



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Compromiso laboral y la Planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo, Santiago  
de Chuco ,2018**

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

**AUTOR:**

**Br. David Rafael Rodriguez Neyra  
(0000-0001-6100-4943)**

**ASESOR:**

**Dr. Andrés Enrique Recalde Gracey  
(0000-0003-30391789)**

**SECCIÓN**

**Ciencias Empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Reforma y Modernización del Estado  
Trujillo- Perú**

**2019**

## **Dedicatoria**

*Para mis queridos padres: Lilia y Jorge Por  
brindarme cada día su amor, gratitud,  
confianza y comprensión durante mis  
estudios.*

*A mis hermanos: Juan, Manuel, Miguel  
Quienes han sido todo este tiempo  
compañeros inseparables de aliento y  
superación*

**David Rodríguez**

## **Agradecimiento**

*A mi asesor de tesis al Dr. Andrés Enrique Recalde Gracey, que en todo momento me brindo su tiempo en el desarrollo de la presente investigación.*

*A la escuela de Escuela de Posgrado y en especial a nuestros maestros de la Maestría de Gestión por brindarnos sus enseñanzas, para nuestra formación.*

*A la institución el Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco y a las diversas áreas por la información recibida.*

*A los señores miembros del jurado y a mis compañeros de estudios, que en su momento me supo apoyar de manera desinteresada.*

**David Rodriguez**

**Página del Jurado**

.....

**M. Sc. César Javier Osorio Carrera**  
**Presidente**

.....

**Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo**  
**Secretario**

.....

**Dr. Andrés Enrique Recalde Gracey**  
**Vocal**

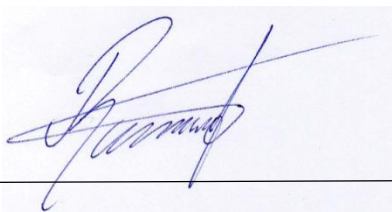
## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Br. David Rafael Rodríguez Neyra estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo declaro que el trabajo académico titulado: Compromiso laboral y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo Mendoza, Santiago de Chuco, 2018, presentada en 71 folios para la obtención del Grado Académico de Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentando completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo 22, junio 2019



---

**Br. David Rafael Rodríguez Neyra**

**DNI N° 44067492**

## Índice

<b>Dedicatoria</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>iii</b>
<b>Página del jurado</b>	<b>iv</b>
<b>Declaratoria de autenticidad</b>	<b>v</b>
<b>Índice</b>	<b>vi</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>ix</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO</b>	<b>14</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación	<b>14</b>
2.2. Operacionalización de Variables	<b>15</b>
2.3. Población, muestra y muestreo	<b>16</b>
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	<b>19</b>
2.5. Procedimiento	<b>20</b>
2.6. Método de análisis de datos	<b>20</b>
2.7. Aspectos éticos	<b>21</b>
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>22</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>35</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>37</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>38</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>39</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>42</b>

### Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la población objetivo de la red de Salud de Santiago de Chuco	15
Tabla 2: Distribución de la población de la Red de Salud de Santiago de Chuco, 2018	16
Tabla 3: Compromiso laboral	22
Tabla 4: compromiso afectivo	23
Tabla 5: compromiso de continuidad	23
Tabla 6: compromiso normativo	24
Tabla7 : Planeacion estrategica	25

Tabla 8: Beneficios	25
Tabla 9: Estrategia	26
Tabla 10: Administracion	27
Tabla 11: Prueba de Kolmogorov Smirnov de los valores del compromiso laboral y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo	28
Tabla 12: Relación entre Compromiso Laboral y planeación estratégica	29
Tabla 13: Relación entre la dimensión Compromiso afectivo y planeación estratégica	30
Tabla 14: Relación entre la dimensión Compromiso de continuidad y planeación estratégica	32
Tabla 15: Relación entre la dimensión Compromiso normativo y planeación estratégica	33

### **Índice de figuras**

Figura 1: Nivel de Compromiso Laboral	22
Figura 2: Nivel de la dimension de Compromiso Afectivo	23
Figura 3: Nivel de la dimension de Compromiso de Continuidad	24
Figura 4: Nivel de la dimension de Compromiso normativo	24
Figura 5: Nivel de Planeacion Estrategica	25
Figura 6: Nivel de la dimension de Beneficios	26
Figura 7: Nivel de la dimension de Estrategia	26
Figura 8: Nivel de la dimension de Administracion	27
Figura 9: Grafico de dispersion de variables	29
Figura 10: Grafico de dispersion de compromiso afectivo y la planeacion estrategica	30
Figura 11: Grafico de dispersion de compromiso de continuidad y la planeacion estrategica	32
Figura 12: Grafico de dispersion de compromiso normativo y la planeacion estrategica	34

## RESUMEN

Esta investigación se desarrolló con el objetivo general de determinar si existe relación entre Compromiso laboral y la Planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo. Dicha investigación ha tenido en cuenta los principios y conceptos de gobernanza como también la implementación de la política de Modernización de la Gestión Pública en nuestro país. La investigación es no experimental, debido a que se realiza sin maniobrar ambas variables, se analizan tales fenómenos tal igual como en su entorno, luego después estudiarlos. Sampieri, (2010), de diseño correlacional causal de corte transaccional. La población es de 142 personas, servidores administrativos y asistenciales del Hospital cesar Vallejo, Santiago de Chuco ,2018 y se trabajó con una muestra de 60 servidores seleccionados con criterios de inclusión y exclusión.

Los métodos de investigación aplicados fueron el deductivo, inductivo y analítico. Se han empleado como instrumentos dos cuestionarios confiables y debidamente validados por profesionales capacitados en dicha materia, se utilizó el cuestionario como instrumento para la toma de datos de ambas variables en estudio, también se utilizó el software (SPSS v. 24) para el procesamiento de datos obtenidos, dichos resultados obtenidos se presentan en tablas como también en figuras estadísticas.

Los resultados que se obtuvieron permitieron determinar según rho de Spearman que existe relación significativa entre ambas variables en estudio en la medida que el coeficiente de correlación es de ,936 con Sig. (bilateral). En conclusión, existe relación significativa entre Compromiso laboral y la Planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo, Santiago de Chuco ,2018

El nivel de Compromiso Laboral es predominantemente el nivel medio con 67.8% (40 encuestados) seguido del nivel bajo con 25.4% (15 encuestados), luego el nivel alto con 6.8% (4 encuestados). El nivel de Planeación estratégica tiene predominancia el nivel medio con 83.1% (49 encuestados) seguido del nivel alto con 1.7% (1 encuestados), finalmente el nivel bajo con 15.3% (9 encuestado)

**Palabras clave:** Compromiso Laboral, Planeación Estratégica.



## ABSTRACT

This research was developed with the general objective of determining if there is a relationship between work commitment and the strategic planning of Cesar Vallejo Hospital. This research has taken into account the principles and concepts of governance as well as the implementation of the policy of Modernization of Public Management in our country. The investigation is not experimental, because it is done without maneuvering the independent variable; such phenomena are analyzed as well as in their environment, then after studying them. Sampieri (2010), of causal correlational design of transactional cut. The population is 142 people, administrative and assistance servers Cesar Vallejo Hospital, Santiago de Chuco, 2018 and worked with a sample of 60 servers selected with inclusion and exclusion criteria.

The applied research methods were deductive, inductive and analytical. Two reliable questionnaires have been used as instruments and duly validated by professionals trained in this subject, the questionnaire was used as an instrument for taking data of both variables under study, the software was also used (SPSS v. 24) for the processing of data obtained, said results are presented in tables as well as in statistical figures.

The results that were obtained allowed to determine according to Spearman's rho there is no significant relationship between both variables under study in the measure that the correlation coefficient is of 103 with Sig. (Bilateral). In consequences it is significant at the 4.33 level (bilateral). In conclusion, there is no significant relationship between Labor Commitment and the Strategic Planning of Hospital Cesar Vallejo, Santiago de Chuco, 2018 The level of Labor Commitment is predominantly the middle level with 67.8% (40 respondents) followed by the low level with 25.4% (15 respondents), then the high level with 6.8% (4 respondents). The level of strategic planning has predominance the average level with 58.3% (35 respondents) followed by the high level with 40% (24 respondents), finally the low level with 1% (1 respondent)

**Keywords:** Labor Commitment, Strategic Planning.

## I. INTRODUCCION

En los últimos años la institución pública se ha visto en la necesidad de aplicar métodos y medidas necesarias al interior de las organizaciones, debido a un alto grado de evolución por parte de la tecnología y comunicación, además por enfocarse en el más importante para toda organización como es el capital humano , el compromiso laboral está asociado con la calidad, la excelencia , la productividad de los empleados que conlleva activamente al cumplimiento de objetivos y metas trazadas por toda organización Para una organización el recurso más estratégico viene a ser el capital humano, conjunto de habilidades, conocimiento, destrezas, y experiencia de los que los empleados y directivos aportan a una organización. Cabarcos (2005) menciona que es necesario contar con una plataforma y con un buen clima laboral para que las personas demuestren y pongan en práctica sus conocimientos y habilidades frente a distintas situaciones y problemas que se puedan presentar dentro de las organizaciones, para ello debe contar con una adecuada estructura organizacional y una cultura democrática e impulsadora Chiavenato (2007) hace mención a que hoy en día las organizaciones han logrado tomar conciencia de que no solo es el salario, sino que también ellos pueden colaborar en las decisiones que toman las organizaciones lo que conllevaría a realización personal de los trabajadores como a la organización.

En el caso de los hospitales se mide la productividad en base a los indicadores según las metas establecidas anualmente por lo que se requiere el compromiso laboral que correspondería al estímulo económico para los funcionarios; pero los resultados esperados en algunos casos no son los esperados, por lo que es necesario investigar las causas que impidan el logro de las metas trazadas por la institución.

Es necesario que los funcionarios tengan conocimiento sobre cuáles son las metas y objetivos estratégicos de su institución, así como que se comprometan con el trabajo según lo establecido.

En el Hospital César Vallejo, es necesario evaluar calidad y calidez de la atención en base al resultado con las pacientes, así como también es importante conocer si este resultado es positivo o negativo evaluando el compromiso laboral de cada uno de los funcionarios, comunicación asertiva, capacidad de liderazgos, estabilidad en el trabajo, falta de relación entre los valores individuales con los institucionales, ya que

todo influye en la eficiencia y eficacia del personal que labora en dicho hospital. Por esta razón es necesario conocer si existe relación entre el compromiso laboral y planeación estratégica, porque contribuirá a que el personal evalúe la mística con su trabajo y además la institución podrá crear mecanismos de mejora institucional lo cual conllevará al cumplimiento de las metas trazadas por parte de la institución. Por eso atendiendo esta problemática se ha creído conveniente determinar la relación el compromiso laboral y la planeación estratégica. Toda investigación debe estar apoyado por tesis o por artículos que presenten un estudio relacionado al tema o variable. El cual aportara el estilo y la forma que emplearon para su desarrollo. Con respecto al estudio de investigación, Compromiso laboral y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo, Santiago de Chuco., se presentan estudios como antecedentes a nivel internacional, nacional y local, cuales estudios se diferencian tanto en el lugar de estudio como en la unidad de análisis; dichos estudios se tomaron en cuenta porque ayudaran a una mejor comprensión y argumentación del problema, y en materia de este estudio se encontró antecedentes

Jennifer (2013) en su tesis titulada: Compromiso Laboral de los Trabajadores del Área Central de una Institución Bancaria que opera en la Ciudad de Guatemala, según sexo; la investigación es descriptiva correlacional, pues la finalidad es determinar el nivel de compromiso de un grupo de trabajadores de una institución bancaria. Para el recojo de datos de se utilizó el cuestionario de Likert que incluye 6 indicadores cada uno con su respectiva ponderación. el cual nos permitirá Diagnosticar el grado de Compromiso laboral que tienen los empleados para con la institución bancaria, cada indicador se realizó la tabulación, respondiendo así a los objetivos de la investigación, a través de la prueba de hipótesis. Concluyendo que las a las personas a las cuales se le aplico el cuestionario demuestran un alto grado de compromiso organizacional con la institución bancaria, no existiendo una diferencia significativa entre el compromiso de hombres y mujeres en ninguno de los indicadores presentados. Luego de observar que el compromiso de los trabajadores con la organización es alto, lo cual se recomienda a la institución bancaria fomentar y fortalecer el compromiso laboral para que estos estén satisfechos mostrando eficiencia y eficacia que conlleve al crecimiento de la institución bancaria

Yupanqui Coras (2018) en tesis titulada: “Correlación entre nivel de satisfacción y grado de compromiso laboral en el servicio de emergencia del Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2018; la investigación fue de enfoque analítico-correlacional, prospectivo de corte transversal, la técnica para la toma de datos fue a través de la encuesta siendo la población de 35 trabajadores entre personal administrativo y asistenciales. La investigación considera dos aspectos para el método de análisis de datos descripción e inferencia estadística de datos. El estadígrafo seleccionado fue el Coeficiente de Correlación Tau\_b de Kendall, Coeficiente de correlación no paramétrico y simétrico para hallar la covariación entre dos variables ordinales, por la naturaleza cualitativa y ordinal de las variables. Los resultados fueron resultados, fueron: que el 76% de trabajadores se encuentran satisfechos, 23% medianamente satisfechos y solo 3% de insatisfacción. Del mismo modo, el 60% de trabajadores presentan un alto compromiso laboral, el 40% presentan un nivel de compromiso laboral promedio, y ningún trabajador en ese servicio presenta un bajo compromiso laboral. En conclusión, el nivel de satisfacción laboral se relaciona directamente con el compromiso laboral.

Herrera (2017) en su tesis titulada: “Motivación organizacional y Compromiso Laboral en los colaboradores de la secretaria institucional de la SUNAT- Lima, 2015” el diseño de la investigación es descriptiva correlacional, pues la finalidad es determinar la relación de ambas variables. Se aplicó un instrumento con la escala psicométrica de Likert. del mismo modo, se utilizando el estadístico Rho de Spearman para las pruebas de hipótesis. Llegando a la conclusión de que se acepta la hipótesis general planteada ya que existe una relación directa y positiva entre las variables

Campos (2018) en su tesis titulada: “Cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los docentes en el CETPRO Carlos Luna Victoria Quevedo de la Tinguña Ica-2018 el diseño de la investigación es descriptiva correlacional, pues la finalidad es determinar la relación de ambas variables. del mismo modo, se utilizando el estadístico Rho de Spearman para las pruebas de hipótesis, concluyendo que los de los docentes tienen una cultura organizacional desarrollada, marcadamente como regular para el compromiso laboral. por otro lado, ambas variables presentan una correlación directa, significativa y moderada, con un índice de 0,535 para el coeficiente Rho de Spearman; asimismo, la relación entre las categorías de análisis

de las variables presenta un porcentaje mayor de relación entre Eficiente y satisfecho en un 48,3%.

Salazar (2018) en su tesis titulada “Cultura organizacional y compromiso organizacional en el centro de salud Carlos Cueto Fernandini, Los olivos – 2018, se realizó bajo un enfoque cuantitativo utilizando el método hipotético-ductivo, el tipo de investigación fue básica de nivel descriptivo correlacional. Donde el diseño e la investigación fue no experimental de corte transversal. La población estuvo formada por todo el personal del centro de salud Carlos Cueto Fernandini equivalente a 60 trabajadores. Se llegó a la conclusión de que existe una relación moderada positiva y significativa, entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en el centro de salud Carlos Cueto Fernandini. Es decir, en la medida que el nivel de la cultura organizacional es elevado, lo que también sucede con el compromiso organizacional.

Yupanqui Coras (2018) en tesis titulada: “Correlación entre nivel de satisfacción y grado de compromiso laboral en el servicio de emergencia del Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2018; la investigación fue de enfoque analítico-correlacional, prospectivo de corte transversal, la técnica para la toma de datos fue a través de la encuesta siendo la población de 35 trabajadores entre personal administrativo y asistenciales. Sullca (2018) en su tesis titulada” Planificación estratégica y la gestión por resultados en el Hospital Regional de Huancavelica-2018.” La muestra los conforma 42 trabajadores administrativos, que son entre profesionales, técnicos y auxiliares; en la recolección de información se ha usado la técnica de encuesta, Los resultados obtenidos son: el nivel de significancia es el nivel medio, y los resultados porcentuales oscilan del 50% al 70, observando que existe una relación significativa entre la planificación estratégica y la gestión por resultados.

Guillen (2014) en su tesis titula: “Planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la Institución Educativa ‘Mercedes Indacochea Lozano’ del distrito de Huacho, Lima 2017”. Realizo investigación básica, de nivel descriptivo y diseño correlacional. Los resultados de la investigación muestran la existencia de una relación positiva moderada entre la planificación estratégica y el desempeño del personal docente. También se presentan relaciones positivas entre el diagnóstico situacional ( $r = 0,365$ ), formulación de estrategias ( $r=0,615$ ), aplicación de

estrategias ( $r=0,659$ ), y seguimiento y evaluación ( $r=0,465$ ) con el desempeño del personal docente.

Todas estas investigaciones conciertan en que si es posible investigar sobre el compromiso laboral y la planeación estratégica debido a que ambas variables consiguen presentar un grado de relación cuyas cualidades deben darse a conocer en el marco de nuevos paradigmas en que se brinda una después optima vía las hipótesis de investigación. Respecto a las teorías, enfoques conceptuales donde se enmarca la investigación empezamos con las definiciones de las variables así tenemos que el compromiso laboral:

Según Steers (1997) define al compromiso organizacional el cómo las personas se identifican y el cómo participa positivamente en la organización, el cual conllevaría esto conllevaría a que los individuos se identifiquen con la institución teniendo en cuenta la misión, visión y objetivos, el cual traería buenos resultados para la organización

Según Meyer y Allen (1997) el compromiso laboral viene a ser el estado psicológico que va a definir el vínculo entre la organización con el trabajador, este decide si continua o termina el vínculo laboral.

Según Robbins (2004) el compromiso organizacional Son las actitudes de toda persona tiene hacia el trabajo, es cuando un empleado se siente comprometida e identificado de pertenecer a la organización sintiéndose parte de ella buscando siempre alcanzar objetivos y metas establecidos por la organización.

Robbins (2009) define como un estado en el cual las personas se identifica con una organización en particular. Si la persona se identifica con la organización significaría que tiene un grado de compromiso positivo.

Para Jimenez (2007) el compromiso de los trabajadores se evidencia en el comportamiento tanto emocional como también el intelectual con su empresa, y así contribuir con lo personal para el éxito de la empresa. Los trabajadores comprometidos con la empresa contribuyen con una serie conocimientos vividos, estos reflejaran en el éxito de la empresa

Para Chiavenato (1999) todas las personas pasan todo el tiempo y gran parte de su vida trabajando. Es cierto que las personas constituyen las instituciones, estas son un medio para alcanzar los objetivos personales, las cuales no se podría alcanzar de manera individual.

Para Chiavenato (2007) las personas están constantemente implicadas en la adecuación a una variedad de cambios con el objetivo de satisfacer sus necesidades. La Adaptación de las personas no es solo satisfacer las necesidades fisiológicas y de seguridad, si no también es satisfacer las necesidades de autoestima de autorrealización. El fallo de algunas de las necesidades mencionadas causa problemas de adaptación.

Toda persona posee distintas formas de adaptarse en un ambiente determinado, al lograr una buena adaptación denotaría un estado de ánimo, buenas relaciones con sus compañeros, capaces de solucionar problemas de la vida.etc. Nos dice que el clima organizacional se refiere al entorno que viven los colaboradores dentro de una organización, ya que está estrechamente relacionado con la motivación de los colaboradores, por lo tanto, si existe una buena motivación al personal será favorable para que exista un buen clima laboral, existe una retroalimentación entre el estado emocional y el clima organizacional.

Según Litwin (1968) el compromiso Se refiere como una característica del entorno que todos los colaboradores perciben dentro de una organización, influyendo positiva o negativamente en la conducta de estos.

Para Sanchez Gomez (2014) las personas son producto de los entornos y además producen los entornos, coincidiendo sin mencionarlo con el fenómeno de la retroalimentación descrito en otras definiciones. Respecto a las dimensiones de compromiso tenemos

Compromiso afectivo.

El compromiso afectivo viene a ser la relación emocional que existe entre trabajadores crean y la organización, e decir cuánto un trabajador siente a pego de pertenecer a la organización donde labora, donde cumplan sus expectativas y goce de estabilidad en la organización

Según Allen y Meyer (1991) Cuando un trabajador se encuentre reconocido con los valores institucionales y este se encuentre de orgulloso de pertenecer o formar parte de la institución, es cuando hay un alto grado de compromiso organizacional entre trabajador e institución., además de sentirse preocupados por la institución cuando ella presenta dificultades. Cuando entablas vínculos afectivos positivos entre trabajadores e institución conlleva a que los trabajadores realicen un trabajo optimo, buscado así pertenecer en la institución

Según Starnes y Truhon (2006) el compromiso afectivo ocurre cuando las personas se enfocan por completo en los objetivos y en los valores de la organización, sintiéndose responsable por el nivel de éxito que se alcance.

Según Starnes y Truhon (2006) el compromiso afectivo ocurre cuando las personas se enfocan por completo en los objetivos y en los valores de la organización, sintiéndose responsable por el nivel de éxito que se alcance. Los miembros de una organización que cuentan con este compromiso demuestran un buen rendimiento, actitudes positivas de trabajo, además del deseo de permanecer en la organización

#### Compromiso de continuidad

El compromiso viene a ser lo que le impulsa al trabajador a quedarse en la organización esto implica su tiempo y esfuerzo, así como también el salario correspondiente y los beneficios que reciben por ser trabajadores.

Para Starnes y Truhon (2006) señalan que el compromiso de continuidad se encuentra en las personas que quieren integrar la organización a pesar de lo que de lo que reciban por, su trabajo realizado, considerando también lo que perderían si se fueran o renunciaran a su trabajo, como los pagos o el salario correspondiente y los beneficios que reciben por ser trabajadores. Estas personas hacen su mejor esfuerzo si las recompensas cumplen con sus expectativas.

#### Compromiso de continuidad

Para Starnes y Truhon (2006) el compromiso de continuidad Viene a ser cuando las personas siguen perteneciendo a una organización y estas se basen normas sociales y estándares de comportamiento. las personas valoran la cautela, la formalidad, obediencia.

Asimismo, Newstron (2011) indica que el compromiso normativo se refiere cuando el empleado toma la decisión de seguir en la organización debido a una fuerte ética cultural o familiar que los impulsa. Los empleados se sienten obligados o con el deber de quedarse en la organización. Respecto a las teorías, de la variable planificación estratégica tenemos:

Drucker (1954) afirma que la estrategia requiere que los gerentes examinen su situación actual y que la cambien si es pertinente. Parte de su determinación partía de la percepción de los gerentes el cual deberían saber qué recursos y cuáles deberían tener su organización.

La Planificación estratégica es el cambio por el que gerentes organizan sus objetivos estratégicos y acciones en relación al tiempo. No es una coacción por parte de la alta



gerencia, esto conllevaría a una serie de cambios tanto en la comunicación como en la toma de decisiones en el cual involucra a todos los niveles estratégicos de la organización.

La planificación estratégica se ocupa de llevar una buena administración en una empresa, como también la política económica llevar una correcta administración de la economía de un país. Scott (1991)

Según Hofer (1978) la estrategia es la guía primordial de despliegue de los recursos presentes y futuros y las interacciones con el ambiente que demuestran cómo la organización logrará sus objetivos. En este aspecto,

Hatten (1972) asevera que la estrategia es el acumulado de fines y objetivos esenciales de la organización, los importantes programas de tarea seleccionados para conseguir estos fines y objetivos, y los métodos más sustanciales de asignación

Para Hernandez (2014) actualmente los términos dirección estratégica, administración estratégica, planeación estratégica como también administración global todos estos vienen a ser sinónimos. Cada definición, concepto contiene lo mismo esto se debe evolucionismo del término.

Para Ancín (2012) al hablar del termino planificación es hablar de cómo se harán las cosas en el futuro, plan estratégico viene a ser las determinaciones de los gerentes y/o funcionarios de una organización, tomando en consideración lo que viene haciendo hoy en la organización y lo que sucederá en los próximos años a la organización.

Para Muchnik (2000) son los elementos primordiales que una organización debe considerar en la elaboración de una planificación estratégica, son: misión, visión y sus objetivos, el análisis de su estado situacional, que se hallan conformadas por fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas (FODA), y las actividades a ejecutar.

Misión, viene a ser el propósito organizacional. Es la razón de ser, viene a ser la esencia de la organización. La Misión es de suma importancia ya que servirá como factor de unión entre todos los miembros de la organización.

Visión, Apunta a establecer desafíos que la organización tendrá a futuro, Está formada por un conjunto de aspiraciones viables en los distintos ámbitos del quehacer empresarial. Son las “ideas fuerza” que orientan los programas y estrategias en el largo plazo.

Objetivos: hace mención a lo que una organización aspira obtener en un determinado tiempo; previamente es pertinente considerar la misión que posee las organizaciones como también el análisis interno y externo, con el propósito de que dichos objetivos sean congruentes y estos generen un impacto social. A si mismo estableció una matriz de análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas), el cual hace mención de como es el estado situacional de dentro de la organización y que dificultades hay para la realización en cuanto a la realización de las obligaciones de manera eficiente , así como las debilidades de la organización , recursos, tecnología etc., y también aspectos externos que dificulta el desenvolvimiento como es la competencia, la población , etc. aspectos que son negativos para la organización . Otros aspectos tenemos las oportunidades y sus fortalezas, estos últimos son de suma importancia y que deben ser aprovechados por la organización para el logro de los objetivos y metas planteadas por organización.

Strickland (1995) cinco tareas inherentes a la dirección estratégica, siendo las siguientes:

1. Dirige un concepto de negocio formando una visión de hacia donde se necesita dirigir a la organización; es decir, se trata de infundir en la organización un sentido de finalidad, por lo que proporciona una dirección a largo plazo estableciendo una misión, tratando de responder a la interrogación ¿cuál es nuestro negocio y que llegara a ser?
2. Se transforma la misión en objetivos específicos, de resultados a lograr en un futuro.
3. Diseñar una estrategia que nos lleve a los resultados planeados, esto es, ¿Cómo intentamos conseguir los objetivos fijados?
4. Implementar poniendo en práctica la estrategia escogida de modo eficaz y eficiente. Se realiza definiendo la organización más adecuada, desarrollando los presupuestos necesarios, incentivando a las personas desarrollar el sistema de información y gestión ejerciendo el liderazgo interno que impulse su implantación y así su mejora continua.
5. Evaluar el resultado, revisando la situación iniciando los ajustes correctores en la misión, objetivos, estrategia o en su implantación, como resultado de la experiencia alcanzada, de las condiciones cambiantes, o de las oportunidades y nuevas ideas que surgen.

### **Beneficios.**

Para Villalaz (1999) los planes del planeamiento estratégico en una organización se encuentran entre los que se enumeran a continuación:

Influye a que la organización pueda optimar sus actividades que permite ejecutar un impulso de buena calidad a actividades que comprueben actividades de superior calidad; para cuyo resultado, es acertada la existencia de una dirección apropiada con un liderazgo adecuado

Ofrece asistencia a que las carencias y/o contrariedades sean reveladas con destreza, y que sean remediadas de manera pertinente.

Admite a que los directivos de la organización distribuyan de manera adecuada y a su realidad los departamentos y/o áreas que corresponden, con la intención de instaurar mayor enlace y una comunicación fácil entre las áreas y/o departamentos determinados, y que las funciones de la administración sean llevadas a cabo de modo propicio.

Steiner (1997) Se refiere a los beneficios que genera la planificación estratégica en una organización, se puede nombrar los siguientes:

Es una herramienta de requerimiento a que la alta dirección de la organización desempeñe sus deberes enmarcadas mediante el planeamiento estratégico. Admite a que la organización conozca de modo correcto el ¿por qué? y el ¿Para qué? de la presencia de la organización, o sea que, admite a la organización precisar su misión e instaurar su visión. Proporciona el establecimiento de objetivos de forma clara y objetiva con la correspondida primacía de las necesidades prioritarias, precedente al debido estudio de los peligros que se encuentren a fin de eludirlos, y las oportunidades que puedan quedar a fin de que ellos sean aprovechados a favor de la organización. Por lo mismo, admite a que la organización ejecute el análisis de los objetivos conseguidos a través de la empresa previo de los estándares de control, los que son los indicadores predichos por la organización.

### **Estrategia**

la estrategia radica en que los directivos y/o funcionarios de la organización se programen y dirijan al logro de los objetivos anticipadamente señalados de forma objetiva, en la que deben participar en forma activa y comprometida todos los que forman parte de la organización, o sea, directivos y trabajadores sin distinción alguna, solamente al logro de los objetivos y la mejora de la organización en relación a las

funciones que despliega, instituyendo prioridades en relación a las significativas demandas y las funciones que desarrolla la organización Chiavenato (2011).

Para Chandler (2003) la estrategia precisa los términos o medios para obtener una definitiva situación esperada por la empresa o por la organización, para cuyo efecto, es necesario que se proporcione de recursos, ya sea recursos económicos y recurso humanos que llegan a ser trabajadores, sin los cuales es inadmisibles que la organización logre sus metas y/o objetivos conocidos previamente, siendo éstas medidas que guían, encausan, ayudan, facilitan, ayudan a la organización en el cumplimiento de sus funciones asignadas.

Para Ansoff (1965) la estrategia es enlazar o concernir el conjunto de operaciones que ejecuta una organización y/o entidad pública en desempeño de sus funciones, ello en virtud del por qué y el para qué de su presencia, instituyendo un ideal de carácter proactivo, con la intención de optimar su estado organizacional y la prestación de servicios de ser el caso.

### **Administración**

la teoría clásica de la administración, radica en normas institucionales como: el reglamento de organización y funciones (rof), el manual de organización y funciones (mof), el presupuesto institucional de apertura (pia), el plan estratégico institucional (pei), el plan operativo institucional (poi), entre otros, los mismos que son legajos de gestión aptas a través de acto administrativo, en dichos instrumentos instituyen su ordenación organizacional de la entidad, los cargos y funciones del personal.

Según Freeman (2000) la administración reside en instituir metas, objetivos y organizar las acciones a ejecutar, para el logro de la visión a conseguir, empleando los recursos con que cuenta como los empleados e insumos.

Para Chiavenato (2007) La administración es labor de toda organización, y radica en ejecutar actividades sistematizadas de su capacidad, a fin de efectuar con la razón de ser y/o razón de su presencia, en tal sentido, debe diseñar metas y objetivos a efectuar. Además, permite a que los funcionarios y/o directivos y los trabajadores organicen y /o arreglen su conducta a los objetivos determinados, los mismos que deben ser de modo comprometido, anunciando de esta manera en la mejora de la organización de forma unida; para el conocimiento del comportamiento de los empleados y acciones que ejecutan debe existir una comunicación conveniente y fácil, para el logro de lo

señalado, los directivos deben constituir serie de incentivos para con todos los empleados, los que pueden ser de forma positiva y/o negativa.

Por lo tanto, se formula el problema: ¿Existe relación entre compromiso laboral y la Planeación Estratégica en el Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco, 2018? El presente estudio de investigación surge con el propósito de conocer si existe relación entre el compromiso laboral y la planeación estratégica del Hospital en mención, razón por la cual se ha creído conveniente desarrollar esta investigación con el propósito de abrir nuevos caminos y crear antecedentes, que servirá a nuevos investigadores o estudiantes para ampliar sus conocimientos en temas relacionados al compromiso laboral y la planeación estratégica, e incentivar el gusto por la investigación siguientes aspectos:

El trabajo de investigación tiene una justificación práctica porque permite, a través de los resultados que se han obtenido, hacer las reformas necesarias y así obtener un mejor desarrollo del entorno de trabajo; todo ello gracias a la aplicación consistente de toda la estructura, objetivos, políticas y procedimientos que involucra al compromiso laboral. También ayuda a mejorar la relación entre compromiso laboral y la planeación estratégica. El trabajo de investigación tiene una justificación social. Pues gracias a las conclusiones que se obtendrán de dicho estudio se tomara acciones como talleres, capacitaciones para motivar al personal dentro de la institución favoreciendo a todos los trabajadores, lo cual creara que se desempeñen de manera más eficiente. Consecuentemente la investigación se orienta por el objetivo general: determinar la relación entre el compromiso laboral y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco 2018

Para ello específicamente se plantean los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre la dimensión compromiso afectivo y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco, 2018; Determinar la relación entre la dimensión compromiso de continuidad y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco, 2018; Determinar la relación entre la dimensión compromiso normativo y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco, 2018.

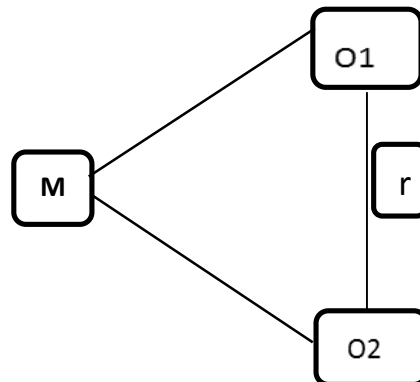
Hipotéticamente se sostuvo como hipótesis general que “Existe relación significativa entre el compromiso laboral y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco, 2018”, y como hipótesis nula: “No existe relación significativa

entre el compromiso laboral y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco, 2018”. Se coligió las siguientes hipótesis específicas: “Existe relación significativa entre la dimensión compromiso afectivo y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo, Santiago de Chuco, 2018”; “Existe relación significativa entre la dimensión compromiso de continuidad y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo, Santiago de Chuco, 2018” “Existe relación significativa entre la dimensión compromiso normativo y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo de la provincia de Santiago de Chuco, 2018”

## II. METODO

### 2.1 Tipo y Diseño de Investigación

El estudio es no experimental, se realiza sin manipular deliberadamente las variables independientes, se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos en esta investigación no se asignan aleatoriamente a los participantes o tratamiento se observan situaciones, no provocadas intencionalmente por el investigador. (Sampieri, 2010)



#### Dónde:

Dónde:

M: Muestra participante

O1: Variable 1: Compromiso Laboral

O2: Variable 2: Planeación Estratégica.

r: Correlación de las variables

### 2.2 Operacionalización de variables

#### 2.2.1 Variable 1: Compromiso Laboral

Son las actitudes de toda persona tiene hacia el trabajo, es cuando un trabajador siente identificación con la organización sintiéndose parte de ella buscando siempre alcanzar las metas u objetivos trazados por la organización Robbins (2004)

#### 2.2.2 Variable 2: Planeación Estratégica

La Planeación estratégica es el cambio por lo que los dirigentes organizan sus objetivos y acciones en relación al tiempo. Los objetivos estratégicos se deben concretar de forma comprensible, clara y precisa; orientada siempre a su misión y visión. Sellenave (1999)

### 2.2.3 Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS DE MEDICIÓN
Compromiso Laboral	Según Steers (1997) El compromiso organizacional viene a ser como las personas se identifican y el cómo participa positivamente en la organización, el cual conllevaría esto conllevaría a que los individuos se identifiquen con la institución teniendo en cuenta la misión, visión y objetivos, el cual traería buenos resultados para la organización	Son las actitudes de toda persona que tiene hacia el trabajo, es cuando un trabajador siente identificación con la organización sintiéndose parte de ella buscando siempre alcanzar las metas u objetivos trazados por la organización	Afectiva	Pertenencia	Ordinal
				Orgullo	
				identificación	
			De continuidad	Pertenencia	
				Involucramiento	
				Compromiso	
			Normativo	Retribución	
				Apoyo	
				Capacitación	
Planeación Estratégica	Según Scott (1991). La planeación estratégica se ocupa de llevar una buena administración en una empresa, como también la política económica llevar una correcta administración de la economía de un país.	La planeación estratégica es el cambio por lo que los dirigentes organizan sus objetivos y acciones en relación al tiempo. Los objetivos estratégicos se deben concretar de forma comprensible, clara y precisa; orientada siempre a su misión	Beneficios	Motivación	Ordinal
				Control	
				Decisión	
			Estratégica	Objetivos	
				Metas	
				Visión	
				Misión	
			Administrativa	Remuneración	
				Compromiso	
Capacitación					



## 2.3. Población, muestra y muestreo

### 2.3.1 Población

La población objetivo del presente estudio está conformado por 130 servidores entre administrativos y asistenciales.

**Tabla N° 01**

Distribución de la población objetivo de la Red de Salud de Santiago de Chuco, 2018.

Participantes	Población		
	Hombres	Mujeres	Total
D. S. 276	24	75	99
CAS	18	25	43
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100</b>	<b>142</b>

*Fuente: Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la Red de Salud de Santiago de Chuco, 2018.*

### 2.3.2 Muestra

Para Tamayo (2012) “La muestra estadística es una parte de la población, es decir, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo”.

Se determinó el tamaño de muestra utilizando el muestreo aleatorio sistemático para una población finita.

(Morales, 2014) Para determinar el tamaño de muestra se usó la fórmula del muestreo aleatorio simple:

$$n_0 = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

#### **Dónde:**

- **N:** tamaño de la población (130trabajadores)
- **Z:** es el nivel de confianza al 95% (Z = 1.96)
- **P:** es la variabilidad de estudios (0.5)
- **Q:** es el complemento de la variabilidad (1-p)
- **d:** Es el error de muestreo, al 5%

Con el factor de corrección del muestreo se examina este valor de la muestra inicial, tal como se indica.

- Factor de corrección:

$$\text{Si } \frac{n_0}{N} < 10\% , \quad \text{entonces} \quad n_0 = n$$

$$\text{Si } \frac{n_0}{N} \geq 10\% , \quad \text{entonces} \quad n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Remplazando en la fórmula tenemos:

$$n_0 = \frac{142 * 1.96^2 * 0.5 * 0.6}{0.05^2(142 - 1) + 1.96^2 * 0.4 * 0.6} = 104$$

**Se utilizara ahora el factor de corrección:**

$$\frac{n_0}{N} = \frac{104}{142} = 73\% \text{ pero como es } \geq 10\% , \text{ utilizamos}$$

$$n = \frac{104}{1 + \frac{104}{142}} = 60$$

En conclusión, la muestra participante está conformada por 60 servidores públicos de la Red de Salud de Santiago de Chuco 2018.

### Tabla N° 02

Distribución de la población de la Red de Salud de Santiago de Chuco, 2018.

Estratos	Nh	nh
D. S. 276	99	35
CAS	43	25
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>60</b>

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la Red de Salud de Santiago de Chuco, 2018.

### **2.3.3 Muestreo:**

Para Kinnear (1993) el muestreo probabilístico vendría a ser "cada elemento de la población tiene una oportunidad conocida de ser seleccionado" y el no probabilístico "la selección de elementos se basa parcialmente en el criterio del investigador". Entre los no probabilísticos tenemos: muestras por conveniencia, muestras por cuotas y muestras por juicios; el primer es seleccionado a la conveniencia del investigador, la segunda es de acuerdo a la opinión del mismo, y la tercera se emplea en base a la distribución de la población definida a través de las características de control. En nuestra investigación el muestreo es probabilístico por conveniencia.

#### **Criterios de selección de muestra**

Estos criterios de inclusión y de exclusión son los siguientes

#### **Criterios de inclusión**

- Servidores públicos administrativos y asistenciales del Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco 2018, que tuvieran predisposición de desarrollar los cuestionarios.
- Servidores públicos administrativos y asistenciales del Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco 2018 que asistan en forma regular durante el periodo que se tomara la información.
- Servidores públicos administrativos y asistenciales de la Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco 2018 con modalidad de contrato: nombrados, plazo fijo y cas con más 5 años consecutivos.

#### **Criterios de exclusión**

- Servidores públicos administrativos y asistenciales del Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco 2018, el cual no tuvieran predisposición de desarrollar los cuestionarios.
- Servidores públicos administrativos y asistenciales de la Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco 2018, que se trasladaron a otras instituciones
- Servidores públicos administrativos y asistenciales de la Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco 2018, con asistencia irregular, vacaciones o licencia por motivos de enfermedad y destaque o reasignación.

- Servidores públicos administrativos y asistenciales de la Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco 2018 con modalidad de contrato cas con menos de 5 años consecutivos y por terceros.

#### **Unidad de análisis**

Servidor público administrativo y asistencial del Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco 2019.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

**2.4.1 Técnicas:** Son las que permiten solucionar las dificultades. Son seleccionadas en base a lo que se está estudiando, la razón, la finalidad y la forma. Entre los que tenemos:

**Encuesta:** A través de esta técnica se obtiene información directa de los sujetos y de aquello que nos interesa para el estudio. Es aplicada a través de cuestionarios.

Tamayo (2010) la observación directa es: “el sujeto observa y recoge información mediante una observación directa”.

**La técnica documental:** Permite recopilar información menos trascendental, que contribuyen en la sustentación del estudio; el cual se lograra mediante las revisiones textuales.

**2.4.2. Instrumentos:** Son medios mediante el cual permiten la recolección y registro de la información que se consiguieron a través de las técnica; entre dichos instrumentos tenemos: el Cuestionario, viene a ser el Conjunto de preguntas expuestas por escrito a ciertos sujetos en cuanto a un tema determinado (Bernal, 2000). Se realiza sobre la base de una serie de incógnitas cerradas en cuanto a las variables, la cual se aplicará a los administrativos como también a los asistenciales del Hospital Cesar vallejo de Santiago de Chuco.

Se obtendrá datos en cuanto al compromiso laboral y a la planeación estratégica.

Juntos se tiene a las dimensiones: Compromiso afectivo con (5) enunciados, Compromiso de continuidad con (5) enunciados; compromiso normativo con (5). El total de enunciados es de 15 ítems.

Con respecto a la variable planeación estratégica se tiene a las dimensiones:

beneficios (5) enunciados estrategia (5) enunciados y administración (5). El total de enunciados es de 13(Beltrán, 2009).

#### **2.4.3. La validación de instrumentos de recolección de datos**

En cuanto al valor en que un instrumento realmente mida a cada una de las variables que se pretende medir, se desarrolló teniendo como base el criterio de la profesional experta en Gestión Pública: Dra. Bertha Ulloa Rubio (2016), el cual informa en cuanto a la aplicabilidad de los cuestionarios y a confiabilidad que se emplearon en esta investigación. Asimismo se sometió al criterio de 5 expertos, quienes confirmaron la confiabilidad de cada uno de los cuestionarios elaborados.

#### **2.4.4. La confiabilidad de instrumentos de recolección de datos**

Concerniente al nivel en que su reiterada aplicación a un sujeto y/ objeto similar va a generar los mismos resultados. Puede oscilar entre 0 y 1, donde un coeficiente de 0 (cero) equivale a una confiabilidad nula y 1 (uno) equivale a una confiabilidad máxima. Para ello se manejó la prueba estadística de confiabilidad Coeficiente Alfa de Cronbach y, posteriormente, se procesaron los datos en el SPSS v24.

### **2.5 Procedimiento**

Las fuentes, de donde se obtuvieron los datos, fueron otorgados por funcionarios públicos del Hospital Cesar Vallejo, 2018, respecto al compromiso laboral y la planeación estratégica. Además, la localización de las fuentes, los funcionarios, se sitúan en la provincia de Santiago de Chuco – La Libertad. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos implicaron a elegir por dos instrumentos. Los instrumentos de recolección de datos son válidos, confiables y objetivos. Se realizó una tabulación a los resultados de los datos obtenidos, los cuales se presentaron en tablas estadísticas y figuras de gráficos, implicando a su análisis e interpretación de los dichos resultados.

### **2.6 Método de análisis de datos**

Para analizar los datos se procederá a un análisis estadístico de los datos el cual se hará de la manera siguiente:

a) Análisis de datos estadística descriptiva: se procederá al levantamiento de la

información mediante la recopilación de datos a través de herramientas propuestas para las variables. Elaborar las tablas distribución de frecuencias mediante el uso de software Ms. Excel.

b) Análisis para probar la hipótesis: se hará uso de la estadística inferencial: para el procesamiento de los datos estadísticos se utilizó en Software V.25. También se realizó la Prueba de Kolmogorov para ver si existe una distribución normal o no normal. Finalmente se utilizó en coeficiente de Rho Spearman en la distribución no paramétrica.

## **2.7 Aspectos éticos**

El investigador se compromete a respetar la veracidad de los datos, además guardar la confidencialidad personal de los resultados y la identidad de los individuos que participan en el estudio.

### III RESULTADOS

Los resultados fueron analizados de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la investigación, utilizando la distribución estadística Rho de Spearman, con la intención de comprobar si existe relación entre el compromiso laboral y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo Santiago de Chuco ,2018. Para ello, se aplicaron dos cuestionarios en relación con las variables y sus dimensiones.

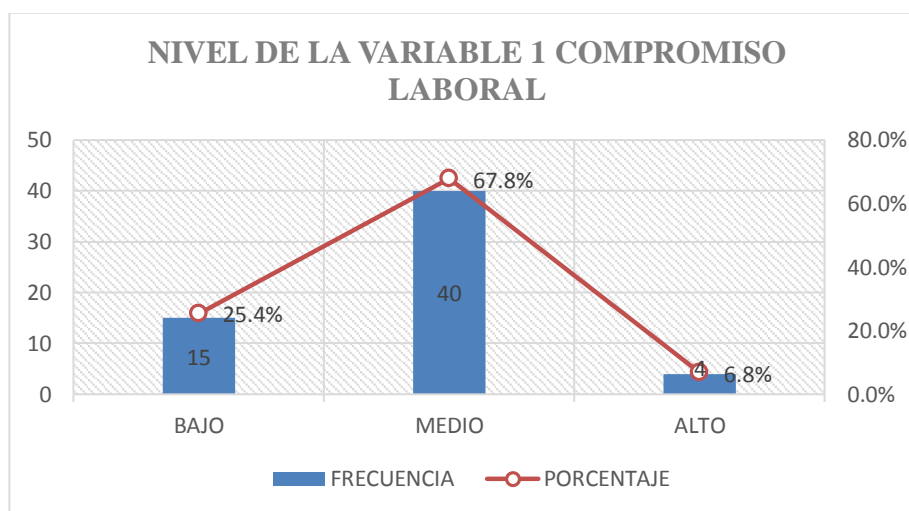
#### 3.1. Análisis descriptivo

##### 3.1.1. Variable 1: Compromiso laboral del Hospital Cesar Vallejo de la provincia de Santiago de Chuco, 2018

**Tabla 3:** Compromiso Laboral

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	15	25.4%
MEDIO	40	67.8%
ALTO	4	6.8%
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Base de datos. Elaboración propia.



**Figura 1:** Nivel compromiso laboral

*Fuente:* Base de datos

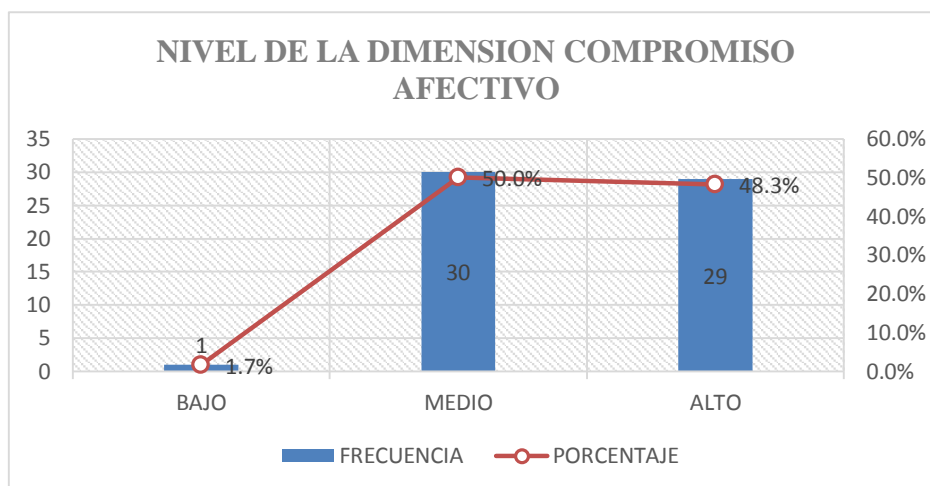
#### Interpretación:

En la tabla 3 y figura 1, se muestra que en la variable Compromiso Laboral existe preponderancia en el nivel medio con 67.8% compuesto por 40 funcionarios públicos de la muestra, en menor preponderancia los niveles bajo y alto con 25.4 % y 6.8% respectivamente.

**Tabla 4:** Compromiso afectivo

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	1	1.7%
MEDIO	30	50.0%
ALTO	29	48.3%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: *Base de datos. Elaboración propia.*



**Figura 2:** Nivel de la dimensión Compromiso Afectivo

Fuente: *Base de datos*

### Interpretación:

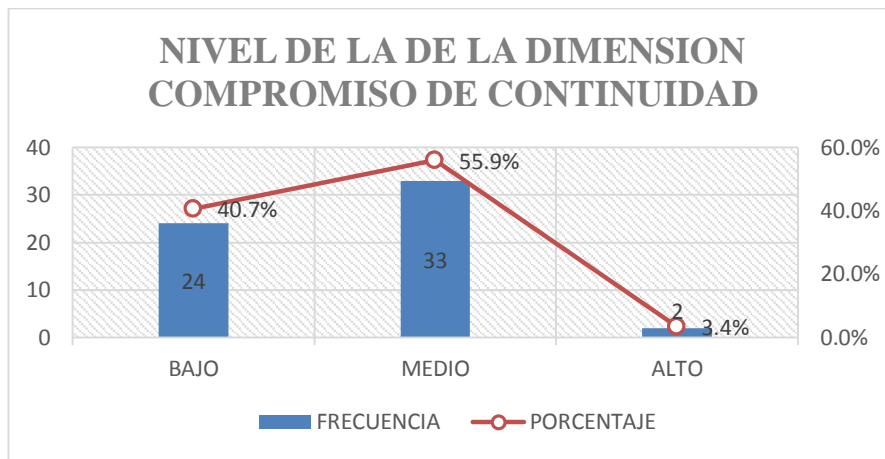
En la tabla 4 y figura 2, la dimensión Compromiso Afectivo, de la variable Compromiso laboral, existe preponderancia en el nivel medio con 50.0% correspondiente a 30 servidores públicos, en menor preponderancia los niveles bajo y alto con 1.7% y 48.3% respectivamente.

**Tabla 5:** Compromiso de Continuidad

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	24	40.7%
MEDIO	33	55.9%
ALTO	2	3.4%
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Fuente: *Base de datos. Elaboración propia.*





**Figura 3:** Nivel de la dimensión Compromiso de continuidad  
**Fuente:** Base de datos

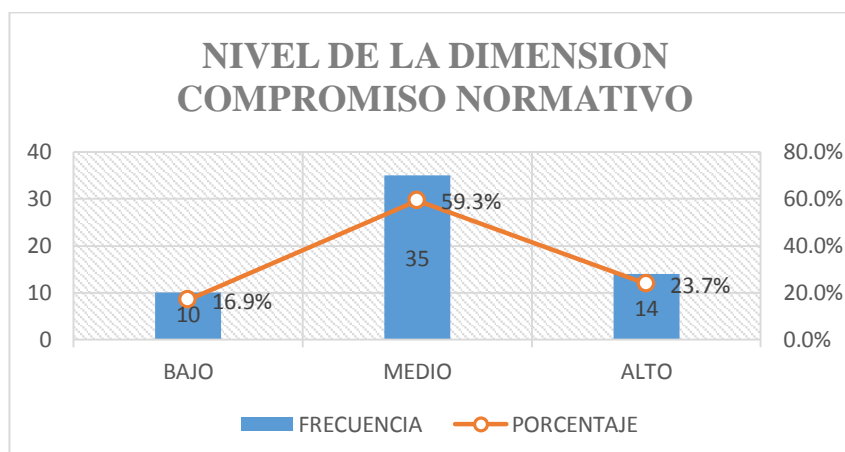
### Interpretación:

En la tabla 5y figura 3, la dimensión Compromiso de continuidad, de la variable Compromiso laboral, existe preponderancia en el nivel medio con 55.9 % correspondiente a 33 servidores públicos, en menor preponderancia los niveles bajo y alto con 40.7% y 3.4 % respectivamente.

**Tabla 6:** Compromiso normativo

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	10	16.9%
MEDIO	35	59.3%
ALTO	14	23.7%
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Base de datos. Elaboración propia.



**Figura 4:** Nivel de la dimensión Compromiso normativo  
**Fuente:** Base de datos

### Interpretación:

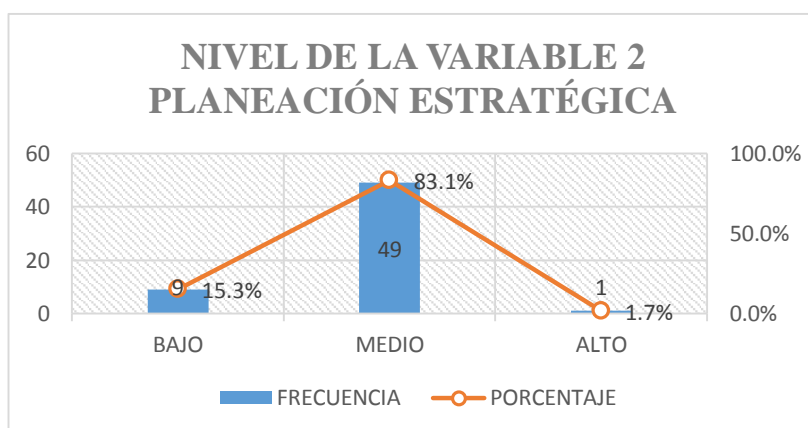
En la tabla 6 y figura 4, la dimensión del Compromiso Normativo, de la variable Compromiso laboral, existe preponderancia en el nivel medio con 59.3 % correspondiente a 35 servidores públicos, en menor preponderancia los niveles bajo y alto con 16.9% y 3.4 % respectivamente.

### 3.1.2 Variable 2: Planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo de la provincia de Santiago de Chuco, 2018

**Tabla 7: Planeación estratégica**

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	9	15.3%
MEDIO	49	83.1%
ALTO	1	1.7%
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Base de datos. Elaboración propia.*



**Figura 5: Nivel de la Planeación Estratégica**

*Fuente: Base de datos*

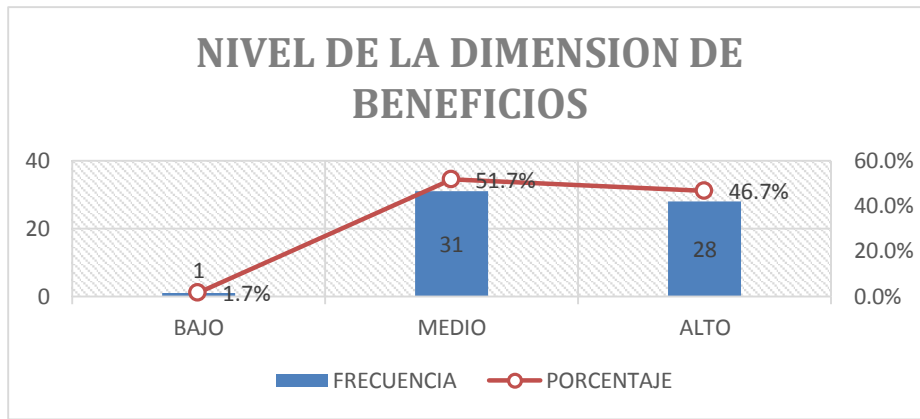
### Interpretación:

En la tabla 7 y figura 5 se muestra que en la variable planeación estratégica existe preponderancia en el nivel medio con 83.1% compuesto por 49 funcionarios públicos de la muestra, en menor preponderancia los niveles bajo y alto con 15.3 % y 1.7% respectivamente.

**Tabla 8: beneficios**

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	1	1.7%
MEDIO	31	51.7%
ALTO	28	46.7%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Base de datos. Elaboración propia.*



**Figura 6:** Nivel de la dimensión de beneficios  
**Fuente:** Base de datos

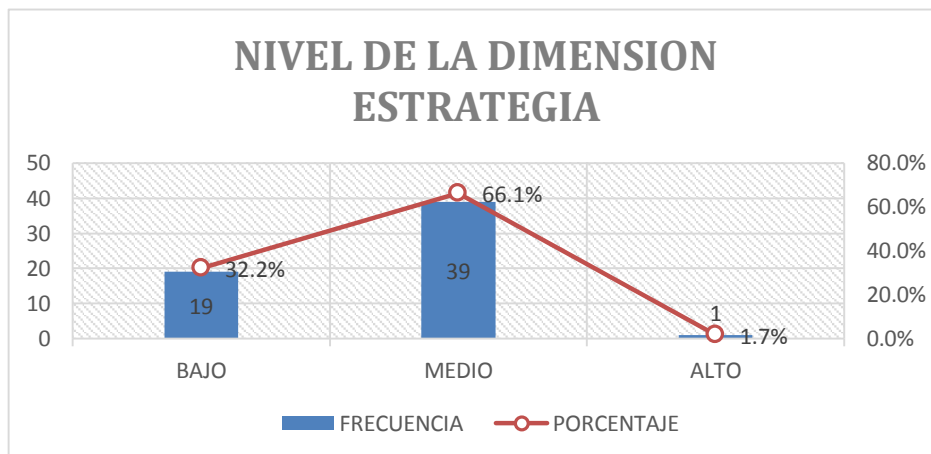
**Interpretación:**

En la tabla 8 y figura 6, la dimensión beneficios, de la variable Planeación Estratégica, existe preponderancia en el nivel medio con 51.7 % correspondiente a 31 servidores públicos, en menor preponderancia los niveles bajo y alto con 1.7% y 46.7 % respectivamente.

**Tabla 9:** Estrategia

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	19	32.2%
MEDIO	39	66.1%
ALTO	1	1.7%
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Base de datos. Elaboración propia.



**Figura 7:** nivel de la dimensión de estrategia  
**Fuente:** Base de datos

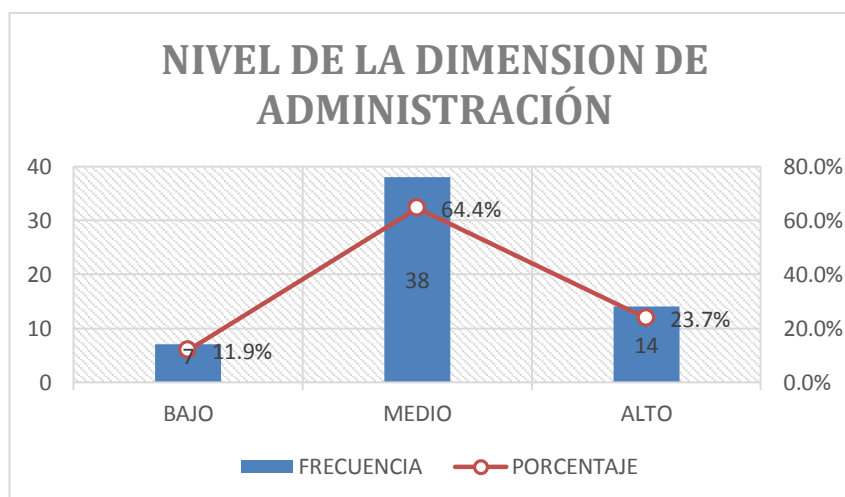
### Interpretación:

En la tabla 9 y figura 7, la dimensión estrategia, de la variable Planeación Estratégica, existe preponderancia en el nivel medio con 66.1 % correspondiente a 39 servidores públicos, en menor preponderancia los niveles bajo y alto con 32.2% y 1.7 % respectivamente.

**Tabla 10:** Administración

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	7	11.9%
MEDIO	38	64.4%
ALTO	14	23.7%
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Base de datos. Elaboración propia.



**Figura 8:** Nivel de la dimensión de Administración

**Fuente:** Base de datos

### Interpretación:

En la tabla 10 y figura 8, la dimensión de Administración, de la variable Planeación Estratégica, existe preponderancia en el nivel medio con 64.4 % correspondiente a 38 servidores públicos, en menor preponderancia los niveles bajo y alto con 11.9 % y 23.7 % respectivamente.

### 3.2. Resultados de la hipótesis de investigación

**Tabla 11 :Prueba de Kolmogorov Smirnov de los valores del compromiso laboral y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo**

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMPROMISO LABORAL	,094	60	,200*	,976	60	,294
COMPROMISO AFECTIVO	,143	60	,004	,967	60	,102
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	,107	60	,086	,978	60	,349
COMPROMISO NORMATIVO	,087	60	,200*	,979	60	,386
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	,139	60	,006	,968	60	,110
BENEFICIOS	,154	60	,001	,949	60	,014
ESTRATEGIA	,226	60	,000	,878	60	,000
ADMINISTRACIÓN	,072	60	,200*	,984	60	,631

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Fuente: Data compromiso laboral y planeación estratégica.*

#### **Interpretación:**

Se observa en la Tabla 11 el coeficiente obtenidos con la prueba de normalidad Shapiro-Wilk y Kolmogorov-Smirnov: la mayoría  $< 0.05$  por lo tanto estamos frente a datos no paramétricos siendo aconsejable el uso de la formula estadística Rho de Sperman.

**3.2.1. Prueba de hipótesis general:** “Existe relación significativa entre el Compromiso Laboral y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo de Santiago de chuco, 2018.

Ho: “No Existe relación significativa entre el Compromiso laboral y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo, Santiago de Chuco, la libertad, 2018”.

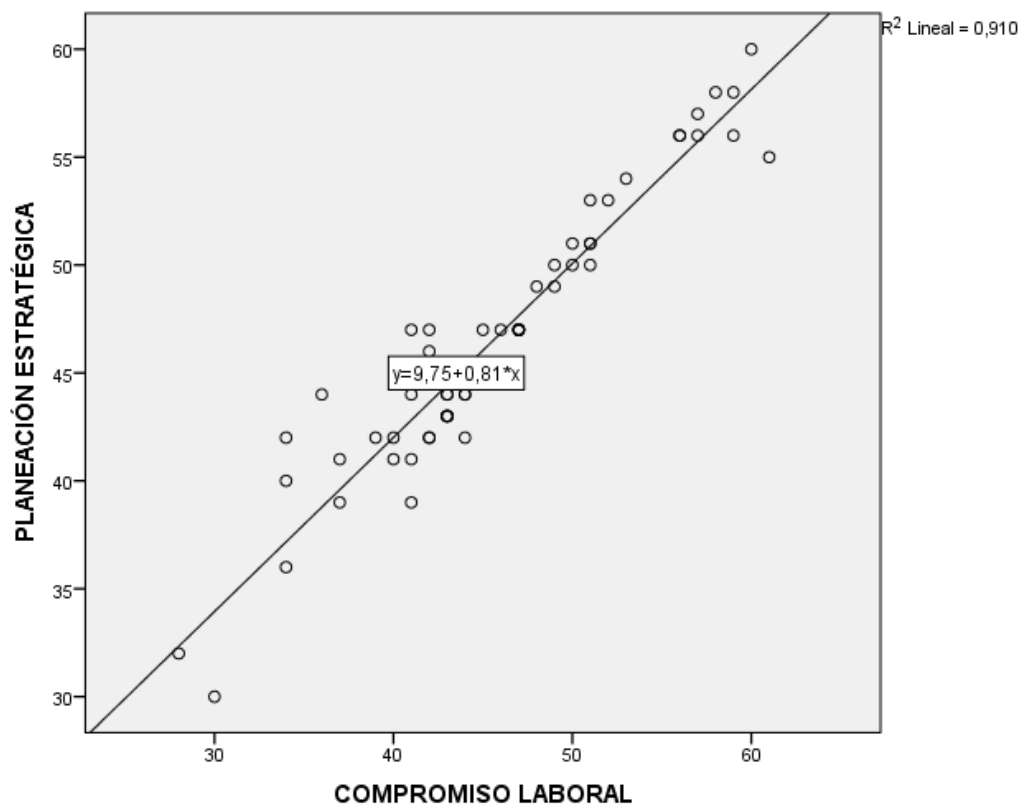
Hi: “Existe relación significativa entre el Compromiso laboral y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo, Santiago de Chuco, la libertad, 2018”.

**Tabla 12: relación entre Compromiso Laboral y planeación estratégica**

Correlaciones				
			COMPROMISO LABORAL	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA
Rho de Spearman	COMPROMISO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,936**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Coeficiente de correlación	,936**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente:** Data Compromiso laboral y planeación estratégica.



**Figura 9: grafico de dispersión de variables**

**Fuente:** Data compromiso laboral y planeación estratégica.

### Interpretación

En la Tabla 12 se evidencia que según la correlación Rho de Spearman existe relación positiva perfecta entre ambas variables en estudio, contrastada en la

medida que el coeficiente de correlación es 0,936, en el nivel de 0 (bilateral). Por lo cual, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_i$ ).

la figura 9, nos indica que la tendencia del compromiso laboral con planeación estratégica ambas poseen una asociación lineal positiva. Dicho grafico de dispersión el compromiso laboral explica la planeación estratégica en un 91% y el 9% se explica por otros factores.

### 3.2.2 Prueba de hipótesis específica 1:

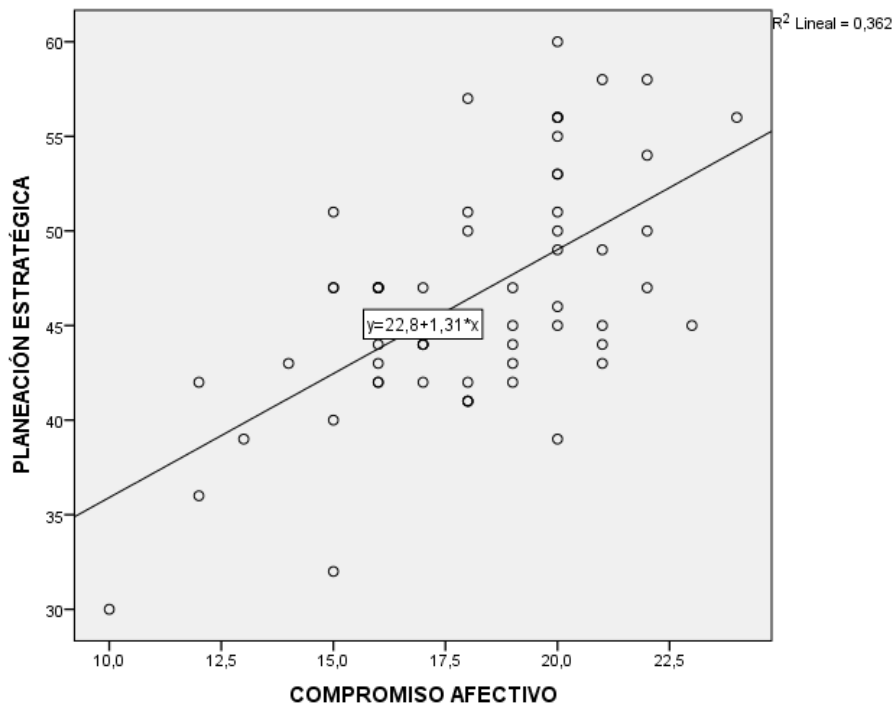
“Existe relación significativa entre la dimensión compromiso afectivo y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco, 2018”

**Tabla 13: relación entre la dimensión Compromiso afectivo y planeación estratégica**

<b>Correlaciones</b>				
			COMPROMISO AFECTIVO	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA
Rho de Spearman	COMPROMISO AFECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,535**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Coeficiente de correlación	,535**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente:** Data Compromiso laboral y planeación estratégica.



**Figura 10:** Grafico de dispersión de compromiso afectivo y planeación estratégica  
**Fuente:** Data compromiso laboral y planeación estratégica.

### Interpretación

En la tabla 13, se observa que según la correlación Rho de Spearman existe relación positiva considerable entre la dimensión compromiso afectivo y la planeación estratégica en estudio en la medida que el coeficiente de correlación es 0,535, con sig. 0 (bilateral). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis específica ( $H_i$ )

En la figura 10, nos indica que la tendencia del compromiso afectivo con planeación estratégica ambas poseen una asociación lineal positiva. Dicho grafico de dispersión el compromiso afectivo explica la planeación estratégica en un 36 % y el 64% se explica por otros factores.

### 3.2.3. Prueba de hipótesis específica 2:

“Existe relación significativa entre la dimensión compromiso de continuidad y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco, 2018”



Tabla 14: relación entre la dimensión Compromiso de continuidad y planeación estratégica

		Correlaciones	
		COMPROMISO DE CONTINUIDAD	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA
Rho de Spearman	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Coefficiente de correlación	,632**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Data Compromiso laboral y planeación estratégica.

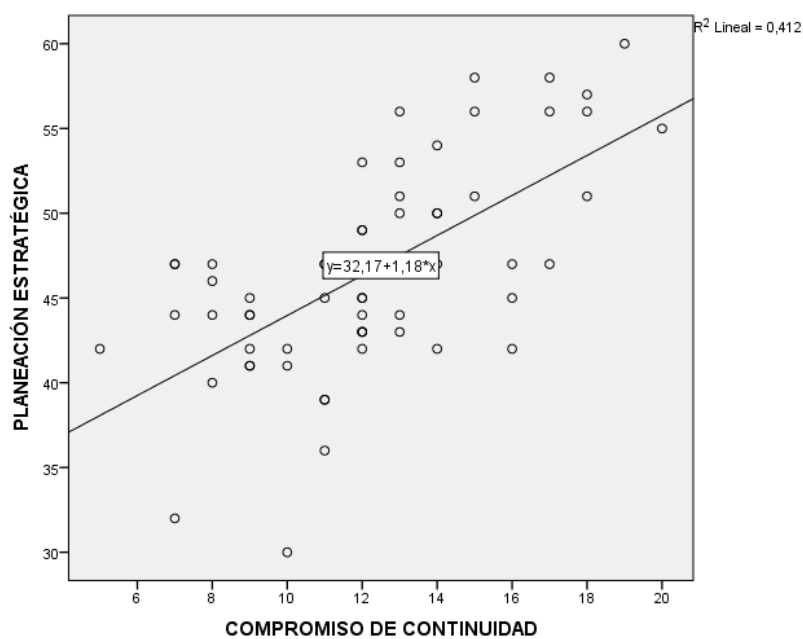


Figura 10: Grafico de dispersión de compromiso de continuidad y planeación estratégica

Fuente: Data compromiso laboral y planeación estratégica.

### Interpretación

En la tabla 14, se observa que según la correlación Rho de Spearman existe relación positiva considerable entre la dimensión compromiso de continuidad y la planeación estratégica en estudio en la medida que el coeficiente de correlación es, 0,632, con sig. ,0 (bilateral). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis específica ( $H_i$ )

En la figura 10, nos indica que la tendencia del compromiso de continuidad con planeación estratégica ambas poseen una asociación lineal positiva. Dicho grafico de dispersión el compromiso de continuidad explica la planeación estratégica en un 41% y el 59% se explica por otros factores.

#### 3.2.4. Prueba de hipótesis específica 3:

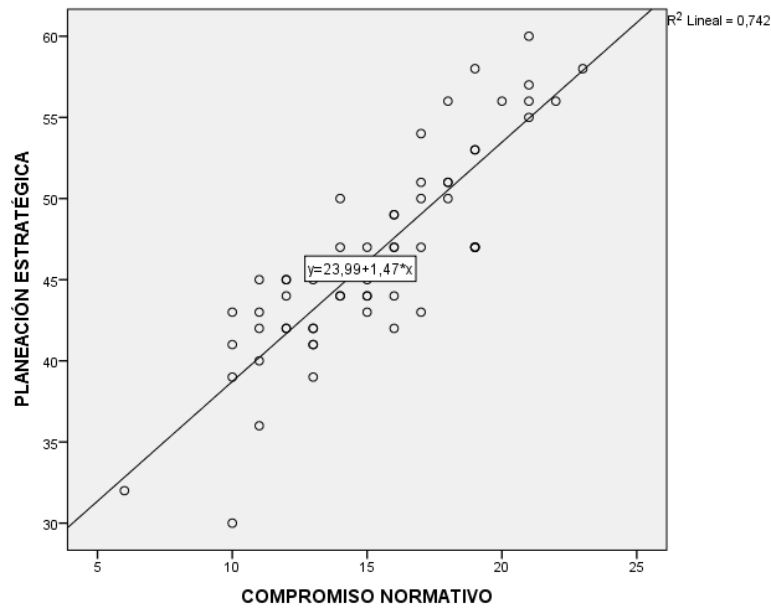
“Existe relación significativa entre la dimensión compromiso normativo y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco, 2018”

**Tabla 15: relación entre la dimensión Compromiso normativo y planeación estratégica**

		Correlaciones		
			COMPROMISO NORMATIVO	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA
Rho de Spearman	COMPROMISO NORMATIVO	Coefficiente de correlación	1,000	,854**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA		Coefficiente de correlación	,854**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente:** Data Compromiso laboral y planeación estratégica.



**Figura 11:** grafico de dispersión de compromiso normativo y planeación estratégica  
**Fuente:** Data compromiso laboral y planeación estratégica.

### Interpretación

En la tabla 15, se observa que según la correlación Rho de Spearman existe relación positiva muy fuerte entre la dimensión compromiso normativo y la planeación estratégica en estudio en la medida que el coeficiente de correlación es, 0,854 con sig. 0 (bilateral). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis específica ( $H_i$ )

En la figura 11, nos indica que la tendencia del compromiso normativo con planeación estratégica ambas poseen una asociación lineal positiva. Dicho grafico de dispersión el compromiso normativo explica la planeación estratégica en un 74% y el 26% se explica por otros factores.

#### IV. DISCUSIÓN

Como se muestra en la variable Compromiso Laboral existe preponderancia en el nivel medio con 67.8% compuesto por 40 funcionarios públicos de la muestra, en menor preponderancia los niveles bajo y alto con 25.4 % y 6.8% respectivamente., situación que es similar a la de Herrera (2017) quien demostró que existe un nivel medio con el 70.6% que representa a 60 colaboradores respecto al compromiso laboral

la dimensión Compromiso Afectivo, de la variable Compromiso laboral, existe preponderancia en el nivel medio con 50.0% correspondiente a 30 servidores públicos, en menor preponderancia los niveles bajo y alto con 1.7% y 48.3% respectivamente. situación que es similar a la de Herrera (2017) quien demostró que existe un nivel medio con el 54.6% que representa a 60 colaboradores respecto al compromiso laboral

la dimensión Compromiso de continuidad, de la variable Compromiso laboral, existe preponderancia en el nivel medio con 55.9 % correspondiente a 33 servidores públicos, en menor preponderancia los niveles bajo y alto con 40.7% y 3.4 % respectivamente, situación que es similar a la de Herrera (2017) quien demostró que existe un nivel medio con el 83.5% que representa a 71 colaboradores respecto al compromiso laboral

la dimensión del Compromiso Normativo, de la variable Compromiso laboral, existe preponderancia en el nivel medio con 59.3 % correspondiente a 35 servidores públicos, en menor preponderancia los niveles bajo y alto con 16.9% y 3.4 % respectivamente. situación que es similar a la de Herrera (2017) quien demostró que existe un nivel medio con el 71.8% que representa a 61colaboradores respecto al compromiso laboral

Respecto a la variable planeación estratégica existe preponderancia en el nivel medio con 83.1% compuesto por 49 funcionarios públicos de la muestra, en menor preponderancia los niveles bajo y alto con 15.3 % y 1.7% respectivamente, situación que es similar a la de Sullca (2018) quien demostró que existe un nivel medio con un 67.8 que representa a 28 trabajadores respecto a la planeación estratégica.

Respecto a la dimensión beneficios, de la variable Planeación Estratégica, existe preponderancia en el nivel medio con 51.7 % correspondiente a 31 servidores públicos, en menor preponderancia los niveles bajo y alto con 1.7% y 46.7 %

respectivamente. situación que es similar a la de Sullca (2018) quien demostró que existe un nivel medio con un 57.1% que representa a 24 trabajadores respecto a la planeación estratégica.

Respecto a la dimensión estrategia, de la variable Planeación Estratégica, existe preponderancia en el nivel medio con 66.1 % correspondiente a 39 servidores públicos, en menor preponderancia los niveles bajo y alto con 32.2% y 1.7 % respectivamente. situación que es similar a la de Sullca (2018) quien demostró que existe un nivel medio con un 54.8 % que representa a 23trabajadores respecto a la planeación estratégica.

Referente al objetivo general que se evidencia que según la correlación Rho de Spearman que existe relación positiva perfecta entre ambas variables en estudio, contrastada en la medida que el coeficiente de correlación es 0,936, en el nivel de 0 (bilateral). Por lo cual, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_i$ ), situación que es similar a la de Guillen (2014) quien demostró que existe relación positiva entre la planeación estratégica y el desempeño del personal docente en la institución a la cual investigo.

Así mismo en el estudio de Rojas (2018) en su tesis denominada “Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2018” donde concluyo que existe una correlación alta y directa o positiva entre ambas variables en estudio, de la misma manera este estudio muestra similitud.

## V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación positiva alta entre las variables Compromiso Laboral y la planeación estratégica. Esto es debido a que se obtuvo el valor de Rho de Spearman de 0,936 con un sig. de 0 (bilateral).
2. Existe relación positiva alta entre la dimensión compromiso afectivo y la planeación estratégica. Esto es debido a que se obtuvo el valor de Rho de Spearman de 0,535 con un sig. de 0 (bilateral)
3. Existe relación positiva alta entre la dimensión compromiso de continuidad y la planeación estratégica. Esto es debido a que se obtuvo el valor de Rho de Spearman de 0,632 con un sig. de 0 (bilateral)
4. Existe relación positiva alta entre la dimensión compromiso normativo y la planeación estratégica. Esto es debido a que se obtuvo el valor de Rho de Spearman de 0,854 con un sig. de 0 (bilateral)

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Promover principios que permitan al personal administrativo y asistencial involucrarse y participar activamente en el proceso de la planeación estratégica de la institución. Las normas deben estar formuladas para toda la institución con el fin de fomentar en los empleados el trabajo en conjunto, con compromiso laboral y planeación estratégica, necesario para el trabajo con la finalidad de cumplir con los objetivos institucionales y así mejorar los indicadores sanitarios establecidos.
2. Sostener una buena comunicación entre los Trabajadores de la institución con el fin de preservar el compromiso afectivo, de esta manera podremos evitar comentarios desfavorables y sobre todo malos entendidos
3. Realizar actividades integradoras involucrando a todo el personal administrativo y asistencial, esto permitirá a que el personal se sienta motivado con el fin de fortalecer los lazos afectivos entre todo el personal como también con la institución a la cual representan.
4. Implementar periódicamente programas de capacitación dirigidos, a todo el personal administrativo y asistencial, lo cual no solo permitirá el crecimiento de la institución sino también el de cada uno de los colaboradores.

## Bibliografía

- Ansoff, H. I. (1965). *Corporate strategy*. New York: McGraw Hill,.
- Brunet, L. (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Chandler, A. D. (2003). *Strategy and Structure. Chapters in the history of the American Industrial Enterprise*. New York: Beard Books.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mexico: The McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2011). *Planeación estratégica :undamentos y aplicaciones*. McGraw-Hill.
- Drucker, P. F. (1993). *The Practice of Management*. Boston: Harper & Row
- Freeman, J. S. (2000). *Management*. Mexico: Pearson.
- Guillen, A. J. (2014). *Planificación estratégica y el desempeño del personal docente en la I.E. "Mercedes Indacochea Lozano", Huacho, Lima 2017*.
- Hatten, S. (1972). *Business policy or strategic management. A broader view for an emerging discipline*. USA.
- Hernández S., R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill. Obtenido de <http://www.esup.edu.pe>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Bautista L, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill.
- Herrera, J. E . (2015). *Motivación organizacional y Compromiso Laboral en los colaboradores de la secretaria institucional de la SUNAT- Lima, 2015*
- Herzberg (1959). *The motivation to work*. New York, Wiley.
- Hinkelammert, F. (2019). *La dialéctica marxista y el humanismo de la praxis*. Recuperado el 14 de 05 de 2019, de Economía y Sociedad: <https://revistas.una.ac.cr/index.php/economia/article/view/11800/15821>
- Hofer, S. &. (1978). *Strategy Formulation. Analytical concepts*. Minnesota. Usa : Pub West.
- Jennifer, A. P. (2013). *Compromiso Laboral de los Trabajadores del Área Central de una Institucion Bancaria que opera en la Ciudad de Guatemala, según sexo*. Guatemala.
- Jimenez, P. (12 de junio de 2007). El compromiso laboral. *El compromiso Laboral*, pág. 1.
- Litwin, G. &. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: University Graduate School of Business Administration.



- Koontz y Wehrich (1994) *Administration a Global Perspective* 11° Ed. México, MX: McGrawHill, 1994.
- Martínez Pedrós, D. (2005). *La elaboración del plan estratégico y su implantación a través del cuadro de mando integral*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). "Commitment in the Workplace: Theory, research and application". EE. UU. Sage Publications
- Morales, S. P. (2014). *Relación entre la innovación educativa y la actitud científica de los docentes de la red educativa "ventanillas" Yonan*. Trujillo- peru.
- Pérez, S. A. (2011). *El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de Burger King*. Guatemala.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Robbins.S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: McGraw Hill. .
- Rojas, B. P. (2018). *Planificación Estratégica y su relación con el desempeño organizacional de la oficinas de operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín ,2018*. Tarapoto- Peru.
- Rumelt, R.P (1994). *Fundamental issues in strategy*, Harvard Business School Press Boston
- Salazar, J. T. (2018). *Cultura organizacional y compromiso organizacional en el centro de salud Carlos Cueto Fernandini, Los olivos – 2018*. Lima.
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2014). *Metodología y diseños en la Investigación Científica*. Lima: *Visión Universitaria*.
- Sampieri, H. R. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Interamericana.
- Sanchez Gomez, R. (2014). *Gestión y Psicología en Empresas y Organizaciones*. Madrid - España: Gráficas Dehon.
- Scott, A. (1991). *Planeación estratégica*. Reino Unido: Heriot-Watt University.
- Scott, A. (1991). *Planeación estratégica* (Vol. 1). Reino Unido: Heriot-Watt University.
- Sellenave, J. P. (1999). *Gerencia y planeación estratégica* . Bogota : Norma .
- Starnes, B. y Truhon, S. (2006). *A primer on Organizational Commitment*. United states: The Human Development & Leadership Division. ASQ
- Steers, R. M. (1997). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *JOURNAL ARTICLE*, 46,56.
- Steiner, G. (1997). *Planeación Estratégica* . Mexico: CECSA.

Strickland, A. A. (1995). *Strategic Management: Concepts and Cases*. Estados Unidos : Irwin.

Tamayo, L. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Argentina, Argentina: Limusa.

Velazco Campos, s. (2018). *Cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los docentes en el Cetro Carlos Luna Victoria Quevedo de la Tinguina, Ica -2018*. Ica.

villalaz, L. P. (1999). *Introducción al concepto de planificación estratégica*.

Yupanqui Coras, m. (2018). *Correlación entre nivel de satisfacción y el grado de compromiso laboral en el servicio de emergencias del Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho-2018*. Peru.

## ANEXO 1

## CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL

**INSTRUMENTO DE COMPROMISO LABORAL**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrará un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión acerca del compromiso laboral en esta su institución. La información que usted nos brinde será estrictamente confidencial y anónima, por lo que se le pide responder con toda la sinceridad posible. Cada ítems contiene cinco opciones para responder marcando con un aspa (X) la respuesta correcta. No hay respuestas buenas ni malas. Agradecemos su colaboración.

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

<b>DIMENSION 1 : COMPROMISO AFECTIVO</b>		1	2	3	4	5
1	Esta institución para mí, tiene mucho significado					
2	En esta institución me hacen sentir como si estuviera en familia					
3	Siento una agradable sensación de pertenecer a esta institución					
4	Me identifico con los problemas de esta institución como si fuesen míos					
5	Me agrada hablar de mi institución con gente que no pertenece a ella					
<b>DIMENSION 2 : COMPROMISO CONTINUIDAD</b>						
6	Una de las principales razones para seguir laborando en esta institución es porque en otra no podría percibir la remuneración que aquí recibo.					
7	Supongo que no debo dejar esta institución, porque tendría muy pocas opciones de tener otro trabajo como este.					
8	Una de las principales motivaciones para seguir trabajando en esta institución es porque sería difícil obtener un trabajo similar a este.					
9	Significaría muy duro para mí en este momento abandonar la institución, incluso si quisiera hacerlo.					
10	Interrumpiría muchas cosas importantes en mi vida si decidiera dejar esta institución.					
<b>DIMENSION 1 : COMPROMISO NORMATIVO</b>						
11	Siento que la obligación moral de permanecer en esta institución es una de las principales motivaciones para continuar trabajando aquí					
12	Considero que no es adecuado dejar esta institución , aunque tuviese ventajas con ello					
13	Por todo lo que esta institución me ha brindado, me sentiría culpable si la dejara					
14	Actualmente no dejaría esta institución, pues me siento comprometido con toda su gente					
15	Siento que le debo demasiado a esta institución					

## ANEXO 2

## CUESTIONARIO DE PLANIFICACION ESTRATEGICA

**INSTRUMENTO DE PLANIFICACION ESTRATEGICA**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrará un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión acerca de la planeación estratégica en esta su institución. La información que usted nos brinde será estrictamente confidencial y anónima, por lo que se le pide responder con toda la sinceridad posible. Cada Ítems contiene cinco opciones para responder marcando con un aspa (X) la respuesta correcta. No hay respuestas buenas ni malas. Agradecemos su colaboración.

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

<b>DIMENSION 1 : BENEFICIO</b>		1	2	3	4	5
1	El Hospital formula su plan de acuerdo a su diagnostico					
2	El hospital soluciona adecuadamente sus problemas de atenciones de salud					
3	El personal ejecuta de manera constante las labores encomendadas					
4	Las órdenes del titular de la institución son firmes					
5	La institución implementa constantemente nuevas tecnologías					
<b>DIMENSION 2 : ESTRATEGIA</b>						
6	El hospital optimiza sus procesos de gestión					
7	Las deficiencias en el trabajo se informan					
8	El personal cumple con los objetivos establecidos					
9	El trabajador administrativo es importante para el logro de los objetivos institucionales					
10	El Hospital contempla mis aspiraciones personales					
<b>DIMENSION 1 : ADMINISTRACIÓN</b>						
11	La institución capacita constantemente a sus trabajadores					
12	Es buena la cultura organizacional en la institución					
13	El personal está preparado para superar dificultades laborales					
14	La compensación económica del trabajador es satisfactoria					
15	Las decisiones tomadas por el titular del hospital son acertadas					

## ANEXO 3

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DEL PROGRAMA JUNTOS

## VALIDEZ DE INSTRUMENTO EXPERTO 1


APellidos y Nombres del Autor	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Br. David Rafael Rodríguez Neyra	Compromiso laboral y la Planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo, Santiago de Chuco, 2018

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N).

Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

ITEMS	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
1. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables	X	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	X	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	X	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	X	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta	X	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta	X	
7. El número de preguntas es adecuado	X	
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación	X	
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	X	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a de los participantes	X	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APellidos y Nombres del Experto	FIRMA
OSORIO ARRENA Cesar Juvén	

Fecha: Trujillo Mayo del 2019



## VALIDEZ DE INSTRUMENTO EXPERTO 2

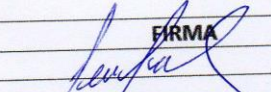
APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Br. David Rafael Rodríguez Neyra	Compromiso laboral y la Planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo, Santiago de Chuco ,2018

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N).

Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

ITEMS	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
1. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables	X	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	X	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	X	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	X	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta	X	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta		X
7. El número de preguntas es adecuado	X	
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación	X	
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	X	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a de los participantes	X	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Rosales Mendoza, Lucy Esther	

Fecha: Trujillo Mayo del 2019

### VALIDEZ DE INSTRUMENTO EXPERTO 3

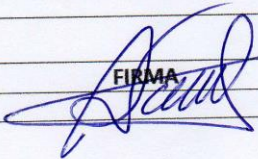
APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Br. David Rafael Rodríguez Neyra	Compromiso laboral y la Planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo, Santiago de Chuco ,2018

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N).

Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

ITEMS	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
1. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables	X	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	X	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	X	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	X	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta	X	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta		X
7. El número de preguntas es adecuado	X	
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación	X	
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	X	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a de los participantes	X	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Torres Armas Eduardo	

Fecha: Trujillo Mayo del 2019



## RESULTADO DE EVALUACION DE LOS ITEMS DE CADA EXPERTO

NUMERO DE EXPERTOS	ITEMS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Experto	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s
2. Experto	s	s	s	s	s	n	s	s	s	s
3. Experto	s	s	s	s	s	n	s	s	s	s

Datos generales: E Mail: <a href="mailto:osoriouni@gmail.com">osoriouni@gmail.com</a> Celular: 942625342 Domicilio: Av. Guardia Civil 1190 . Corpac. San Isidro – Lima	1. Experto
	Cesar Javier Osorio Carrera
	Grado: Maestro
	Especialidad: Gestión Ambiental
	Área de Investigación: Gestión de políticas pública

Datos generales: E Mail: <a href="mailto:Rosalesmendoza@gmail.com">Rosalesmendoza@gmail.com</a> Celular: 938253013 Domicilio: Urb. Los Jazmines mz. E Lt. 21 -Trujillo	2. Experto
	Lucy Esther Rosales Mendoza
	Grado: Maestra
	Especialidad : Gestión Publica
	Área de Investigación: Gestión de políticas pública

Datos generales: E Mail: <a href="mailto:edutorar04@yahoo.es">edutorar04@yahoo.es</a> Celular: 969119048 Domicilio: Calle Sánchez Carrión N° 484 Urb. Vista Alegre - Trujillo	3. Experto
	Eduardo Torres Armas
	Grado: Maestro
	Especialidad: Gestión Publica
	Área de Investigación: Gestión de política publicas

### APLICACIÓN DEL COEFICIENTE DE FIABILIDAD DE HOLSTI

$$C = \frac{kM}{n_1+n_2+n_3}, \text{ donde}$$

$k$  : Número de expertos

$M$  : Número de coincidencias entre expertos

$n_1$  : Número de preguntas realizadas que concuerdan al experto 1

$n_2$  : Número de preguntas realizadas que concuerdan al experto 2

$n_3$  : Número de preguntas realizadas que concuerdan al experto 3

Substituyendo en la fórmula anterior



$$c = \frac{3(9)}{9 + 9 + 9} = \frac{27}{27} = 1.00$$

El coeficiente de fiabilidad del instrumento es de 96% muy buena

Teóricamente entonces podemos obtener respuestas como

Resultado de aplicar la formula Intervalo	Fiabilidad del Instrumento
< 0,20	Pobre
0,21 – 0,40	Débil
0,41 – 0,60	Moderada
0,61 – 0,80	Buena
0,81 – 1,00	Muy buena

ANEXO 4

CONSTANCIA DE INVESTIGACIÓN



JUSTICIA SOCIAL  
CON INVERSIÓN

Santiago de Chuco, 14 de Junio 2019

**CONSTANCIA DE AUTORIZACION**

El Director Ejecutivo de la Red de Salud Santiago de Chuco, Dr. Manuel  
Fuente: Elaboración propia

Orlando Castillo Stoll autoriza al Sr. David Rafael Rodríguez Neyra, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada "Compromiso Laboral y Planeación Estratégica del Hospital Cesar Vallejo, Santiago de Chuco, 2018"

Se entrega la constancia, solo para uso académico

Atentamente,



## ANEXO 5

## CONFIABILIDAD DE LOS ÍTEMS Y DIMENSIONES DE COMPROMISO LABORAL

N°	ITEMS	ALFA DE CONBRACH
<b>Dimensión 1</b>		
1	Esta institución para mí, tiene mucho significado	,757
2	En esta institución me hacen sentir como si estuviera en familia	,762
3	Siento una agradable sensación de pertenecer a esta institución	,752
4	Me identifico con los problemas de esta institución como si fuesen míos	,774
5	Me agrada hablar de mi institución con gente que no pertenece a ella	,780
<b>Dimensión 2</b>		
6	Una de las principales razones para seguir laborando en esta institución es porque en otra no podría percibir la remuneración que aquí recibo.	,772
7	Supongo que no debo dejar esta institución, porque tendría muy pocas opciones de tener otro trabajo como este.	,765
8	Una de las principales motivaciones para seguir trabajando en esta institución es porque sería difícil obtener un trabajo similar a este.	,756
9	Significaría muy duro para mí en este momento abandonar la institución, incluso si quisiera hacerlo.	,746
10	Interrumpiría muchas cosas importantes en mi vida si decidiera dejar esta institución.	,747
<b>Dimensión 3</b>		
11	Siento que la obligación moral de permanecer en esta institución es una de las principales motivaciones para continuar trabajando aquí	,752
12	Considero que no es adecuado dejar esta institución , aunque tuviese ventajas con ello	,749
13	Por todo lo que esta institución me ha brindado, me sentiría culpable si la dejara	,742
14	Actualmente no dejaría esta institución, pues me siento comprometido con toda su gente.	,739
15	Siento que le debo demasiado a esta institución	,754

## ANEXO 6

CONFIABILIDAD DE LOS ÍTEMS Y DIMENSIONES DE LA PLANEACION  
ESTRATEGICA

N°	ITEMS	ALFA DE CONBRACH
<b>Dimensión 1</b>		
1	El Hospital formula su plan de acuerdo a su diagnostico	,691
2	El hospital soluciona adecuadamente sus problemas de atenciones de salud	,697
3	El personal ejecuta de manera constante las labores encomendadas	,691
4	Las órdenes del titular de la institución son firmes	,714
5	La institución implementa constantemente nuevas tecnologías	,731
<b>Dimensión 2</b>		
6	El hospital optimiza sus procesos de gestión	,718
7	Las deficiencias en el trabajo se informan	,725
8	El personal cumple con los objetivos establecidos	,713
9	El trabajador administrativo es importante para el logro de los objetivos institucionales	,691
10	El Hospital contempla mis aspiraciones personales	,696
<b>Dimensión 2</b>		
11	La institución capacita constantemente a sus trabajadores	,691
12	Es buena la cultura organizacional en la institución	,674
13	El personal está preparado para superar dificultades laborales	,667
14	La compensación económica del trabajador es satisfactoria	,663
15	Las decisiones tomadas por el titular del hospital son acertadas	,690

## ANEXO 7

## TABLA DE VALIDACIÓN DE CONSTRUCTO DEL INSTRUMENTO COMPROMISO LABORAL

## Validez de Pearson variable 1

N°	ITEMS	COEFICIENTE MAYOR A 0.21
<b>Dimensión 1</b>		
1	Esta institución para mí, tiene mucho significado	0.63
2	En esta institución me hacen sentir como si estuviera en familia	0.62
3	Siento una agradable sensación de pertenecer a esta institución	0.79
4	Me identifico con los problemas de esta institución como si fuesen míos	0.64
5	Me agrada hablar de mi institución con gente que no pertenece a ella	0.46
<b>Dimensión 2</b>		
6	Una de las principales razones para seguir laborando en esta institución es porque en otra no podría percibir la remuneración que aquí recibo.	0.47
7	Supongo que no debo dejar esta institución, porque tendría muy pocas opciones de tener otro trabajo como este.	0.61
8	Una de las principales motivaciones para seguir trabajando en esta institución es porque sería difícil obtener un trabajo similar a este.	0.78
9	Significaría muy duro para mí en este momento abandonar la institución, incluso si quisiera hacerlo.	0.66
10	Interrumpiría muchas cosas importantes en mi vida si decidiera dejar esta institución.	0.66
<b>Dimensión 3</b>		
11	Siento que la obligación moral de permanecer en esta institución es una de las principales motivaciones para continuar trabajando aquí	0.58
12	Considero que no es adecuado dejar esta institución , aunque tuviese ventajas con ello	0.72
13	Por todo lo que esta institución me ha brindado, me sentiría culpable si la dejara	0.74
14	Actualmente no dejaría esta institución, pues me siento comprometido con toda su gente.	0.75
15	Siento que le debo demasiado a esta institución	0.65

## ANEXO 8

## TABLA DE VALIDACIÓN DE CONSTRUCTO DEL INSTRUMENTO PLANIFICACION ESTRATEGICA

## Validez de Pearson variable 2

N°	ITEMS	COEFICIENTE MAYOR A 0.21
<b>Dimensión 1</b>		
1	El Hospital formula su plan de acuerdo a su diagnostico	0.59
2	El hospital soluciona adecuadamente sus problemas de atenciones de salud	0.65
3	El personal ejecuta de manera constante las labores encomendadas	0.77
4	Las órdenes del titular de la institución son firmes	0.63
5	La institución implementa constantemente nuevas tecnologías	0.31
<b>Dimensión 2</b>		
6	El hospital optimiza sus procesos de gestión	0.40
7	Las deficiencias en el trabajo se informan	0.45
8	El personal cumple con los objetivos establecidos	0.64
9	El trabajador administrativo es importante para el logro de los objetivos institucionales	0.54
10	El Hospital contempla mis aspiraciones personales	0.50
<b>Dimensión 2</b>		
11	La institución capacita constantemente a sus trabajadores	0.59
12	Es buena la cultura organizacional en la institución	0.73
13	El personal está preparado para superar dificultades laborales	0.77
14	La compensación económica del trabajador es satisfactoria	0.76
15	Las decisiones tomadas por el titular del hospital son acertadas	0.65

## ANEXO 9

## MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

**Título; Compromiso laboral y la Planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo, Santiago de Chuco ,2018**

INTRODUCCIÓN					METODO				
TRABAJOS PREVIOS	TEORIAS RELACIONADOS AL TEMA	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN		POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
					VARIABLE	DIMENSIÓN		VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	
Para Jennifer (2013) en su tesis titulada: Compromiso Laboral de los Trabajadores del Área Central de una Institución Bancaria que opera en la Ciudad de Guatemala, según sexo; la investigación es descriptiva correlacional, pues la finalidad es determinar el nivel de compromiso de un grupo de	<b>En relación con el compromiso laboral:</b> define al compromiso organizacional el cómo las personas se identifican y el cómo participa positivamente en la organización, el cual conllevaría esto conllevaría a que los individuos se identifiquen con la	¿Existe relación entre compromiso laboral y la Planeación Estratégica en el Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco,2018?  <b>Justificación:</b> El trabajo de investigación tiene una justificación práctica porque permite, a través de los resultados que se han obtenido, hacer las reformas necesarias y así obtener un mejor	Hipótesis de investigación:  <b>Hipótesis general:</b>  Hi Existe relación significativa entre el compromiso laboral y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco, 2018	<b>General:</b> determinar la relación entre el compromiso laboral y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco 2018	<b>Variable 1:</b> Compromiso Laboral	-Afectiva  -Continuidad  -Normativo	<b>Población:</b>  - La población objetivo del presente estudio está conformado por 130 servidores entre administrativos y asistenciales .	<b>Técnicas:</b> - La encuesta. - La Revisión documental.  <b>Instrumentos:</b> - Cuestionario referido al compromiso laboral  - Cuestionario referido a la	<b>Estadística descriptiva</b>  - se procederá al levantamiento de la información mediante la recopilación de datos a través de herramientas propuestas para las variables. Elaborar las

<p>trabajadores de una institución bancaria. Yupanqui Coras (2018) en tesis titulada: "Correlación entre nivel de satisfacción y grado de compromiso laboral en el servicio de emergencia del Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2018; la investigación fue de enfoque analítico-correlacional, prospectivo de corte transversal, la técnica para la toma de datos fue a través de la encuesta siendo la población de 35 trabajadores entre personal administrativo y asistenciales.</p> <p>Yupanqui Coras (2018) en tesis titulada: "Correlación entre nivel de satisfacción y grado de compromiso laboral en el servicio de emergencia del Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2018; la investigación fue de enfoque analítico-correlacional, prospectivo de corte</p>	<p>institución tenido en cuenta la misión, visión y objetivos, el cual traería buenos resultados para la organización</p> <p>el compromiso laboral viene a ser el estado psicológico que va a definir el vínculo entre la organización con el trabajador, este decide si continua o termina el vínculo laboral. Meyer y Allen (1997)</p> <p><b>En relación con la planeación estratégica:</b></p> <p>La Planificación estratégica es el cambio por el que gerentes organizan sus objetivos estratégicos y acciones en relación al tiempo. No es una coacción por parte de la alta gerencia, esto conllevaría a una serie de cambios tanto en la comunicación como</p>	<p>desarrollo del entorno de trabajo; todo ello gracias a la aplicación consistente de toda la estructura, objetivos, políticas y procedimientos que involucra al compromiso laboral. También ayuda a mejorar la relación entre compromiso laboral y la planeación estratégica</p>	<p><b>Hipótesis nula:</b> HO: No existe relación significativa entre el compromiso laboral y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco, 2018</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión compromiso afectivo y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo, Santiago de Chuco, 2018</p> <p>H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión compromiso de continuidad y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo, Santiago de Chuco, 2018</p> <p>H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre la</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>O<sub>1</sub>: Determinar la relación entre la dimensión compromiso afectivo y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco, 2018</p> <p>O<sub>2</sub>: Determinar la relación entre la dimensión compromiso de continuidad y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo de Santiago de Chuco, 2018</p> <p>O<sub>3</sub>: Determinar la relación entre</p>	<p><b>Variable 2:</b> Planeación Estratégica</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beneficios.</li> <li>- estratégica.</li> <li>- Administrativa</li> </ul>	<p><b>Muestra:</b></p> <p>- la muestra participante está conformada por 60 servidores públicos de la Red de Salud de Santiago de Chuco 2018.</p>	<p>planificación estratégica</p> <p><b>VALIDEZ:</b></p> <p><b>De contenido</b> Se llevará a cabo mediante la valoración (juicio de 3 expertos, Ulloa 2016) de los</p>	<p>tablas distribución de frecuencias mediante el uso de software Ms. Excel.</p> <p>- Análisis para probar la hipótesis: se hará uso de la estadística inferencial: para el procesamiento de los datos estadísticos se utilizó en Software V.25. También se realizó la Prueba de Kolmogorov para ver si existe una distribución normal o no normal. Finalmente se utilizó en coeficiente de Rho Spearman en la distribución no paramétrica</p> <p>-Proyección de figuras estadísticas, con el Programa Excel, las que hacen posible</p>
---	---	--	---	---	--	---	--	---	---



<p>transversal, la técnica para la toma de datos fue a través de la encuesta siendo la población de 35 trabajadores entre personal administrativo y asistenciales.</p>	<p>en la toma de decisiones en el cual involucra a todos los niveles estratégicos de la organización.</p> <p>La planificación estratégica se ocupa de llevar una buena administración en una empresa, como también la política económica llevar una correcta administración de la economía de un país. Scott(1991)</p>		<p>dimensión compromiso normativo y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo, Santiago de Chuco, 2018</p>	<p>la dimensión compromiso normativo y la planeación estratégica del Hospital Cesar Vallejo de Santiago de</p>						
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 10

BASE DE DATOS DE COMPROMISO LABORAL

Sujetos	COMPROMISO AFECTIVO						COMPROMISO DE CONTINUIDAD						COMPROMISO NORMATIVO						TOTAL VARIABLE									
	P1	P2	P3	P4	P5	ALCANZADO	ESPERADO	NIVEL	P6	P7	P8	P9	P10	ALCANZADO	ESPERADO	NIVEL	P11	P12	P13	P14	P15	ALCANZADO	ESPERADO	NIVEL	ALCANZADO	ESPERADO	NIVEL	
1	3	1	3	2	3	12	25	MEDIO	4	2	2	4	4	16	25	MEDIO	3	4	3	2	4	16	25	MEDIO	44	75	MEDIO	
2	4	4	4	4	5	21	25	ALTO	2	2	3	2	3	12	25	MEDIO	2	3	3	2	2	12	25	MEDIO	45	75	MEDIO	
3	4	5	5	5	5	24	25	ALTO	4	2	1	4	2	13	25	MEDIO	4	3	5	5	5	22	25	ALTO	59	75	ALTO	
4	4	2	3	4	4	17	25	MEDIO	2	1	2	4	4	13	25	MEDIO	3	2	2	3	4	14	25	MEDIO	44	75	MEDIO	
5	5	2	4	4	5	20	25	ALTO	3	4	4	5	4	20	25	ALTO	4	4	4	4	5	21	25	ALTO	61	75	ALTO	
6	5	2	3	3	5	18	25	MEDIO	2	1	1	2	3	9	25	BAJO	3	4	2	1	3	13	25	MEDIO	40	75	BAJO	
7	2	1	2	3	4	12	25	MEDIO	4	2	1	1	3	11	25	BAJO	3	2	2	1	3	11	25	BAJO	34	75	BAJO	
8	4	4	3	5	4	20	25	ALTO	1	3	2	2	4	12	25	MEDIO	3	4	4	4	4	19	25	ALTO	51	75	MEDIO	
9	5	2	4	2	4	17	25	MEDIO	2	4	2	2	2	12	25	MEDIO	4	2	2	2	5	15	25	MEDIO	44	75	MEDIO	
10	4	5	5	4	5	23	25	ALTO	2	2	2	1	2	9	25	BAJO	3	2	2	3	2	12	25	MEDIO	44	75	MEDIO	
11	2	3	2	3	4	14	25	MEDIO	2	3	2	3	2	12	25	MEDIO	3	4	3	3	4	17	25	MEDIO	43	75	MEDIO	
12	5	3	5	5	4	22	25	ALTO	1	1	3	5	4	14	25	MEDIO	3	3	4	4	3	17	25	MEDIO	53	75	MEDIO	
13	4	4	4	3	3	18	25	MEDIO	2	2	3	4	3	14	25	MEDIO	3	4	3	4	4	18	25	MEDIO	50	75	MEDIO	
14	4	4	4	4	4	20	25	ALTO	2	2	2	2	4	12	25	MEDIO	4	4	2	4	2	16	25	MEDIO	48	75	MEDIO	
15	5	4	4	5	2	20	25	ALTO	4	2	4	1	3	14	25	MEDIO	2	4	4	3	4	17	25	MEDIO	51	75	MEDIO	
16	4	2	2	2	3	13	25	MEDIO	2	1	3	2	3	11	25	BAJO	3	2	3	3	2	13	25	MEDIO	37	75	BAJO	
17	4	3	4	2	3	16	25	MEDIO	2	1	1	3	2	9	25	BAJO	3	3	3	4	3	16	25	MEDIO	41	75	BAJO	
18	4	4	2	4	3	17	25	MEDIO	2	1	1	2	1	7	25	BAJO	3	3	3	1	3	12	25	MEDIO	36	75	BAJO	
19	4	3	4	3	4	18	25	MEDIO	2	2	2	2	2	10	25	BAJO	3	2	3	3	2	13	25	MEDIO	41	75	BAJO	
20	4	4	3	3	3	17	25	MEDIO	2	1	1	2	3	9	25	BAJO	1	4	4	4	1	3	13	25	MEDIO	39	75	BAJO
21	5	3	4	4	4	20	25	ALTO	2	2	2	3	2	11	25	BAJO	3	4	2	2	4	15	25	MEDIO	46	75	MEDIO	
22	5	4	3	3	4	19	25	ALTO	2	2	2	4	2	12	25	MEDIO	2	3	3	2	4	13	25	MEDIO	44	75	MEDIO	
23	4	3	4	3	3	17	25	MEDIO	2	2	2	3	4	14	25	MEDIO	4	3	3	3	3	16	25	MEDIO	47	75	MEDIO	
24	4	3	3	4	4	18	25	MEDIO	2	2	2	2	1	9	25	BAJO	1	2	3	1	3	10	25	BAJO	37	75	BAJO	
25	5	4	4	3	4	20	25	ALTO	4	2	1	2	2	11	25	BAJO	2	1	2	2	3	10	25	BAJO	41	75	BAJO	
26	4	4	5	2	4	19	25	ALTO	2	2	1	3	3	11	25	BAJO	3	4	3	4	3	17	25	MEDIO	47	75	MEDIO	
27	5	4	4	5	3	21	25	ALTO	1	2	1	2	2	8	25	BAJO	3	2	2	3	4	14	25	MEDIO	43	75	MEDIO	
28	4	4	4	3	4	19	25	ALTO	1	4	1	4	3	13	25	MEDIO	4	1	1	1	4	11	25	BAJO	43	75	MEDIO	
29	3	2	3	4	3	15	25	MEDIO	2	1	2	1	1	7	25	BAJO	1	1	1	2	1	6	25	BAJO	28	75	BAJO	
30	3	4	3	3	3	16	25	MEDIO	3	2	1	3	2	11	25	BAJO	3	4	4	5	3	19	25	ALTO	46	75	MEDIO	
31	4	3	3	2	3	15	25	MEDIO	2	2	1	2	1	8	25	BAJO	1	2	2	4	2	11	25	BAJO	34	75	BAJO	
32	4	3	4	4	4	19	25	ALTO	3	1	2	2	2	10	25	BAJO	4	2	2	3	2	13	25	MEDIO	42	75	MEDIO	
33	4	4	4	3	3	18	25	MEDIO	2	2	4	4	3	15	25	MEDIO	3	5	3	4	3	18	25	MEDIO	51	75	MEDIO	
34	5	3	5	3	4	20	25	ALTO	3	3	3	3	5	17	25	MEDIO	3	4	4	5	4	20	25	ALTO	57	75	MEDIO	
35	5	4	5	4	4	22	25	ALTO	1	2	1	5	4	13	25	MEDIO	4	4	1	4	1	14	25	MEDIO	49	75	MEDIO	
36	4	2	4	2	4	16	25	MEDIO	2	2	2	4	2	12	25	MEDIO	4	2	2	2	2	12	25	MEDIO	40	75	BAJO	
37	4	4	4	3	3	18	25	MEDIO	4	4	3	4	3	18	25	MEDIO	3	5	4	4	5	21	25	ALTO	57	75	MEDIO	
38	3	3	3	4	3	16	25	MEDIO	1	4	2	2	3	12	25	MEDIO	4	2	3	3	3	15	25	MEDIO	43	75	MEDIO	
39	2	4	4	4	2	16	25	MEDIO	3	4	3	2	2	14	25	MEDIO	3	3	2	2	2	12	25	MEDIO	42	75	MEDIO	
40	1	2	1	2	4	10	25	BAJO	2	2	2	2	2	10	25	BAJO	2	3	2	1	2	10	25	BAJO	30	75	BAJO	
41	5	5	5	3	3	21	25	ALTO	3	1	3	5	3	15	25	MEDIO	5	5	4	5	4	23	25	ALTO	59	75	ALTO	
42	4	2	5	3	4	18	25	MEDIO	2	2	5	5	2	16	25	MEDIO	2	2	3	2	2	11	25	BAJO	45	75	MEDIO	
43	4	4	5	4	5	22	25	ALTO	2	1	1	1	2	7	25	BAJO	3	5	2	3	3	16	25	MEDIO	45	75	MEDIO	
44	3	2	5	4	4	18	25	MEDIO	1	1	1	1	1	5	25	BAJO	1	1	1	4	4	11	25	BAJO	34	75	BAJO	
45	4	4	4	3	4	19	25	ALTO	1	1	1	4	2	9	25	BAJO	1	4	3	3	4	15	25	MEDIO	43	75	MEDIO	
46	2	4	3	3	4	16	25	MEDIO	3	3	4	4	3	17	25	MEDIO	3	3	3	3	2	14	25	MEDIO	47	75	MEDIO	
47	5	3	4	4	4	20	25	ALTO	1	1	1	3	2	8	25	BAJO	4	5	1	2	2	14	25	MEDIO	42	75	MEDIO	
48	5	4	4	5	4	22	25	ALTO	2	3	4	4	4	17	25	MEDIO	4	3	4	4	4	19	25	ALTO	58	75	MEDIO	
49	4	3	3	3	3	16	25	MEDIO	3	3	3	4	3	16	25	MEDIO	3	4	3	3	2	15	25	MEDIO	47	75	MEDIO	
50	5	3	4	4	4	20	25	ALTO	2	3	4	5	4	18	25	MEDIO	4	4	3	3	4	18	25	MEDIO	56	75	MEDIO	
51	4	4	4	4	4	20	25	ALTO	4	1	2	4	2	13	25	MEDIO	2	4	4	4	4	18	25	MEDIO	51	75	MEDIO	
52	5	3	4	3	1	16	25	MEDIO	2	1	1	5	3	12	25	MEDIO	3	3	4	4	5	19	25	ALTO	47	75	MEDIO	
53	4	4	5	4	4	21	25	ALTO	2	2	3	2	3	12	25	MEDIO	2	2	2	3	1	10	25	BAJO	43	75	MEDIO	
54	4	4	5	3	4	20	25	ALTO	5	5	4	3	2	19	25	ALTO	4	4	4	5	4	21	25	ALTO	60	75	ALTO	
55	5	3	5	4	4	21	25	ALTO	3	1	1	4	3	12	25	MEDIO	3	3	4	3	3	16	25	MEDIO	49	75	MEDIO	
56	5	2	2	4	2	15	25	MEDIO	3	1	1	1	1	7	25	BAJO	4	4	3	4	4	19	25	ALTO	41	75	BAJO	
57	5	4	4	3	4	20	25	ALTO	3	3	3	3	3	15	25	MEDIO	5	4	4	4	4	21	25	ALTO	56	75	MEDIO	
58	4	4	2	2	3	15	25	MEDIO	1	2	1	2	2	8	25	BAJO	4	4	4	4	3	19	25	ALTO	42	75	MEDIO	
59	4	3	3	2	3	15	25	MEDIO	4	2	4	4	4	18	25	MEDIO	3	4	3	4	3	17	25	MEDIO	50	75	MEDIO	
60	5	3	4	4	4	20	25	ALTO	1	2	2	4	4	13	25	MEDIO	4	4	3	4	4	19	25	ALTO	52	75	MEDIO	
ALCANZADO	244	197	224	204	219	1088	1500	73%	139	125	130	178	160	732	1500	49%	181	190	172	185	191	919	1500	61%	2739	4500	61%	
ESPERADO	180	180	180	180	180				180	180	180	180	180				180	180	180	180	180							
%	136%	109%	124%	113%	122%				77%	69%	72%	99%	89%				101%	106%	96%	103%	106%							
V DE PEARSON	0.63	0.62	0.79	0.64	0.46			0.59	0.47	0.61	0.78	0.66	0.66			0.77	0.58	0.72	0.74	0.75	0.65			0.84				

ANEXO 11

BASE DE DATOS DE LA PLANEACION ESTRATÉGICA

Sujetos	BENEFICIO									ESTRATEGIA						COMPROMISO NORMATIVO						TOTAL VARIABLE						
	P1	P2	P3	P4	P5	ALCANZADO	ESPERADO	NIVEL	P6	P7	P8	P9	P10	ALCANZADO	ESPERADO	NIVEL	P11	P12	P13	P14	P15	ALCANZADO	ESPERADO	NIVEL	ALCANZADO	ESPERADO	NIVEL	
1	3	1	3	2	3	12	25	MEDIO	3	2	2	4	3	14	25	MEDIO	3	4	3	2	4	16	25	MEDIO	42	75	MEDIO	
2	4	4	4	4	3	19	25	ALTO	3	2	3	2	2	12	25	MEDIO	2	4	4	2	2	14	25	MEDIO	45	75	MEDIO	
3	4	5	5	5	3	22	25	ALTO	4	2	1	3	2	12	25	MEDIO	4	3	5	5	5	22	25	ALTO	56	75	MEDIO	
4	4	2	3	4	3	16	25	MEDIO	2	1	2	4	4	13	25	MEDIO	3	3	2	3	4	15	25	MEDIO	44	75	MEDIO	
5	4	2	4	4	3	17	25	MEDIO	3	3	3	5	4	18	25	MEDIO	4	4	3	4	5	20	25	ALTO	55	75	MEDIO	
6	4	2	3	3	3	15	25	MEDIO	2	2	2	2	3	11	25	BAJO	3	4	2	3	3	15	25	MEDIO	41	75	BAJO	
7	3	2	2	3	4	14	25	MEDIO	4	2	1	1	3	11	25	BAJO	3	2	2	1	3	11	25	BAJO	36	75	BAJO	
8	4	4	3	5	4	20	25	ALTO	2	3	2	2	4	13	25	MEDIO	3	4	4	5	4	20	25	ALTO	53	75	MEDIO	
9	3	2	4	2	4	15	25	MEDIO	2	4	2	2	2	12	25	MEDIO	4	3	3	2	5	17	25	MEDIO	44	75	MEDIO	
10	4	5	5	4	3	21	25	ALTO	2	2	3	2	2	11	25	BAJO	3	2	3	3	2	13	25	MEDIO	45	75	MEDIO	
11	2	3	2	3	4	14	25	MEDIO	2	3	2	3	2	12	25	MEDIO	3	4	3	3	4	17	25	MEDIO	43	75	MEDIO	
12	4	3	5	5	4	21	25	ALTO	1	3	3	4	4	15	25	MEDIO	3	4	4	4	3	18	25	MEDIO	54	75	MEDIO	
13	4	4	4	3	3	18	25	MEDIO	2	2	3	4	3	14	25	MEDIO	3	4	3	4	4	18	25	MEDIO	50	75	MEDIO	
14	4	4	4	4	4	20	25	ALTO	2	2	2	2	4	12	25	MEDIO	4	4	3	4	2	17	25	MEDIO	49	75	MEDIO	
15	4	4	4	5	2	19	25	ALTO	4	2	4	1	3	14	25	MEDIO	2	4	4	3	4	17	25	MEDIO	50	75	MEDIO	
16	4	2	2	2	3	13	25	MEDIO	2	1	3	2	3	11	25	BAJO	3	3	3	3	3	15	25	MEDIO	39	75	BAJO	
17	4	3	4	2	3	16	25	MEDIO	2	2	3	3	2	12	25	MEDIO	3	3	3	4	3	16	25	MEDIO	44	75	MEDIO	
18	4	4	2	4	3	17	25	MEDIO	2	2	2	2	3	11	25	BAJO	3	4	3	3	3	16	25	MEDIO	44	75	MEDIO	
19	4	3	4	3	4	18	25	MEDIO	2	2	2	2	2	10	25	BAJO	3	2	3	3	2	13	25	MEDIO	41	75	BAJO	
20	4	4	3	3	3	17	25	MEDIO	2	3	2	2	3	12	25	MEDIO	1	4	4	1	3	13	25	MEDIO	42	75	MEDIO	
21	4	3	4	4	4	19	25	ALTO	2	2	2	3	2	11	25	BAJO	3	4	2	2	4	15	25	MEDIO	45	75	MEDIO	
22	5	4	3	3	4	19	25	ALTO	2	2	2	4	2	12	25	MEDIO	2	2	3	3	4	14	25	MEDIO	45	75	MEDIO	
23	4	3	4	3	3	17	25	MEDIO	2	2	3	3	4	14	25	MEDIO	4	3	3	3	3	16	25	MEDIO	47	75	MEDIO	
24	4	3	3	4	4	18	25	MEDIO	2	2	2	2	3	11	25	BAJO	1	2	3	3	3	12	25	MEDIO	41	75	BAJO	
25	4	4	4	3	4	19	25	ALTO	4	2	1	2	2	11	25	BAJO	2	1	1	2	3	9	25	BAJO	39	75	BAJO	
26	4	4	5	2	4	19	25	ALTO	2	2	1	3	3	11	25	BAJO	3	4	3	4	3	17	25	MEDIO	47	75	MEDIO	
27	4	4	4	5	3	20	25	ALTO	1	2	3	2	2	10	25	BAJO	3	2	2	3	4	14	25	MEDIO	44	75	MEDIO	
28	4	4	4	3	4	19	25	ALTO	1	4	1	4	3	13	25	MEDIO	4	1	1	1	4	11	25	BAJO	43	75	MEDIO	
29	3	2	3	4	3	15	25	MEDIO	2	3	2	2	2	11	25	BAJO	1	1	1	2	1	6	25	BAJO	32	75	BAJO	
30	3	4	3	3	3	16	25	MEDIO	3	2	1	3	2	11	25	BAJO	4	4	4	5	3	20	25	ALTO	47	75	MEDIO	
31	4	3	3	2	3	15	25	MEDIO	2	2	3	2	3	12	25	MEDIO	3	2	2	4	2	13	25	MEDIO	40	75	BAJO	
32	4	3	4	4	4	19	25	ALTO	3	1	2	2	2	10	25	BAJO	4	2	2	3	2	13	25	MEDIO	42	75	MEDIO	
33	4	4	4	3	3	18	25	MEDIO	2	2	4	4	3	15	25	MEDIO	3	5	3	4	3	18	25	MEDIO	51	75	MEDIO	
34	4	3	5	3	4	19	25	ALTO	3	3	3	3	5	17	25	MEDIO	3	4	4	5	4	20	25	ALTO	56	75	MEDIO	
35	4	4	5	4	4	21	25	ALTO	1	2	1	5	4	13	25	MEDIO	4	4	2	4	2	16	25	MEDIO	50	75	MEDIO	
36	4	2	4	2	4	16	25	MEDIO	2	2	2	4	2	12	25	MEDIO	4	2	3	3	2	14	25	MEDIO	42	75	MEDIO	
37	4	4	4	3	3	18	25	MEDIO	4	4	3	4	3	18	25	MEDIO	3	5	4	4	5	21	25	ALTO	57	75	MEDIO	
38	3	3	3	4	3	16	25	MEDIO	1	4	2	2	3	12	25	MEDIO	4	2	3	3	3	15	25	MEDIO	43	75	MEDIO	
39	2	4	4	4	2	16	25	MEDIO	3	4	3	2	2	14	25	MEDIO	3	3	2	2	2	12	25	MEDIO	42	75	MEDIO	
40	1	2	1	2	4	10	25	BAJO	2	2	2	2	2	10	25	BAJO	2	2	2	2	2	10	25	BAJO	30	75	BAJO	
41	4	5	5	3	3	20	25	ALTO	3	1	3	5	3	15	25	MEDIO	5	5	4	5	4	23	25	ALTO	58	75	MEDIO	
42	4	2	5	3	4	18	25	MEDIO	2	2	5	5	2	16	25	MEDIO	2	2	3	2	2	11	25	BAJO	45	75	MEDIO	
43	4	4	5	4	3	20	25	ALTO	2	1	3	3	2	11	25	BAJO	3	5	2	3	3	16	25	MEDIO	47	75	MEDIO	
44	3	2	5	4	4	18	25	MEDIO	1	3	3	3	1	11	25	BAJO	1	2	2	4	4	13	25	MEDIO	42	75	MEDIO	
45	4	4	4	3	4	19	25	ALTO	1	1	2	4	2	10	25	BAJO	1	4	3	3	4	15	25	MEDIO	44	75	MEDIO	
46	2	4	3	3	4	16	25	MEDIO	3	3	4	4	3	17	25	MEDIO	3	3	3	3	2	14	25	MEDIO	47	75	MEDIO	
47	5	3	4	4	4	20	25	ALTO	1	3	1	3	3	11	25	BAJO	4	5	2	2	2	15	25	MEDIO	46	75	MEDIO	
48	5	4	4	5	4	22	25	ALTO	2	3	4	4	4	17	25	MEDIO	4	3	4	4	4	19	25	ALTO	58	75	MEDIO	
49	4	3	3	3	3	16	25	MEDIO	3	3	3	4	3	16	25	MEDIO	3	4	3	3	2	15	25	MEDIO	47	75	MEDIO	
50	5	3	4	4	4	20	25	ALTO	2	3	4	5	4	18	25	MEDIO	4	4	3	3	4	18	25	MEDIO	56	75	MEDIO	
51	4	4	4	4	4	20	25	ALTO	4	1	2	4	2	13	25	MEDIO	2	4	4	4	4	18	25	MEDIO	51	75	MEDIO	
52	5	3	4	3	1	16	25	MEDIO	2	1	1	5	3	12	25	MEDIO	3	3	4	4	5	19	25	ALTO	47	75	MEDIO	
53	4	4	5	4	4	21	25	ALTO	2	2	3	2	3	12	25	MEDIO	2	2	2	3	1	10	25	BAJO	43	75	MEDIO	
54	4	4	5	3	4	20	25	ALTO	5	5	4	3	2	19	25	ALTO	4	4	4	5	4	21	25	ALTO	60	75	ALTO	
55	5	3	5	4	4	21	25	ALTO	3	1	1	4	3	12	25	MEDIO	3	3	4	3	3	16	25	MEDIO	49	75	MEDIO	
56	5	2	2	4	2	15	25	MEDIO	3	3	1	3	2	12	25	MEDIO	4	4	4	4	4	20	25	ALTO	47	75	MEDIO	
57	5	4	4	3	4	20	25	ALTO	3	3	3	3	3	15	25	MEDIO	5	4	4	4	4	21	25	ALTO	56	75	MEDIO	
58	4	4	2	2	3	15	25	MEDIO	3	2	3	2	3	13	25	MEDIO	4	4	4	4	3	19	25	ALTO	47	75	MEDIO	
59	4	3	3	2	3	15	25	MEDIO	4	2	4	4	4	18	25	MEDIO	3	4	4	4	3	18	25	MEDIO	51	75	MEDIO	
60	5	3	4	4	4	20	25	ALTO	1	2	2	4	4	13	25	MEDIO	4	4	4	4	4	20	25	ALTO	53	75	MEDIO	
ALCANZADO	233	198	224	204	206	1065	1500	71%	142	139	146	184	168	779	1500	52%	184	197	181	195	193	950	1500	63%	2794	4500	62%	
ESPERADO	180	180	180	180	180				180	180	180	180	180				180	180	180	180	180							
%	129%	110%	124%	113%	114%				79%	77%	81%	102%	93%				102%	109%	101%	108%	107%							
V DE PEARSON	0.59	0.65	0.77	0.63	0.31			0.61	0.40	0.45	0.64	0.54	0.50			0.71	0.59	0.73	0.77	0.76	0.65			0.85		</		

ANEXO 12  
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Yo DAVID RAFAEL RODRIGUEZ NEYRA, identificado con DNI N° 44067492  
egresado del Programa Académico de MAESTRIA GESTION PÚBLICA de la Escuela  
de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo () , no autorizo ( ) la divulgación y comunicación  
pública de mi trabajo de investigación titulado  
"COMPROMISO LABORAL Y LA PLANACION ESTRATEGICA DEL HOSPITAL CÉSAR  
VALLEJO, SANTIAGO DE CHUCCO, 2018"  
"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según  
lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33  
Fundamentación en caso de no autorización:

  
FIRMA

DNI: 44067492



Trujillo 27 de JULIO del 2019.

ANEXO 13  
FOTOS



**Figura:** Aplicando el cuestionario al personal asistencial

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura:** Aplicando el cuestionario al personal asistencial

**Fuente:** Elaboración propia





**Figura:** Aplicando el cuestionario al personal Administrativo

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura:** Aplicando el cuestionario al personal Administrativo

**Fuente:** Elaboración propia

# OTROS

<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="text-align: left;"> <p><b>POSGRADO</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>REGISTRO DE INVESTIGACIONES</p> </div> <div style="text-align: right;"> <p>Código : F01-PP-PR-02.01 Versión : 07 Fecha : 23/03/2018 Página : 1 de 1</p> </div> </div>									
PROGRAMA		MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA							
SEMESTRE ACADÉMICO		2018-I							
CICLO		III							
DOCENTE		ANDRÉS ENRIQUE RECALDE GRACEY							
CURSO		DISEÑO Y DESARROLLO DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN							
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	LINEA GENERAL DE INVESTIGACIÓN	LINEA DE INVESTIGACIÓN ESPECÍFICA	OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE	LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UCY	LINEAMIENTO AMBIENTAL DE LA UCY	CONCLUSIONES	PRESUPUESTO
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	David Rafael Rodríguez Neyra	Compromiso laboral y la Planación estratégica del Hospital Cesar Vallejo, Santiago de Chuco ,2018	DESARROLLO SOSTENIBLE, EMPRENDIMIENTO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	REFORMA Y MODERNIZACIÓN DEL ESTADO				<p>1. Se determinó que existe relación positiva alta entre las variables Compromiso Laboral y la planeación estratégica. Esto es debido a que se obtuvo el valor de Rho de Spearman de 0,936 con un sig. de 0 (bilateral).</p> <p>2. Existe relación positiva alta entre la dimensión compromiso afectivo y la planeación estratégica. Esto es debido a que se obtuvo el valor de Rho de Spearman de 0,535 con un sig. de 0 (bilateral)</p> <p>3. Existe relación positiva alta entre la dimensión compromiso de continuidad y la planeación estratégica. Esto es debido a que se obtuvo el valor de Rho de Spearman de 0,632 con un sig. de 0 (bilateral)</p> <p>4. Existe relación positiva alta entre la dimensión compromiso normativo y la planeación estratégica. Esto es debido a que se obtuvo el valor de Rho de Spearman de 0,854 con un sig. de 0 (bilateral)</p>	S/ 3,500.00