual los empleados se identifican con una organización y se comprometen con sus objetivos, manifestando un reconocido involucramiento personal y profesional en la misma

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Compromiso Organizacional elaborado por Luz Alexi Cuizano Vargas en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: Compromiso Afectivo**
- **Objetivo de la Dimensión:** Identificar el vínculo afectivo con la organización debido a la alineación de valores humanos y metas compartidas, relacionada con la percepción del trabajador y emplear dicho vínculo como base para la satisfacción personal, motivación profesional y éxito organizacional.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observacional/ Recomendaciones
Familia	1	4	4	4	
Amor	2	4	4	4	
Pertenencia	3	4	4	4	
Felicidad	4 - 5	4	4	4	
Solidaridad	6	4	4	4	
Satisfacción	7	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Compromiso de continuidad**
- **Objetivo de la Dimensión:** Determinar las percepciones de los trabajadores sobre los costos asociados con dejar una organización y la intención con una relación laboral con sistemas de retroalimentación, reconocimientos y oportunidades de desarrollo profesional.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observacional/ Recomendaciones
Indiferencia	8	4	4	4	
Falta de alternativas	9	4	4	4	
Consecuencias	10-11	4	4	4	
Costo	12	4	4	4	
Necesidad	13	4	4	4	
Beneficio	14	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso normativo
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de responsabilidad moral de los investigadores con la organización, promoviendo un sentido de continuar en labores, teniendo en cuenta sus valores y usos y costumbres.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Obligación moral	15-18	4	4	4	
Conveniencia	17	4	4	4	
Loyalidad	18	4	4	4	
Sentimiento de culpa	19-20	4	4	4	
Deber de reciprocidad	21	4	4	4	



Firma del evaluador
JUAN JOSÉ HUACHO M. P. M.
 Mag. Administración
 TAC 00112188

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario: Planeamiento Estratégico". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JORGE LUIS PANEZ BENDEZU	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	CONTADOR PUBLICO	
Institución donde labora:	INDEPENDIENTE	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Planeamiento Estratégico
Autora:	Luz Alexi Cuizano Vargas
Procedencia:	Medico
Administración:	Gestión asistencial de salud – colaboradores profesionales y técnicos
Tiempo de aplicación:	04 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital Militar Geriátrico
Significación:	El cuestionario está compuesto de 05 dimensiones, 05 indicadores y 29 ítems, el objetivo de la medición es apreciar los aspectos principales para lograr la transformación de una entidad a un futuro deseado.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuestionario/Planeamiento Estratégico	05	Proceso sistemático y organizado en el cual una organización desarrolla un plan de acción para transitar de una situación actual a un futuro deseado.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Planeamiento Estratégico elaborado por Luz Alexi Cuizano Vargas en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Elaboración de la filosofía de la institución
- **Objetivo de la Dimensión:** Servir de base para el desarrollo de la planificación estratégica en una institución de salud, que se oriente a diseñar posibles estrategias que conduzcan a soluciones, es decir servir de base para optimizar la misión y visión institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con la filosofía	1-5	4	4	4	

- Segunda dimensión: El análisis del entorno
- **Objetivo de la Dimensión:** identificar los factores externos e internos que puedan transformar y conducir al éxito a una determinada organización o entidad.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de la situación externa	8-11	4	4	4	

- Tercera dimensión: El análisis de la realidad interna
- **Objetivo de la Dimensión:** Observar internamente a la entidad para establecer cuáles de sus actores y competencias son bienhechores fortalezas y en cuáles se hallan debilidades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de la situación interna	12-17	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Determinación de los objetivos estratégicos y la selección de estrategias
- **Objetivo de la Dimensión:** identificar los metas que la entidad desea alcanzar a largo plazo y producto del efecto de una determinada estrategia, basada en situación actual, misión, visión y plan de desarrollo institucional.



Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con la estrategia	18-23	4	4	4	

- **Cuenta -dimensión:** La preparación para la implementación del plan.
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar los factores externos e internos que puedan transformar al éxito a una determinada organización o entidad.

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con el logro de los resultados.	24-29	4	4	4	

Firma del evaluador
JOSE LUIS PAREZ SOTO
Mag. Gestión Pública y Recursos Humanos
DNI 05748267

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario: Compromiso Organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JORGE LUIS PANEZ BENDEZU	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	CONTADOR PUBLICO	
Institución donde labora:	INDEPENDIENTE	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Compromiso Organizacional
Autora:	Luz Alexi Cuizano Vargas
Procedencia:	Medico
Administración:	Gestión asistencial de salud – colaboradores profesionales y técnicos
Tiempo de aplicación:	04 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital Militar Geriátrico
Significación:	El cuestionario está compuesto de 03 dimensiones, 17 indicadores y 21 ítems, el objetivo de la medición es apreciar los aspectos principales para lograr la transformación de una entidad a un futuro deseado.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuestionario/Compromiso Organizacional	03	Nivel y grado en el cual los empleados se identifican con una organización y se comprometen con sus objetivos, manifestando un reconocido involucramiento personal y profesional en la misma

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Compromiso Organizacional elaborado por Luz Alexi Cuízano Vargas en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: Compromiso Afectivo**
- **Objetivo de la Dimensión:** Identificar el vínculo afectivo con la organización debido a la alineación de valores humanos y metas compartidas, relacionada con la percepción del trabajador y emplear dicho ítem como base para la satisfacción personal, motivación profesional y lealtad organizacional.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observacional/ Recomendaciones
Familia	1	4	4	4	
Amor	2	4	4	4	
Pertinencia	3	4	4	4	
Felicidad	4 - 5	4	4	4	
Solidaridad	6	4	4	4	
Satisfacción	7	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Compromiso de continuidad**
- **Objetivo de la Dimensión:** Determinar las percepciones de los trabajadores sobre los costos asociados con dejar una organización y la intención con una relación laboral con sistemas de retroalimentación, reconocimientos y oportunidades de desarrollo profesional.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observacional/ Recomendaciones
Indiferencia	8	4	4	4	
Falta de alternativas	9	4	4	4	
Consecuencias	10-11	4	4	4	
Costo	12	4	4	4	
Necesidad	13	4	4	4	
Beneficio	14	4	4	4	



- Tercera dimensión: Compromiso normativo
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de responsabilidad moral de los trabajadores con la organización, promoviendo un sentido de continuar en labores, teniendo en cuenta sus valores y usos y costumbres.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Obligación moral	15-16	4	4	4	
Consecuencia	17	4	4	4	
Lealtad	18	4	4	4	
Sentimiento de cultura	19-20	4	4	4	
Deber de reciprocidad	21	4	4	4	

Firma del evaluador
JOSÉ LUIS PÉREZ ESPINOZA
Mag. Sociales Políticas y Ciencias del Trabajo
128 0271 0287



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario: Planeamiento Estratégico". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MOISÉS OSWALDO FARFÁN FLORES
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRADOR – DOCENTE UNIVERSITARIO
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Planeamiento Estratégico
Autora:	Luz Alexi Culzano Vargas
Procedencia:	Medico
Administración:	Gestión asistencial de salud – colaboradores profesionales y técnicos
Tiempo de aplicación:	04 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital Militar Geriátrico
Significación:	El cuestionario está compuesto de 05 dimensiones, 05 indicadores y 29 ítems, el objetivo de la medición es apreciar los aspectos principales para lograr la transformación de una entidad a un futuro deseado.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuestionario/Planeamiento Estratégico	05	Proceso sistemático y organizado en el cual una organización desarrolla un plan de acción para transitar de una situación actual a un futuro deseado.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Planeamiento Estratégico elaborado por Luz Alexi Cuizano Vargas en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Elaboración de la filosofía de la institución
- **Objetivo de la Dimensión:** Servir de base para el desarrollo de la planificación estratégica en una institución de salud, que se oriente a ofrecer posibles estrategias que conduzcan a soluciones, es decir servir bases para optimizar la misión y visión institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con la filosofía	1-5	4	4	4	

- Segunda dimensión: El análisis del entorno
- **Objetivo de la Dimensión:** identificar los factores externos e internos que puedan transformar y conducir al éxito a una determinada organización o entidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de la situación externa	6-11	4	4	4	

- Tercera dimensión: El análisis de la realidad interna
- **Objetivo de la Dimensión:** Observar internamente a la entidad para establecer cuáles de sus actores y competencias simbolizan fortalezas y en cuáles se hallan debilidades.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de la situación interna	12-13	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Determinación de los objetivos estratégicos y la selección de estrategias
- **Objetivo de la Dimensión:** identificar las metas que la entidad desea alcanzar a largo plazo y producto del efecto de una determinada estrategia, basada en situación actual, misión, visión y planes de desarrollo institucional.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con la estrategia	18-23	4	4	4	

- Quinta dimensión: La preparación para la implementación del plan.
- Objetivos de la Dimensión: identificar los factores externos e internos que puedan transformar al éxito a una determinada organización o entidad.

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con el logro de los resultados.	24-29	4	4	4	



Firma del evaluador

MOISÉS OSVALDO FARIÁN FLORES
Dr. Administración
CMI 07020182

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario: Compromiso Organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MOISÉS OSWALDO FARFAN FLORES	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACIÓN – DOCENTE UNIVERSITARIO	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Compromiso Organizacional
Autora:	Luz Alexi Cuizano Vargas
Procedencia:	Medico
Administración:	Gestión asistencial de salud – colaboradores profesionales y técnicos
Tiempo de aplicación:	04 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital Militar Geriátrico
Significación:	El cuestionario está compuesto de 03 dimensiones, 17 indicadores y 21 items, el objetivo de la medición es apreciar los aspectos principales para lograr la transformación de una entidad a un futuro deseado.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuestionario/Compromiso Organizacional	03	Nivel y grado en el cual los empleados se identifican con una organización y se comprometen con sus objetivos, manifestando un reconocido involucramiento personal y profesional en la misma

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Compromiso Organizacional elaborado por Luz Alexi Cuízano Vargas en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: Compromiso Afectivo**
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el vínculo afectivo con la organización debido a la alineación de valores humanos y metas compartidas, relacionada con la percepción del trabajador y emplear dicho insumo como base para la satisfacción personal, motivación profesional y éxito organizacional.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observacional/ Recomendaciones
Familia	1	4	4	4	SÍ/NO/NA
Amor	2	4	4	4	SÍ/NO/NA
Pertenencia	3	4	4	4	SÍ/NO/NA
Felicidad	4 - 5	4	4	4	SÍ/NO/NA
Solidaridad	6	4	4	4	SÍ/NO/NA
Satisfacción	7	4	4	4	SÍ/NO/NA

- **Segunda dimensión: Compromiso de continuidad**
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar las percepciones de los trabajadores sobre los costos asociados con dejar una organización y la interacción con una relación laboral con sistemas de retroalimentación, reconocimientos y oportunidades de desarrollo profesional.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observacional/ Recomendaciones
Indiferencia	8	4	4	4	SÍ/NO/NA
Falta de alternativas	9	4	4	4	SÍ/NO/NA
Consecuencias	10-11	4	4	4	SÍ/NO/NA
Costo	12	4	4	4	SÍ/NO/NA
Necesidad	13	4	4	4	SÍ/NO/NA
Beneficio	14	4	4	4	SÍ/NO/NA



- Tercera dimensión: Compromiso normativo
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el nivel de responsabilidad moral de los trabajadores con la organización, promoviendo un sentido de continuar en labores, teniendo en cuenta sus valores y usos y costumbres.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Obligación moral	15-16	4	4	4	SINUSUA
Consciencia	17	4	4	4	SINUSUA
Loyalidad	18	4	4	4	SINUSUA
Sentimiento de culpa	19-20	4	4	4	SINUSUA
Deber de reciprocidad	21	4	4	4	SINUSUA

Dr. Moisés Oswaldo Farfán Flores
Firma del evaluador
DNI 07958182



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PANEZ BENDEZU, JORGE LUIS DNI 43567625	BACHILLER EN CIENCIAS MILITARES CON MENCION EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 22/11/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/1984 Fecha egreso: 01/01/1988	ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI" <i>PERU</i>
Panez Bendezú, Jorge Luis DNI 43567625	Magíster en Gestión Pública Gestión Pública Fecha de diploma: 12/12/14 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ESAN <i>PERU</i>
PANEZ BENDEZU, JORGE LUIS DNI 43567625	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 29/04/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA <i>PERU</i>
PANEZ BENDEZU, JORGE LUIS DNI 43567625	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS Fecha de diploma: 31/12/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA <i>PERU</i>
PANEZ BENDEZU, JORGE LUIS DNI 43567625	CONTADOR PUBLICO MENCION EN AUDITORIA Fecha de diploma: 09/09/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA <i>PERU</i>



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PAUCAR ELERA, JUAN JOSE DEL CARMEN DNI 08142150	MAESTRO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 31/08/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
PAUCAR ELERA, JUAN JOSE DEL CARMEN DNI 08142150	MAESTRO EN GESTION Y DESARROLLO GESTION Y DIRECCION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 02/02/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	INSTITUTO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO DEL EJÉRCITO <i>PERU</i>
PAUCAR ELERA, JUAN JOSE DEL CARMEN DNI 08142150	BACHILLER EN CIENCIAS MILITARES Fecha de diploma: 15/10/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI" <i>PERU</i>
PAUCAR ELERA, JUAN JOSE DEL CARMEN DNI 08142150	LICENCIADO EN CIENCIAS MILITARES INGENIERIA Fecha de diploma: 11/11/2011 Modalidad de estudios: -	ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI" <i>PERU</i>



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
FARFAN FLORES, MOISES OSWALDO DNI 07956182	DOCTOR EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 05/01/2015 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
FARFAN FLORES, MOISES OSWALDO DNI 07956182	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 07/04/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
FARFAN FLORES, MOISES OSWALDO DNI 07956182	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 08/09/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
FARFAN FLORES, MOISES OSWALDO DNI 07956182	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 24/06/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 5: Base de datos de la prueba piloto

Encuestados	Variable: Planeamiento estratégico																												
	P1	P2	P3	P4	P5	P5	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29
1	2	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	1	3	1	3	5	4	2	4	4	5	5	3
2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	2	4	4	5	5	2
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4
9	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
10	5	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	5	5	2	3	5	3	3	3	3	5	5	3
11	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	2	2	3	4	3	4	5	4	5	5	4	2	3	2	2	2	2	1	3	1	4	3	3	2	2	4	4	1	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	2	2	2	4	4	1
15	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	4	4	2	2	2	5	5	3
16	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1
17	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	2	4	2	3	2	4	3	3	4	4	4	3
18	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	2
19	3	2	3	3	4	4	4	3	2	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	2	2	2	4	4	2
20	4	2	4	3	2	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2

Encuestados	Variable: Compromiso organizacional																					
	P1	P2	P3	P4	P5	P5	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	
1	4	4	4	3	3	2	3	2	1	3	4	4	5	3	1	3	5	4	4	2	4	
2	3	2	4	2	5	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	4	
3	4	4	5	2	4	4	5	3	5	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	
4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	
5	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	
6	4	4	5	1	5	4	5	1	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	3	2	4	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	4	4	4	1	4	4	4	1	1	3	4	4	1	5	3	2	3	4	4	3	2	3
9	5	5	5	2	4	3	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	
10	3	2	3	3	4	4	4	2	1	5	5	5	3	3	4	4	4	3	3	2	2	
11	3	4	4	2	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
12	5	5	5	4	3	5	5	4	1	3	4	2	3	2	4	4	3	5	5	4	5	
13	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
14	5	5	4	4	4	4	5	2	1	4	4	4	1	2	2	4	4	4	2	4	4	
15	5	4	4	1	4	4	5	1	2	3	2	2	1	1	3	4	3	5	3	3	4	
16	3	4	3	2	4	3	4	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	2	2	
17	4	2	4	2	4	5	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	4	
18	4	2	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	2	2	3	
19	3	3	3	2	5	3	4	3	2	3	4	3	2	1	3	3	4	5	2	3	3	
20	3	4	4	1	5	4	4	1	1	3	3	2	1	2	3	3	2	4	3	2	4	

Anexo 6: Confiabilidad de instrumentos

Escala: Planeamiento Estratégico

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	29

Escala: Compromiso organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	21

Anexo 7: Base de datos general de las variables

Encuestados	Variable: Planeamiento estratégico																													
	P1	P2	P3	P4	P5	P5	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	
1	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	
2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	5	5	3	5	
3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	1	1	2	2	2	4	4	2	5	
4	1	3	3	3	4	4	4	4	2	1	2	4	1	4	4	4	5	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	
5	1	3	3	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	
6	2	2	3	3	4	4	2	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	2	5
7	1	3	3	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	1	5	
8	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5
9	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5
10	2	2	4	3	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	2	4	4	2	5	
11	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
12	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	5
13	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	5
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
15	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	5
16	4	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	1	1	4	3	2	2	3	4	4	2	5	
17	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	2	5	
18	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	3	2	4	4	1	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	5
19	5	2	3	4	2	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
20	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5
21	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5
22	2	1	1	1	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	1	1	2	1	2	1	4	5	5	2	5	
23	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5
24	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	5	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	2	5	5	3	5	
25	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5
26	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5
27	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5
28	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5
29	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5
30	4	3	2	3	4	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	2	3	5	5	5	5	3	5	
31	3	5	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	1	5	
32	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	5
33	3	3	2	4	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
34	4	5	4	4	3	2	5	2	5	3	5	2	5	2	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
35	4	4	3	4	5	3	3	3	2	5	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5
36	3	1	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5
37	5	5	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5
38	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	4	2	2	1	1	5	5	1	5	
39	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
40	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	4	2	2	3	3	2	2	2	2	5
41	3	2	2	2	2	2	3	3	4	5	3	2	4	3	4	5	2	1	1	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	5
42	3	4	5	4	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	1	3	4	3	2	3	4	5	4	2	5	
43	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5
44	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5
45	3	3	4	5	3	5	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	1	1	1	3	2	3	2	3	5	2	5	3	4	5
46	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5
47	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	5
48	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
49	4	3	2	1	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	5	4	2	5	
50	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	2	4	3	3	5	
51	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
53	3	3	3	1	5	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3	4	1	3	3	5	
54	1	1	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	2	5	
55	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2	5	
56	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	
57	4	2	2	4	2	2	4	4	1	4	4	4	2	4	4	2	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
58	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
59	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5
60	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	5	

Anexo 8: Carta a la institución

Lima, 1 de junio de 2023
Carta P. 0124-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Coronel EP
Franklin Alvarado Inga
Director
Hospital Militar Geriátrico

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CUIZANO VARGAS, LUZ ALEXI; identificada con DNI N° 06748267 y con código de matrícula N° 7002823302; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Planeamiento estratégico y su incidencia en el compromiso organizacional del personal de salud de un Hospital Militar de Chorrillos, 2023

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador CUIZANO VARGAS, LUZ ALEXI asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

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

Atentamente,



Helga R. Majo Marrufo

Dra. Helga R. Majo Marrufo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Anexo 9: Autorización de aplicación del instrumento



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Chorrillos, 23 de junio del 2023

Oficio N° 041 /AA-15.a (3)

Señor : Dra. Helga R. Majo Marrufo
Jefe de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

Asunto : Autorización para desarrollar trabajo de investigación (Tesis) en el HMG.

Ref. : Carta P.0124-2023-UCV-VA-EPG-F01/1 del 01 jun 2023.

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en relación al documento de la referencia, la Sra. CUIZANO VARGAS Luz Alexi, identificado con DNI N° 06748267, tiene autorización para desarrollar su trabajo de investigación (Tesis) denominada: **"PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y SU INCIDENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL MILITAR DE CHORRILLOS, 2023"** para la obtención del grado de MAESTRA.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Dios guarde a Ud.



0-540798771-0+
FRANKLIN ALVARADO INGA
Coronel EP
Director de la IPRESS Hospital Militar Geriátrico

DISTRIBUCIÓN:

- EPG UCV 01
- Archivo 01/02

Anexo 10: Constancia de aplicación de instrumentos



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la Unidad, paz y desarrollo"

CONSTANCIA

EL SR. CORONEL DIRECTOR GENERAL DE LA IPRESS HOSPITAL MILITAR GERIATRICO

Hace constar que la Médico Civil nombrada MC 5, CUIZANO VARGAS Luz Alexi, identificada con DNI N.º 06748267, ha procedido a realizar la aplicación de 02 instrumentos de recolección de datos denominados Cuestionarios referentes al trabajo de investigación autorizado por esta Dirección, denominado: "PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y SU INCIDENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL MILITAR DE CHORRILLOS, 2023", para la obtención del grado académico de Maestría.

Al respecto los mencionados cuestionarios han sido aplicados al personal de salud que labora en el presente hospital.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines académicos que estime pertinente.

Chorrillos, 14 de junio del 2023



O - 540798771 - O+
FRANKLIN ALVARADO INGA
Coronel EP
Director de la IPRESS Hospital Militar Geriátrico