



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Motivación y compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las
Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Neida Esther Yupanqui Obando (ORCID: 0000-0003-1715-2249)

ASESORA:

Dra. Eliana Soledad Castañeda Núñez (ORCID: 0000-0001-9608-6342)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÙ

2020

Dedicatoria

Dedicado a mi madre y a mis hermanos por brindarme su cariño y apoyo incondicional, sus fortalezas indujeron para culminar la presente tesis y así seguir cumpliendo un peldaño más en este camino profesional. Todo es posible.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por los conocimientos brindados para mi crecimiento profesional.

A mi Asesora por su orientación en la culminación de la presente tesis.

A la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud por brindarme el apoyo para la presente tesis.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo, **Neida Esther Yupanqui Obando**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Ate; declaro el trabajo académico titulado “**Motivación y Compromiso Organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud – 2019**”, presentada, en 100 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública.

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 presentado 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 determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 18 de enero del 2020



Neida Esther Yupanqui Obando

DNI: 45083549

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de las variables	18
2.3. Población, muestra y muestreo	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Procedimiento	21
2.6. Método de análisis de datos	22
2.7. Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS	23
III. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Operacionalización de la variable motivación</i>	18
Tabla 2	<i>Operacionalización de la variable compromiso organizacional</i>	19
Tabla 3	<i>Validez del instrumento para medir la motivación por juicio de expertos</i>	20
Tabla 4	<i>Validez del instrumento para medir el compromiso organizacional por juicio de expertos</i>	21
Tabla 5	<i>Confiabilidad del instrumento para medir la motivación.</i>	21
Tabla 6	<i>Confiabilidad del instrumento para medir el compromiso organizacional</i>	21
Tabla 7	<i>Tabla de equivalencia para coeficiente Rho de Spearman</i>	22
Tabla 8	<i>Distribución de frecuencia de la variable motivación</i>	23
Tabla 9	<i>Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable Motivación</i>	234
Tabla 10	<i>Distribución de frecuencias de la variable Compromiso organizacional</i>	25
Tabla 11	<i>Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable compromiso organizacional</i>	26
Tabla 12	<i>Correlación entre la motivación y el compromiso organizacional</i>	27
Tabla 13	<i>Correlación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional</i>	28
Tabla 14	<i>Correlación entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional</i>	28
Tabla 15	<i>Correlación entre la motivación trascendental y el compromiso organizacional</i>	29

Índice de figuras

<i>Figura 1:</i> Distribución de frecuencia de la variable motivación	23
<i>Figura 2:</i> Resultados porcentuales de las dimensiones de la variable Motivación	24
<i>Figura 3:</i> Distribución de frecuencias de la variable Compromiso organizacional	25
<i>Figura 4:</i> Resultados porcentuales de las dimensiones de la variable compromiso organizacional	26

Resumen

El objetivo principal del estudio es determinar si existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud - EsSalud, 2019. Mediante una investigación basada en paradigma positivista, enfoque cuantitativo, el estudio fue del tipo básico y nivel correlacional y un diseño no experimental y transversal. Se aplicó como técnica de recolección de datos la encuesta mediante 2 cuestionarios en una población censal de 20 personas que conforman la Gerencia de Financiamiento de prestaciones de Salud. Los resultados obtenidos nos indican que el valor de correlación entra las variables motivación y compromiso organizacional es de 0.863, lo cual corresponde a una correlación alta. Asimismo, se observa que p tiene un valor de 0.00, donde $p < 0,05$. Se concluyó que la relación de las variables mencionadas es significativa, es decir, la motivación influye directamente en el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud.

Palabras claves: Motivación, Compromiso organizacional y personal GFPS.

Abstract

The main objective of the study is to determine if there is a relationship between motivation and organizational commitment in the Health Benefits Financing Management - EsSalud, 2019. Through an investigation based on positivist paradigm, quantitative approach, the study was of the basic type and correlational level and a non-experimental and transversal design. The survey was applied as a data collection technique using 2 questionnaires in a census population of 20 people that make up the Health Benefits Financing Management. The results obtained indicate that the correlation value between the motivation and organizational commitment variables is 0.863, which corresponds to a high correlation. It is also observed that p has a value of 0.00, where $p < 0.05$. It was concluded that the relation of the mentioned variables is significant, that is, the motivation directly influences the organizational commitment in the Health Services Financing Management - EsSalud.

Keywords: Motivation, Organizational and personal commitment GFPS.

I. Introducción

Los constantes cambios nos muestran de manera permanente escenarios distintos, a nivel político y también a nivel de las instituciones, las cuales se desarrollan, crecen e incluso desaparecen, indistintamente del tipo y tamaño de estas, por lo que se acrecienta cada vez más la importancia los recursos humanos y su administración como fórmula de éxito. Es precisamente a los trabajadores a quienes se les asigna la responsabilidad de los recursos materiales, físicos y financieros, a fin de que sean administrados con inteligencia. Por ello el personal se convierte en el factor dinámico de las organizaciones privadas como públicas, mediante los cuales se obtiene el logro de las metas planteadas. En ese sentido, el compromiso de las personas para la ejecución de sus actividades de manera eficiente orientada a los objetivos institucionales y el grado de motivación que estos tienen para ejecutar dichas tareas, se vuelven decisivos en el aseguramiento de los mejores resultados para las organizaciones del País. Sobre ello, estudios recientes de Aon Hewitt en el año 2018 muestran que en Europa el compromiso laboral de los trabajadores se vienen comportando de manera irregular con valores que oscilan entre el 58 % y 60 %, siendo la región con el menor puntaje del mundo, sin embargo, 10 de los 15 países analizados en el estudio han experimentado cambios bastantes favorables entre ellos destacan Francia que experimentó un aumento de Compromiso en 6 puntos; mientras que los Países Bajos mejoraron en 7 puntos, y tanto Austria como Suecia aumentaron 9 puntos, el grupo de países que también mostraron un incremento positivo fueron Portugal, Italia y Grecia.

Por otro lado, entre los países que mostraron una disminución, el Reino Unido presenta una caída de 3 puntos, lo que resulta ser la caída más grande entre las 29 mayores economías globales. Ello implica la necesidad de cambios significativos a nivel de liderazgo y motivación, con el fin de poder volver a ganarse la confianza de sus fuerzas laborales. Por otro lado, España en el periodo 2015-2016 presentó una disminución en el compromiso de sus empleados en un 5%. Esto significó estar 6 o 7 puntos por debajo del promedio global. En relación a nivel de América los niveles de compromiso según el estudio de Aon Hewitt se mantienen estables en los últimos años sin variaciones positivas ni negativas manteniéndose en niveles del 64% al 70%, a pesar que existía cierto temor respecto de acciones disruptivas que pudieran afectar la competitividad de Norte América, sin embargo

tanto Estados Unidos como Canadá experimentaron crecimiento, configurándose como una región atractiva para los negocios, lo cual favorece al desarrollo laboral de los trabajadores e influye en su motivación. Por su lado, en Latinoamérica presenta altos índices de compromiso en los últimos años, se ha evidenciado un decrecimiento. Países como México, Argentina, Brasil, Colombia Perú y Chile decrecieron, por otro lado, Costa Rica, Venezuela y República Dominicana tuvieron una tendencia de crecimiento.

Así también según el informe “Tendencias Globales de Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo”, elaborado por Deloitte Perú, registró que el 87% de las empresas a nivel mundial que son líderes en Recursos Humanos consideraron que el poco compromiso del personal es uno de los problemas principales que actualmente afrontan las organizaciones. Más aún en relación a ello, el 60% de dichas compañías no cuentan con programas que le permitan medir el compromiso organizacional a fin de implementar medidas correctivas. En relación al Perú, se muestra que el 50% de los directivos consideran que la problemática en relación a la cultura organizacional y el bajo nivel de compromiso son los aspectos más importantes en relación a los recursos humanos, resultado que duplica el obtenido en años anteriores. En nuestro país, las políticas relacionadas con la motivación y el compromiso organizacional se iniciaron en el sector privado, pero que con el transcurrir de los años cada vez más se va afianzando en todo el sector público, lo cual permite que el servicio público busque estándares de calidad que sean competitivos y que respondan cada vez más y mejor a las necesidades de los ciudadanos. En ese sentido, es importante estudiar estas dos variables (compromiso organizacional y motivación) dentro de todo el aspecto de la administración del recurso humano y además de la administración pública.

En relación a lo indicado, la presente investigación se realizó en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud de EsSalud, la cual es la unidad orgánica que tiene como función evaluar y elaborar los modelos de compra-venta y estrategias para financiar las prestaciones de salud con una orientación hacia los resultados. Sobre el particular, se ha podido apreciar que en muchas ocasiones el personal de la Gerencia no se encuentra motivada para realizar sus labores debido a diferentes razones y circunstancias, por lo que se debe considerar que una organización no sólo es el lugar donde trabajan, sino que también se constituye en un espacio de convivencia social con los compañeros de trabajo y jefes. Es por ello, que el análisis de la motivación de los empleados y su relación con el

compromiso organizacional es importante en tanto permite brindar herramientas que sirvan para sustentar o generar estrategias que permitan el desarrollo de las instituciones en todos sus aspectos. El desarrollo del trabajador dentro de una institución pública como en el caso de la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud es complejo, considerando entre otras cosas la cantidad de carga laboral existente, el personal insuficiente para realizar las labores, la falta de capacitación, las condiciones de trabajo, la diversidad de regímenes laborales y las diferencias existentes en los montos remunerativos. Esta condición genera en el trabajador una cierta sensación de inestabilidad laboral, que, sumado con las condiciones salariales, las cuales suelen estar por debajo del nivel remunerativo adecuado para ciertos tipos y niveles de trabajadores, todo ello constituye elementos que desmotivan a los trabajadores.

En base a lo indicado, se ha podido evidenciar que existen problemas relacionados con el compromiso hacia la organización por parte de los trabajadores, entendiéndose como tal a la identificación del personal con su institución y esa identificación consiste en que este se encuentra permanentemente en la búsqueda de cumplir con las metas establecidas por la organización. Así también se ha podido ver que existen situaciones donde muchas veces el trabajador no se compromete con los intereses de la organización, lo cual se evidencia en la poca iniciativa para proponer mejoras. La falta de compromiso con las metas y objetivos de la institución genera una sensación de insatisfacción ya que existe la percepción que siguen laborando en ese lugar solo porque en el mercado actual no existen otras oportunidades laborales. Es por ello, que el estudio busca determinar la relación existente entre la motivación del trabajador y su compromiso organizacional empleando instrumentos y herramientas estadísticas, que permitan evidenciar la relación entre dichas variables, ya que este estudio podría servir de insumo para la toma de decisiones a fin de que facilite y brinde conocimientos actuales en este campo de estudio.

Al respecto, a fin de poder contar con información que sirva para la realización del estudio se ha realizado la búsqueda de investigaciones relacionadas al tema, habiéndose encontrado las siguientes a nivel internacional. Ramírez y Mapen (2019) realizaron un estudio cuyo objetivo era evaluar el compromiso organizacional de los trabajadores de confianza con una dependencia del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco, México y verificar la existencia de la relación entre variables sociodemográficas. Mediante un análisis

con diseño transversal descriptivo, no experimental, cuantitativo, aplicando el instrumento de medición adaptado de los autores Meyer y Allen se obtuvieron resultados que mostraron que el nivel de compromiso organizacional no es superior al 60 %. Por otro lado, la dimensión afectiva es la que presentó mayor tendencia positiva y la dimensión de continuidad la más baja. Asimismo, se comprobó que no existe ninguna relación entre las características sociodemográficas: género, edad y estado civil, del personal que se sometió al análisis y el compromiso organizacional. Asimismo, Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez (2018) en su artículo realizaron una evaluación de la satisfacción y el grado de compromiso del empleado con su organización, considerando como objetivo que los trabajadores se identifiquen con la visión, misión y valores de esta. Mediante un estudio descriptivo, cuantitativo, no experimental y transversal, se obtuvo resultados que arrojaron que la variable identidad obtuvo la medida más alta, lo cual demuestra que los trabajadores consideraron estar orgullosos de trabajar en su organización, es decir, tienen un sentido de pertenencia hacia esta, sin embargo con relación a la variable motivación se obtuvieron resultados bajos, infiriéndose que la motivación en las actividades y proyectos relacionadas a su área es baja, por lo que la motivación debería ser mejorada con el objetivo de lograr un mejor desarrollo organizacional.

Continuando con las investigaciones internacionales, Báez (2018), realizó un estudio para determinar las principales variables del compromiso organizacional en base al manejo de variables socio-psicológicas, con el fin de contribuir a que este compromiso mejore, así como su incidencia en la intención de abandono laboral disminuya. El estudio se realizó utilizando métodos teóricos y empíricos, análisis de correlación, observación directa y entrevistas, triangulación de los resultados. Se utilizó un instrumento que incluía tres dimensiones del comportamiento organizacional: afectiva, continua y normativa planteado por Meyer, Allen y Smith en 1993. El estudio se sustentó en la demostración de las variables incluidas en la estructura en el constructo, así como los enfoques estratégico, prospectivo y sistémico, donde se explican los componentes y las relaciones entre sus partes. La investigación de Trujillo, Jiménez y Medina (2016) planteó como objetivo determinar cómo influye de manera directa y positiva el compromiso organizacional, enfocándose en las necesidades de desarrollo dentro de la organización y de la motivación laboral de la institución. Se realizó un estudio con enfoque cuantitativo, aplicándose cuestionarios a 40 personas, los cuales fueron trabajados en el SPSSV 21 mediante un análisis factorial y un

análisis de correlación, evidenciándose que la motivación laboral y el compromiso organizacional tuvieron una mayor incidencia, por lo que se sugiere realizar ajustes en la gestión a fin de promover ventajas competitivas que favorezcan a los trabajadores y a la organización. Por su lado Méndez (2015) analizó la calidad del clima organizacional en el Parque Arqueológico en México y su vinculación con el compromiso organizacional del personal. Mediante un estudio cuantitativo, descriptivo, explicativo de campo y de corte transversal realizó un análisis a una población de aproximadamente 2000 empleados y una muestra de 633. Los resultados obtenidos determinaron que el nivel del clima organizacional no es factor que influya directamente en el compromiso organizacional del personal.

Del mismo modo se cuenta con estudios similares a nivel nacional, el primero de ellos el de Coronado, Olórtégui, Pérez y Rondosn (2019) cuyo objetivo fue determinar la manera cómo influye la felicidad en el compromiso organizacional. Se realizó un análisis en base al modelo de felicidad de Hills y Argyle y un análisis en tres dimensiones (afectivas, continuas y normativas) del modelo de Allen y Meyer para el compromiso organizacional. Se utilizó un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo-correlacional, aplicándose el instrumento a 305 trabajadores de la empresa farmacéutica. Se obtuvieron resultados que evidenciaron que la dimensión afectiva del compromiso organizacional, tiene una relación moderada y directa con la felicidad, específicamente con la dimensión satisfacción con la vida. Por otro lado, se verificó la existencia de una relación directa de nivel moderado entre la felicidad del colaborador y la dimensión continua del compromiso organizacional, lo que significa que el empleado de la organización puede cambiar de trabajo sin considerar el tiempo que tiene permaneciendo en la organización. Por otro lado, De la Puente (2017) en su estudio planteó el objetivo de determinar la existencia de la relación entre la motivación de logro y el compromiso organizacional del personal administrativo de su institución. Se aplicó el instrumento a una muestra de 108 personas que laboran en la Entidad, obteniéndose como resultados que el compromiso organizacional se calificó en nivel medio.

Por otro lado, en relación a las dimensiones compromiso afectivo, implicancia compromiso de continuidad los resultados también mostraron un nivel medio. En relación a la motivación de logro, las dimensiones afiliación, logro y poder los niveles obtenidos fueron altos. En el análisis correlacional se observaron correlaciones con valores bajos, pero con un

nivel de significancia que relaciona el compromiso organizacional y la motivación de logro. El artículo de García y Flores (2017), trató sobre la vinculación entre la comunicación interpersonal y la cultura corporativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa. Se realizó mediante un estudio de marco paradigma cuantitativo utilizando encuestas a los trabajadores, llegando a resultados que muestran que la cooperación, la ayuda solidaria y la participación son consecuencias de la cultura corporativa, siendo las dimensiones que mayor incidencia tuvieron en el compromiso organizacional. Asimismo, Condemarín (2017), realizó una investigación con método hipotético-deductivo con enfoque cuantitativo, correlacional, transversal y no experimental, con el fin de determinar la existencia de la relación entre el compromiso organizacional en los de los colaboradores de la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del Seguro Social de Salud con el desempeño laboral. Se analizó la información obtenida mediante la aplicación de 2 cuestionarios, a una población de 75 trabajadores, obteniéndose resultados que mostraron la existencia de relación positiva alta entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0,841 y un valor de $p = 0.000$, lo cual indicaba que la correlación era alta.

Finalmente, Espinoza (2017) en su estudio se planteó el fin de determinar la relación entre la motivación del personal de la división de proyectos de la empresa Imaging Perú S.A.C. con el compromiso organizacional. Se realizó un análisis básico, no experimental transversal a un total de 200 colaboradores. La muestra estuvo compuesta por 158 colaboradores de las áreas administrativas, mediante cuestionarios validados científicamente. Los resultados de la investigación mostraron un promedio 97.3 %, para la dimensión motivación al logro, es decir el nivel del estado emocional de los trabajadores, está influenciado significativamente por esta dimensión. Así mismo el estudio concluyó que la motivación se vincula de manera significativa con el compromiso organizacional.

Complementariamente a los antecedentes expuestos en los párrafos anteriores se ha realizado una búsqueda de información relacionada a las teorías de las variables de análisis, en relación a ello, se encontró una variedad de información relacionada a la variable motivación y diversas teorías, tales como las de contenido, las de proceso y otras teorías más recientes como las teorías de factores externos, internos y trascendentales, la teoría de Lock,

Motivación de logro y de inteligencia emocional. La presente investigación utilizó como base teórica las teorías de proceso y la teoría de factores externos, internos y trascendentales. Sobre las teorías de proceso son aquellas que estudian la manera o forma, (el proceso) como una persona se motiva. Para estas teorías se tiene distintos autores como por ejemplo González (2008) quien afirmó que la motivación es un proceso propio e interno de cada persona que refleja la interrelación entre la persona y su exterior, que sirve para regular la actividad de la persona en la ejecución de sus conductas en la búsqueda de un propósito y meta considerado necesario y deseable para el individuo. La motivación es un medio, un proceso para vincular la personalidad del trabajador con la forma en que realiza sus actividades. Así también en esta misma línea, Robbins, y Coulter, (2014) precisaron que la motivación es una serie de procesos que influyen en la dirección, energía y persistencia del esfuerzo realizado por el trabajador para alcanzar los objetivos de la organización.

De manera similar Robbins, y Judge, (2013) definieron que la motivación son los elementos que causan influencia en la dirección e intensidad del esfuerzo que una persona realiza para alcanzar un fin. Por su lado Chiavenato, (2015) definió a la motivación como un proceso psicológico básico que, junto con las actitudes, la percepción, el aprendizaje y la personalidad, sirven para comprender el comportamiento de las personas, interactuando con el entorno y otros procesos mediadores. Por otro lado, Münch, (2010) sostiene que la motivación a los empleados es una labor muy importante y compleja de la dirección, pues por medio de ella se consigue que los trabajadores realicen su trabajo con responsabilidad y de acuerdo con los estándares requeridos y además permite obtener el compromiso y lealtad del trabajador.

En relación a la teoría de factores externos, internos y trascendentales, o también conocida como la teoría antropológica de Juan Pérez López, se define la motivación como aquellos factores que hacen que una persona actúe y que se puede clasificar dependiendo de su origen o destino en motivación intrínseca, extrínseca y trascendental. Establece que la motivación se trata de la interacción de dos agentes, el activo y el reactivo; y de los aprendizajes que estos tienen a partir de las experiencias al interactuar. En base a ello, el autor distingue tres tipos de agentes, que denomina sistemas. El primero de ellos es el sistema estable, en el cual no se puede cambiar sus reglas de decisión. El segundo sistema es el ultra estable en el cual la persona puede aprender y de acuerdo a su experiencia puede modificar

sus reglas de decisión, siendo este aprendizaje progresivo ya que, a mayor experiencia, mejor decisión. Finalmente está el sistema libremente adaptable, en el cual el trabajador aprende con la experiencia, pero este aprendizaje es negativo por lo que la persona tiene la posibilidad de aprender negativamente. (Pérez, 1997)

En base a la teoría de Juan Pérez López, se definió las dimensiones del estudio, estando esta dividida en tres dimensiones. La primera dimensión es la motivación Intrínseca para Pérez (1997) la motivación intrínseca es la fuerza que motiva a alguien a realizar alguna acción o función solo por la satisfacción de ser el responsable o actor de dicha acción, es decir, lo que mueve a dicha persona a realizar algo, es sentirse el protagonista y ejecutor de dichas acciones. En ese aspecto la satisfacción obtenida puede estar relacionada a ejecutar algo que en si le gusta hacer a dicha persona como también puede relacionarse a lograr u obtener conocimientos o habilidades nuevas. La motivación intrínseca abarca las situaciones donde la persona cumple con sus actividades por la satisfacción de hacerlas, sin ser su principal interés la obtención de un reconocimiento o no por ello. (Ajello, 2003). La segunda dimensión de la motivación corresponde a la motivación extrínseca, que, a diferencia de la intrínseca, está relacionada a las acciones que el individuo ejecuta debido a las recompensas o castigos que conlleva realizarla o no realizarla, es decir, se encuentra motivada en la respuesta que producirá la acción desde el exterior. Esto implica desde otro punto de vista que la motivación extrínseca no tiene como prioridad la misma acción de realizar algo, sino las recompensas que la persona espera lograr por la ejecución de la acción, convirtiéndose esta en una condición externa que la persona debe alcanzar para obtener lo que en el fondo le motiva. En este grupo se encuentra la motivación que se genera mediante el pago de incentivos (Pérez, 1997).

La motivación extrínseca, corresponde a las situaciones en que la persona realiza o se obliga a realizar acciones con fines instrumentales o por razones distintas a la actividad misma, como por ejemplo obtener una recompensa (Ajello, 2009). Finalmente, la tercera dimensión corresponde a la Motivación Trascendental. Esta es la motivación que hace que las personas actúen debido a las consecuencias y utilidad de sus acciones y el efecto de estas acciones en otras personas. Las motivaciones trascendentes no están basadas en el sentimiento que pueden generar las necesidades de otras personas en nuestro ser, ya que estos pueden resultar engañosos, sino que deben configurarse como el resultado de una

decisión basada en la ética racional de valores y de principios con espíritu de servicio mediante la capacidad de ser libre y capaz de conocer y amar, capaz de vivir la generosidad, la solidaridad, la magnanimidad. (Pérez, 1997). El mismo autor precisa que las personas que viven que cultivan esta motivación son las que les interesa más ayudar a los demás, interesándose en sus obligaciones y responsabilidades. La motivación trascendente es un impulso que mueve a los individuos a actuar no por su beneficio sino por las consecuencias de sus actos puedan ayudar a otras personas, es decir que les impulsa actuar para el servicio a los demás, la principal característica de esta motivación es que busca la satisfacción de las necesidades de otras personas distintas a uno mismo. A esta motivación se encuentra relacionada con el espíritu de servicio y la generosidad y recoge el hecho de que las personas no deben ser indiferentes a las necesidades de los demás.

Luego de definida la variable motivación y sus dimensiones se pasarán a definir los conceptos correspondientes a la segunda variable la cual es el compromiso organizacional. La teoría sobre el compromiso organizacional se asocia a varios autores, así por ejemplo Becker (1960) define la perspectiva del intercambio social como la relación del trabajador con su empresa que se va formando poco a poco y son producto del tiempo. El trabajador va juntando e invirtiendo tiempo y dedicación los cuales no quiere perder, salvo que perciba que su inversión ya no le es productiva. Esta teoría se relaciona al componente del compromiso continuo, también conocido como dimensión calculada, que postula Meyer y Allen (1991). Además de esta teoría, existe la Perspectiva de atribución de Reichers (1985) la cual define el compromiso organizacional como una obligación que el trabajador tiene para realizar acciones de manera voluntaria. Esta perspectiva se relaciona con la dimensión normativa, de Meyer y Allen (1991), ya que se refiere a una sensación de obligación moral de no apartarse de la organización al cual se pertenece. Así también la otra perspectiva del compromiso es la Perspectiva psicológica de Mathieu y Zajac (1990), la cual precisa que el compromiso depende del intercambio entre el trabajador y la empresa y las recompensas, el reconocimiento, la manera que le hagan sentir el valor del trabajo Este enfoque se vincula con el componente afectivo de Meyer y Allen (1991) sobre el compromiso organizacional, el cual corresponde al vínculo psicológico y emocional del trabajador y una identificación con la organización.

En base a lo indicado la investigación se basa en la teoría de Meyer y Allen (1991) quienes precisaron que el compromiso organizacional es un estado psicológico que describe la relación entre un individuo y una organización y que influye en la decisión de continuar en dicha organización o dejarla. Este concepto es multidimensional y comprende 3 tipos de compromiso organizacional, el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo. Es importante destacar que al incorporarse a una empresa el trabajador experimenta un procedimiento de socialización, que conlleva en el tiempo a afectos y amistades que promueven gratitudes que son muy difíciles de soslayar y crean un lazo fuerte con la empresa (Chiavenato, 2002). Así también existen teorías adicionales que complementan estos conceptos, por ejemplo, Arciniega (2002) definió el compromiso organizacional como la forma y como se identifica psicológicamente una persona con la institución en la que trabaja. Para Davis y Newstrom (2003), el compromiso organizacional es la manera como un trabajador se identifica con su empresa y participa en ella. Es decir, el compromiso organizacional es un componente multiplicador de éxito en tanto alienta el fortalecimiento de valores, que hacen posible que un trabajador según su posición, su función y las tareas asignadas, se involucre con la organización, considerándose parte importante del objetivo organizacional para el que está prestando el servicio.

Por otro lado, el compromiso organizacional se encuentra vinculado con muchos otros factores importantes dentro de la gestión de recursos humanos, así por ejemplo Yongxing, Hongfei, Baoguo, y Lei. (2017), examinaron la relación entre el compromiso laboral y el desempeño objetivo de la tarea y el apoyo organizacional percibido (POS), basado en que el apoyo organizacional percibido favorece la asociación entre el compromiso laboral de los trabajadores y su desempeño objetivo de la tarea. Con otra perspectiva, Onuoha y Idemudia (2018), investigaron el papel de los atributos personales (edad, educación, puesto de trabajo, tenencia organizacional) y el compromiso organizacional en organizaciones del sector público y mediante el agrupamiento en puestos de trabajo como supervisor, gerencia media y alta gerencia. Sus resultados mostraron una influencia conjunta significativa de la edad, la educación, el puesto de trabajo, la tenencia organizacional y el compromiso organizacional. Es por ello, que el compromiso de los trabajadores con su organización es un elemento prioritario de la gestión de recursos humanos, por lo que resulta importante identificar los componentes del compromiso organizacional a fin de analizarlos con su relación en el interior de la organización (Peña, Chávez y Alargon, 2016).

En base a las teorías presentadas y el modelo de Meyer y Allen se establecen tres dimensiones para el compromiso organizacional, considerando las maneras en que los trabajadores se comprometen con su empresa, ya sea permaneciendo en ella por propia elección al haber establecido un vínculo sentimental con su empresa (compromiso afectivo), o porque necesitan del trabajo y lo hacen de manera obligada (compromiso continuo) o porque se estima que se debe hacer por obligación moral (normativo). Cada uno de estos tipos de compromiso causará diferentes efectos sobre el comportamiento del personal, tales como asegurar una la conducta para no perder los beneficios que otorga la empresa, el sentimiento de apego, la satisfacción general por las funciones que desempeña y la identificación que el personal siente con su organización (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002). La primera de las dimensiones según el modelo indicado es el compromiso Afectivo, al respecto Meyer y Allen definen el compromiso afectivo, como el vínculo sentimental que las personas tienen hacia su empresa, caracterizada por su implicación e identificación con esta y a su vez el deseo de quedarse en ella. Es este compromiso el que genera que los trabajadores sientan placer y disfruten de trabajar en su empresa. De este modo las persona que tienen este compromiso afectivo están inducidos a trabajar para bien y beneficio a la organización a la que pertenecen (Johnson & Chang, 2006).

Este compromiso se encuentra muy relacionado con la motivación intrínseca, mediante la cual la persona realiza un trabajo por el placer de hacerlo sin esperar recibir alguna recompensa externa, logrando una sensación de éxito, placer y un fuerte deseo personal. El compromiso afectivo es la aceptación o consentimiento anímico del trabajador para con la empresa en el marco de su grado de pertenencia y de identificación tanto con sus objetivos de vida como con los de la empresa (Chiavenato, 2002). Sobre el particular, Bohle, Chambel, Medina y Cunha, (2018) realizaron el desarrollo de un modelo conceptual que busca establecer la relación entre la inestabilidad laboral y el desempeño laboral supeditado con el compromiso organizacional afectivo, obteniéndose como resultado que la inestabilidad laboral influye de manera negativa en el desempeño laboral; efecto que alcanza también al compromiso organizacional afectivo. La segunda dimensión corresponde al compromiso continuo, el cual tiene que ver con los valores económicos o beneficios, los cuales perdería un trabajador si se retira de su trabajo de manera que dejar la empresa implica un costo para el trabajador, debido a las pocas opciones de conseguir otro trabajo igual (Arias, 2001). Así también, el compromiso continuo se encuentra vinculado con la

motivación extrínseca, ya que la atracción del trabajador no es la propia actividad en sí, si no los beneficios o recompensas que recibe a cambio de realizarla, ya sea dinero u otra forma de retribución, ello hace que el personal se comprometa con la empresa, por que adquiere beneficios que no pondría en riesgo. Esto hace suponer que los altos índices de desempleo, propician un mayor compromiso de continuidad por parte del personal hacia sus organizaciones (Vandenberghe, 1996).

Así también este compromiso tiene que ver con el acuerdo que tiene el trabajador en cuanto a la entrega de tiempo, conocimiento y niveles de esfuerzo a la empresa que le da sentido de inclusión y sentido de pertenencia que perdería si lo deja. En este sentido también es conveniente señalar el componente calculador que está referido a la que se puede considerar como inversiones y que son los planes de pensión, el aprendizaje y los beneficios acumulados a lo largo del tiempo (Chiavenato, 2002). Finalmente, la tercera dimensión es el compromiso normativo que es definido como la sensación de obligación moral que tienen las personas para mantenerse en su organización, esto también se relaciona con las relaciones internas de personal que deben existir en una empresa para que esta marche bien. De esta manera, este compromiso tiene que ver con la lealtad del trabajador hacia la empresa, partiendo del sentido moral del trabajador que puede verse beneficiado con ciertos beneficios como pago de estudios, capacitaciones, etc., lo que conlleva un sentido de reciprocidad en el personal para su organización, y, por lo tanto, estar comprometidos con ella (Arias, 2001). Betanzos, Rodríguez y Paz (2017) plantearon la medición del compromiso en su dimensión normativa, que se basa en la responsabilidad y reciprocidad, desarrollándose un vínculo con la empresa en base a la lealtad de los trabajadores. Asimismo, identifica dos factores que influyen predominantemente en el compromiso, la primera es la lealtad-reciprocidad conocida; y la segunda la responsabilidad de cumplimiento.

Por otro lado, Lizote, Verdinelli y do Nascimento (2017) analizaron la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral encontrando que, con una relación negativa, la dimensión normativa muestra relación con la satisfacción laboral, lo que indica que cuanto mayor es el compromiso normativo de los empleados, menor es su satisfacción. Los resultados mostraron que los funcionarios de los ayuntamientos se sienten satisfechos cuando están comprometidos e insatisfechos afectivamente si su compromiso es solo cumplir con las normas. Adicionalmente a lo descrito, la presente investigación analizó la relación

entre la motivación y el compromiso organizacional, como herramienta de estudio para determinar las mejores condiciones en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud que aseguren una atención adecuada y de calidad. Este análisis es concordante con otras investigaciones que buscan analizar estas variables con el fin de generar información que permita entender e implementar medidas más adecuadas para el mejor manejo del recurso humano, así por ejemplo Ramírez y Flores (2017) analizaron el compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral y la comunicación organizacional, de similar manera como Cernas, Mercado y León (2018) en su estudio de la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Por otro lado, estudios como los de Carmona, Chávez y Palomo (2017) analizan cómo algunas condiciones del tipo de trabajo ejecutado por la persona (administrativo, supervisores y operadores) impactaron en la satisfacción laboral y en el compromiso organizacional, y Johnson y Chang (2006) por su lado examinan la intersección del autoconocimiento de los empleados y su autorregulación, con su compromiso organizacional.

En base a lo expuesto se plantea los problemas y objetivos de la investigación siendo estos los siguientes: Como problema principal se define la siguiente interrogante ¿Cómo se relaciona la motivación y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019? Los problemas específicos de la investigación son tres y se plantean según las dimensiones de la primera variable, estos problemas específicos son (1) ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019? (2) ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca y el compromiso organizacional en la Gerencia de Evaluación del Financiamiento de Salud – EsSalud - 2019? (3) ¿Cómo se relaciona la motivación trascendental y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019?

A partir de ello, el objetivo principal del estudio es determinar la existencia de alguna vinculación entre la motivación y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019. De la misma manera los objetivos específicos se plantean en base a las tres dimensiones de la variable independiente, los objetivos específicos son: (a) Determinar si existe relación entre la motivación Intrínseca y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de

Salud – EsSalud - 2019. (b) Determinar si existe relación entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019. (c) Determinar si existe relación entre la motivación trascendental y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019.

Por otro lado, el presente estudio se justifica de manera práctica ya que este permitió identificar la situación de la motivación y compromiso en la entidad, de manera tal que sirva de herramienta para futuros análisis que tengan como fin mejorar el clima de la entidad y con ello mejorar el servicio que se brinda a la ciudadanía.

Según Bernal (2016) la justificación práctica de la investigación es que brinda elementos para la solución de problemas o por lo menos, brinda estrategias las cuales pueden contribuir a solucionarlo, en ese sentido la presente investigación presento resultados descriptivos sobre el nivel de motivación en sus diferentes dimensiones, así como el nivel de compromiso, constituyendo estos resultados en información valiosa para la implementación de mejoras y planes de acción dentro de la Entidad.

Metodológicamente la investigación se justifica en relación al número de personal que conforma la población, la cual corresponde al número total de personal que labora en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud, que estuvo limitado por las autorizaciones necesarias para intervenir en más de una Oficina. Así también por que la identificación del problema se enmarca a la particularidad de la referida oficina, no pudiéndose asegurar que dichas condiciones y dificultades en la motivación y el compromiso se den en otras oficinas pues la observación estuvo circunscrita al personal indicado. Así también se justifica metodológicamente por que mediante la presente investigación se ha obtenido evidencias las cuales pueden ser utilizadas o referidas para futuros estudios similares. Este trabajo será útil como antecedente para aquellas investigaciones relacionadas a la motivación y compromiso organizacional de instituciones principalmente públicas en el Perú.

La justificación teórica de la investigación se basa en el uso de las teorías y conceptos de distintos autores y de acuerdo a las ediciones más recientes. En los casos de tratarse últimas ediciones cuyas emisiones han sido realizadas hace más de 15 años, se ha confirmado

su vigencia mediante la revisión de investigaciones recientes que aún mantienen su uso como medio teórico y que cuentan con el respaldo que da dicha aceptación.

En base a lo precisado se planteó la hipótesis general del estudio la cual es: Existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019. En relación a ello, se planteó las hipótesis específicas, estas son: (a) Existe relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019. (b) Existe relación entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019. (c) Existe relación entre la motivación trascendental y el compromiso organizacional en Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud -2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Paradigma.

La presente investigación se sustenta en el paradigma positivista, el cual tiene su origen en las ciencias exactas y es utilizado para determinar patrones de conducta de los individuos o establecer causas, (Creswell, 2014). Se trata de un modelo cuantitativo racional, basado en lo observable, y validable. (Cuenya & Ruetti, 2010). Es aceptar conocimientos provenientes de la experiencia de los sujetos, utilizando la verificación de hipótesis, y considerando que sólo valen los conocimientos que se generan de la observación y experiencia. En este paradigma la experimentación se ha convertido en la principal manera de generar teoría formal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

En la presente investigación se ha determinado la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud – 2019, mediante el uso de instrumentos que permitieron medir ambas variables de forma cuantitativa y de esa manera determinar la veracidad o falsedad de las hipótesis sobre la relación que existe entre las variables. Con los resultados que se obtuvieron en el procesamiento de datos con herramientas estadísticas, posibilitó, inferir la relación entre las variables en estudio.

Enfoque.

El enfoque de la investigación es cuantitativo en tanto el estudio está centrado en aspectos observables y que son posibles de ser cuantificados, al respecto Hernández et al (2014), menciona que mediante la recolección de datos se puede probar las hipótesis, realizando las mediciones numéricas, mediante el uso de las herramientas estadísticas, esto permite establecer tendencias en un comportamiento, además de probar teorías.

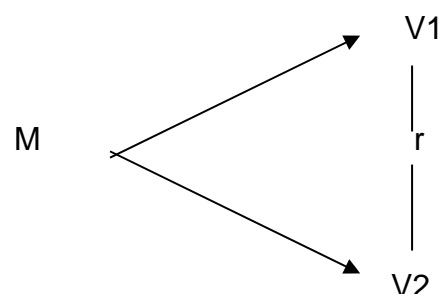
Tipo de investigación.

La presente investigación es del tipo básica, sobre ello Sánchez y Reyes (2015) definen que las investigaciones de este tipo tienen como objetivo la búsqueda de nuevos conocimientos que expliquen, predigan y describan los hechos que se presentan en la sociedad.

El nivel de la investigación es correlacional, al respecto Bernal (2016), considera que un estudio relacional muestra o examina la relación entre las variables del estudio o entre los resultados de dichas variables, sin embargo, no explica las causas que podrían ocurrir, siendo su principal soporte, el análisis estadístico. La investigación determinó la relación entre la variable motivación y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud - EsSalud – 2019 y esta es correlacional, el cual implicó medir, mediante los instrumentos respectivos, el nivel de asociación o relación entre las dos variables estudiadas. En este sentido, los estudios del tipo correlacional, se ocupan del análisis de la relación entre dos o más variables.

Diseño.

La investigación es no experimental, sobre ello Hernández et. al, (2014), establece que los diseños no experimentales son investigaciones que se realizan sin alterar las variables, observando los hechos en un ambiente tal como son con el fin de analizarlos. Es transversal porque se encarga de describir variables y analizar su incidencia y relación en un momento establecido (Hernández et. al, 2014). Los diseños transaccionales descriptivos son aquellos que indagan sobre la incidencia categorías, niveles o modalidades de las variables en una población.



Leyenda:

M: muestra 20 trabajadores

V₁: Variable 1, la motivación

V₂: Variable 2, compromiso organizacional

r: Relación entre la motivación y el compromiso organizacional

Método.

El desarrollo de la presente investigación se enmarca dentro del método hipotético deductivo, ya que permite determinar la veracidad o falsedad de las hipótesis de relación que existe entre las variables, considerando los resultados obtenidos en el procesamiento de

datos, posibilitando de esta manera, inferir la relación entre las variables en estudio. Al respecto Bernal (2016) precisa que la investigación es un proceso que nace de unas afirmaciones en calidad de hipótesis para refutarlas, deduciéndose de estos resultados que deben contrastarse con los hechos.

2.2. Operacionalización de las variables

Definición Conceptual de la variable motivación.

Pérez (1997) define la motivación como aquellos factores que hacen que una persona actúe y que se clasifica dependiendo de su origen en motivación intrínseca, extrínseca y trascendental. Establece que la motivación se trata de la interacción de dos agentes, el activo y el reactivo; y de los aprendizajes que estos tienen a partir de las experiencias al interactuar.

Definición Operacional de la motivación.

Se operacionalizó a través de un cuestionario tipo likert con 18 preguntas dividida en tres dimensiones con un total de 10 indicadores y tiene una escala y valores (1), totalmente en desacuerdo (2), en desacuerdo (3), ni de acuerdo ni en desacuerdo (4), de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo.

Tabla 1
Operacionalización de la variable motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rango y niveles
Motivación intrínseca	Necesidades satisfechas	1-2	Escala de Likert Equivalencia: (1) Totalmente en desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Mala 18 42 Regular 42 66 Buena 66 90
	Oportunidades	3		
	Competencia	4-5		
	Autosuficiencia	6		
Motivación extrínseca	Remuneración	7-8		
	Relaciones sociales	9-10		
	Reconocimiento	11-12		
Motivación trascendental	Colaboración	13-14		
	Servicio al usuario	15-16		
	Espíritu de servicio	17-18		

Nota: Pérez (1997) adaptado por la investigadora.

Definición Conceptual de la variable compromiso organizacional.

Meyer y Allen (1991) precisan que el compromiso organizacional es un estado psicológico que describe la relación entre un individuo y una organización y que influye en la decisión

de continuar en dicha organización o dejarla. Este concepto es multidimensional y comprende tres tipos de compromiso organizacional: el afectivo, el de continuidad y el normativo.

Definición Operacional del compromiso organizacional.

Se operacionalizó a través de un cuestionario tipo Likert con 15 preguntas dividida en tres dimensiones con un total de 7 indicadores y tiene una escala y valores (1), totalmente en desacuerdo (2), en desacuerdo (3), ni de acuerdo ni en desacuerdo (4), de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo.

Tabla 2

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rango y niveles
Compromiso afectivo	Compromiso	1-2	Escala de Likert Equivalencia: (1) Totalmente en desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Mala 15 35 Regular 35 55 Buena 55 75
	Identificación	3-4		
	Orgullo	5-6		
Compromiso continuo	Seguridad	7-8		
	Necesidad	9		
Compromiso normativo	Valoración	10-11		
	Lealtad	12-15		

Nota: Meyer y Allen (1991) adaptado por la investigadora.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población censal.

Para Hernández (2014), la población es el conjunto de todos los elementos que coinciden en características o especificaciones similares. Está formada por la totalidad de elementos que participan como parte del fenómeno de estudio, donde los miembros de la población tienen características similares las cuales son estudiadas para dar origen a los datos de la investigación.

Para el presente caso la población de estudio estuvo conformada por 20 personas que integran la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud, por lo que se consideró para el análisis una población censal de estudio. Sobre ello Hurtado (2012) indica que en las poblaciones finitas o pequeñas no se debe seleccionar una muestra a fin de no afectar la validez de los resultados.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica.

Para la presente investigación se usó la encuesta como técnica para recabar información sobre las dos variables de estudio, al respecto la encuesta se utiliza para la obtención de datos de interés del investigador, mediante la consulta a los miembros de la muestra, es el procedimiento sociológico de investigación más importante y el más empleado. (Meneses y Rodríguez, 2011).

Instrumento.

En la presente investigación se utilizó dos cuestionarios tipo Likert para medir las variables de estudio. El cuestionario es el instrumento estandarizado que se utiliza para la recabar datos durante el trabajo de campo en una investigación cuantitativa que se llevan a cabo con metodologías de encuestas (Meneses y Rodríguez, 2011).

Los valores asignados fueron los siguientes; valor 1 = totalmente en desacuerdo; valor 2= en desacuerdo; valor 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo; valor 4= de acuerdo y valor 5= totalmente de acuerdo.

Validez de contenido.

La validez del instrumento se refiere a la capacidad de este para cuantificar de forma adecuada los parámetros que se quieren medir. Es decir, que mide la característica (o evento) para el cual fue diseñado y no otra similar (Hurtado, 2012).

En el presente estudio, los instrumentos han sido validados por el juicio de 03 expertos, quienes revisan el instrumento y evalúan si este se encuentra desarrollado correctamente.

Tabla 3

Validez del instrumento para medir la motivación por juicio de expertos

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Mgtr.	Conde Alude, Ricardo	Aplicable
2	Dra.	Castañeda Núñez, Eliana Soledad	Aplicable
3	Dr.	Alarcón Díaz, Mitchel	Aplicable

Tabla 4

Validez del instrumento para medir el compromiso organizacional por juicio de expertos

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Mgtr.	Conde Alude, Ricardo	Aplicable
2	Dra.	Castañeda Núñez, Eliana Soledad	Aplicable
3	Dr.	Alarcón Díaz, Mitchel	Aplicable

Validez de Confiabilidad.

Para Sánchez y Reyes (2015), la confiabilidad de un instrumento refiere a que consistente serán los resultados que se logran al aplicar varias mediciones con el mismo cuestionario, es decir que tan estables o constantes son los resultados. La confiabilidad de los instrumentos se determinó aplicando una prueba piloto de los cuestionarios a 20 personas, para luego mediante el programa SPSS. V.25 determinar los valores del alpha de crombach. Los resultados de dicho piloto fueron para el primer instrumento que mide la motivación: alpha de crombach = 0.943 lo cual nos indica que el instrumento es confiable.

Tabla 5

Confiabilidad del instrumento para medir la motivación.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.943.	18

Para el segundo instrumento se realizó el mismo análisis obteniéndose el alpha de crombach=0.918 lo que también garantiza su confiabilidad para el desarrollo de la investigación.

Tabla 6

Confiabilidad del instrumento para medir el compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.918	15

2.5. Procedimiento

El procedimiento que se siguió para la realización de la investigación fue el siguiente: Organización de los cuestionarios, materiales y otros; recolección de la información mediante el llenado de los cuestionarios; consolidación de los datos recolectados; carga de los resultados en el programa SPSS. V.25; análisis estadístico descriptivo de las variables y contrastación de hipótesis y obtención de resultados.

2.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos se analizaron en dos etapas, la primera mediante un análisis descriptivo que estudió cada una de las variables según sus dimensiones y en base a los resultados de frecuencia y porcentajes. La segunda etapa consta del análisis inferencial, mediante el cual se realizó la verificación de correlación entre las variables y las dimensiones cuyo fin fue contrastar la hipótesis general y específica, para lo cual se utilizó el Rho de Spearman y en base a las siguientes equivalencias:

Tabla 7

Tabla de equivalencia para coeficiente Rho de Spearman

Valor	Lectura
De -0.91 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40	Correlación baja
De 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De 0.71 a 0.90	Correlación alta
De 0.90 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2009) Metodología de la Investigación Educativa Madrid.

2.7. Aspectos éticos

Toda la información recabada en fidedigna en base a los cuestionarios aplicados a la población y la investigación documental de libros y artículos. Así también se ha respetado la producción intelectual mediante el uso de las referencias bibliográficas realizadas en base a las normas APA sexta edición.

La investigación ha contado con el consentimiento informado para la recolección de información mediante los instrumentos, a través de la autorización explícita otorgada por la Entidad, la cual se muestra en el Anexo 4.

La información recabada fue procesada de forma adecuada sin adulteraciones y ha sido confidencial.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Variable 1. Motivación.

Sobre la primera variable, motivación, se realizaron preguntas vinculadas a percepción de los trabajadores en base a 18 preguntas que involucraban cada una de las dimensiones de esta variable. De esta manera los resultados de la encuesta fue el siguiente:

Tabla 8
Distribución de frecuencia de la variable motivación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	3	15.0
	Media	11	55.0
	Alta	6	30.0
	Total	20	100.0

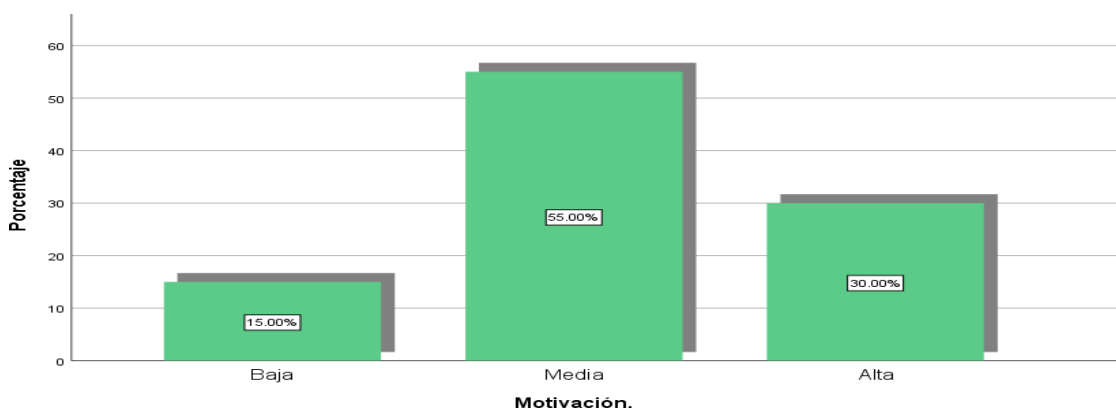


Figura 1. Distribución de porcentaje de la variable motivación

De los resultados se aprecia que en relación a la motivación un 30% de los encuestados piensa que es bueno, mientras que un 55% estima que es regular y un 15% manifiesta que es mala.

Dimensiones de la variable Motivación.

En relación a las dimensiones de la variable motivación, se obtuvieron los siguientes resultados descriptivos para la motivación intrínseca, la motivación extrínseca y la motivación trascendental, según el siguiente detalle:

Tabla 9

Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable Motivación

	Motivación intrínseca		Motivación extrínseca		Motivación Trascendental	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	15	3	15	3	15
Medio	11	55	11	55	11	55
Alto	6	30	6	30	6	30
Total	20	100	20	100	20	100

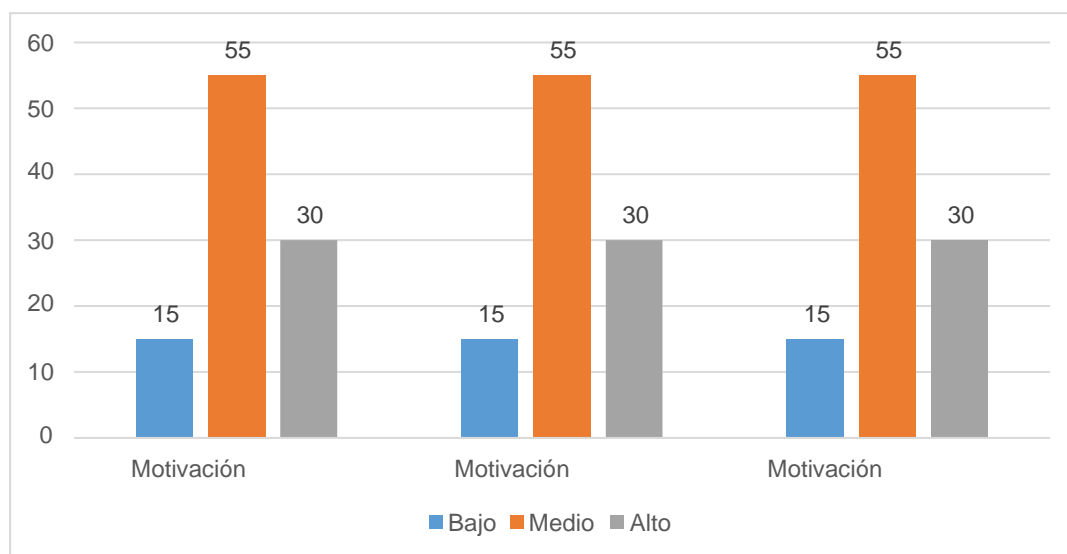


Figura 2. Resultados porcentuales de las dimensiones de la variable Motivación

De los resultados obtenidos se puede apreciar que en relación a la motivación intrínseca un 30% de los encuestados opina que es buena, mientras que un 55% piensa que es regular y un 15% opina que es malo.

Sobre los resultados obtenidos para la motivación extrínseca un 30 % de los encuestados opina que es buena, mientras que también un 55% piensa que es regular y un 15% opina que es malo.

Finalmente, en relación a la motivación trascendental un 30% de los encuestados opina que es buena, mientras que un 55 % piensa que es regular y un 15% opina que es malo.

Variable Compromiso organizacional.

Para la segunda variable compromiso organizacional, se aplicó un segundo instrumento que consta de 15 preguntas los resultados son los siguientes:

Tabla 10

Distribución de frecuencias de la variable Compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	15.0
	Medio	13	65.0
	Alto	4	20.0
	Total	20	100.0

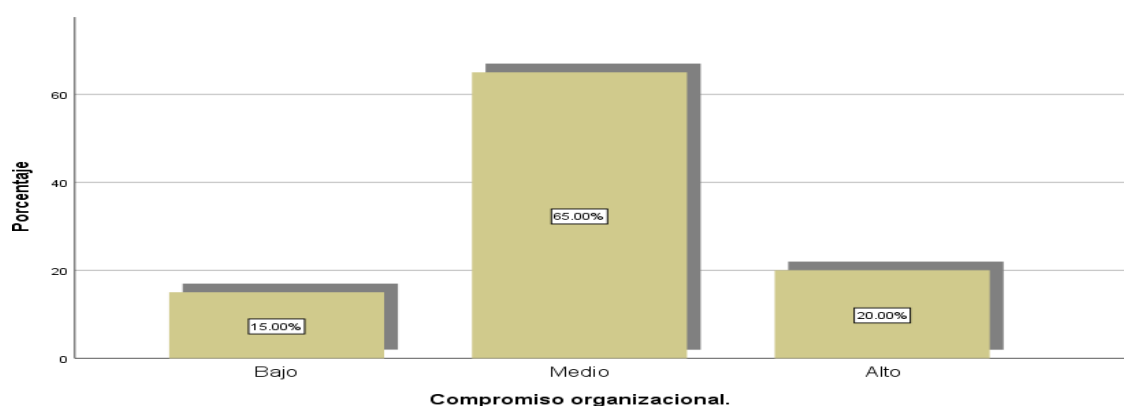


Figura 3. Distribución de porcentaje de la variable Compromiso organizacional

De los resultados obtenidos se puede apreciar que en relación al compromiso organizacional que un 20% piensa que es buena, mientras que un 65% piensa que es regular y un 15% piensa que es mala.

Dimensiones de la variable Compromiso organizacional.

Ahora se realizará un análisis descriptivo de las dimensiones de la segunda variable compromiso organizacional, a fin de identificar los resultados obtenidos. En este caso las dimensiones son Compromiso afectivo, compromiso organizacional y compromiso normativo, siendo los resultados los siguientes:

Tabla 11

Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable compromiso organizacional

	Compromiso afectivo		Compromiso continuo		Compromiso normativo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	15	2	10	3	15
Medio	13	65	15	75	12	60
Alto	4	20	3	15	5	25
Total	20	100	20	100	20	100

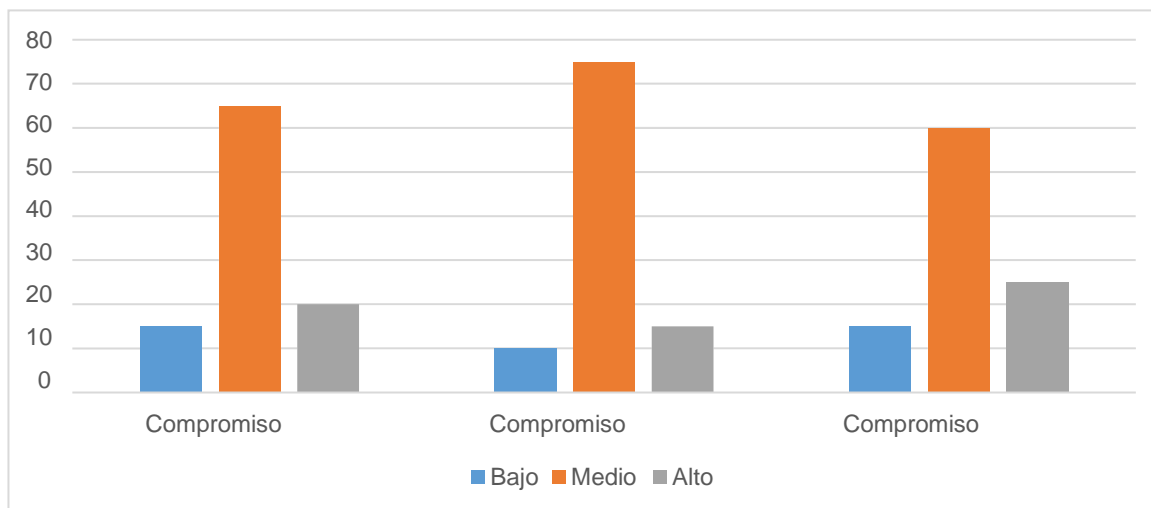


Figura 4. Resultados porcentuales de las dimensiones de la variable compromiso organizacional

De los resultados obtenidos se puede apreciar que en relación al compromiso afectivo un 20% piensa que es buena, mientras que un 65% piensa que es regular y un 15% piensa que es mala.

Sobre los resultados obtenidos para el compromiso continuo un 15% piensa que es buena, mientras que un 75% piensa que es regular y un 10% piensa que es mala.

Finalmente, los resultados obtenidos sobre el compromiso normativo un 25% piensan que es buena, mientras que un 60% piensa que es regular y un 15% piensa que es mala.

3.2 Resultados inferenciales

Se utilizó como herramienta los instrumentos para recolección de datos aprobados que son los cuestionarios por cada una de las variables del estudio, cuyos resultados han sido ingresados al software SPSS V25.0, para obtener los resultados de correlación de las

variables y de las dimensiones para la verificación de la hipótesis principal y específicas, mediante el Rho de Spearman que nos indicó el grado de correlación y el nivel de significancia según los siguientes criterios:

Hipótesis general.

Hi: Existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional en Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud - EsSalud - 2019.

Ho: No Existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud - EsSalud - 2019.

Tabla 12

Correlación entre la motivación y el compromiso organizacional

			Motivación	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	.863**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	20	20
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	.863**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	20	20

Los resultados obtenidos nos indican que el valor de correlación entre las variables motivación y compromiso organizacional es de 0.863, lo cual se encuentra en el rango de 0.71 y 0.9, que según el cuadro de Bisquerra corresponde a una correlación alta. Asimismo, se observa que p tiene un valor de 0.00, donde $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal por lo que la relación de las variables mencionadas es significativa, es decir, la motivación influye directamente en el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud.

Hipótesis específicas.

Hi1: Existe relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud - EsSalud - 2019.

Ho: No existe relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud - EsSalud - 2019.

Tabla 13

Correlación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional

			Motivación intrínseca	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1.000	.826**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	20	20
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	.826**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	20	20

Los resultados obtenidos nos indican que el valor de correlación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional es de 0.826, lo cual se encuentra en el rango de 0.7 y 0.9, que según el cuadro de Bisquerra corresponde a una correlación alta. Asimismo, se observa que p tiene un valor de 0.00, donde $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1 por lo que la relación de la dimensión motivación intrínseca y la variable compromiso organizacional es significativa, es decir, la motivación intrínseca influye directamente en el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019.

Para el análisis de correlación entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional, se tiene lo siguiente.

Hi2: Existe relación entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019.

Ho: No existe relación entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019.

Tabla 14

Correlación entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional

			Motivación extrínseca	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	1.000	.842**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	20	20
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	.842**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	20	20

Los resultados obtenidos nos indican que el valor de correlación entre la dimensión motivación extrínseca y la variable compromiso organizacional es de 0.842, lo cual se encuentra en el rango de 0.71 y 0.9, que según el cuadro de Bisquerra corresponde a una

correlación alta. Asimismo, se observa que p tiene un valor de 0.00, donde $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2 por lo que la relación de la dimensión motivación extrínseca con la variable compromiso organizacional es significativa, es decir, la motivación extrínseca influye directamente en el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud - EsSalud - 2019.

Para el análisis de correlación entre la motivación trascendental y el compromiso organizacional, se tiene lo siguiente:

Hi3: Existe relación entre la motivación trascendental y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud - EsSalud - 2019.

Ho: No existe relación entre la motivación trascendental y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud - EsSalud - 2019.

Realizando la prueba estadística se obtienen los siguientes resultados.

Tabla 15

Correlación entre la motivación trascendental y el compromiso organizacional

			Motivación trascendental	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación trascendental	Coefficiente de correlación	1.000	.822**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	20	20
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	.822**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	20	20

Los resultados obtenidos nos indican que el valor de correlación entre la dimensión motivación trascendental y la variable compromiso organizacional es de 0.822, lo cual se encuentra en el rango de 0.71 y 0.9, que según el cuadro de Bisquerra corresponde a una correlación alta. Por otro lado, se observa que p tiene un valor de 0.00 donde $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3 por lo que la relación de la dimensión motivación trascendental con la variable compromiso organizacional es significativa, es decir, la motivación trascendental influye directamente en el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019.

III. Discusión

El objetivo general de la investigación es determinar si existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud - EsSalud, 2019. Sobre ello, los resultados obtenidos en el análisis inferencial nos indican que existe una correlación alta entre las variables motivación y compromiso organizacional por lo que, su relación es significativa, es decir, la motivación influye directamente en el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud, 2019. Dicho resultado nos muestra la importancia de la motivación en el personal de las organizaciones con el fin de conseguir resultados de compromiso con la organización y con ello el espíritu de querer hacer las cosas bien. Sobre ello Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez (2018) en su investigación destacaron el orgullo de los trabajadores de laborar en su institución, es decir, se evidenció el sentido de pertenencia hacia esta y su nivel de compromiso, lo cual lo asocian con la motivación, específicamente, la motivación en proyectos y actividades relacionadas a su áreas operativas, por lo que sugieren trabajar en buscar mecanismos que propicien mayor motivación y con ello mejorar también y obtener mejores resultados del desarrollo organizacional. Así también Trujillo, Jiménez y Medina (2016) realizaron un estudio para determinar los factores que influyen directa y positivamente en el compromiso organizacional, enfocándose en las necesidades que el personal presentaba en búsqueda de su desarrollo dentro de la organización, así como la motivación laboral de la institución. Los resultados pudieron evidenciar la existencia de una incidencia de la motivación laboral y el compromiso organizacional, por lo que se sugirió realizar ajustes o cambios en la gestión organizacional a fin de promover una ventaja competitiva en beneficio de los empleados y de la misma organización.

Con relación a los resultados descriptivos obtenidos para estas dos se puede apreciar que en relación a la motivación un 30% de los encuestados piensa que es bueno, mientras que un 55% estima que es regular y un 15% manifiesta que es mala. Por su lado, los resultados obtenidos en relación al compromiso organizacional se pueden apreciar que un 20% piensa que es buena, mientras que un 65% piensa que es regular y un 15% piensa que es mala. Estos resultados muestran un comportamiento muy similar para la percepción del personal sobre la motivación y el compromiso organizacional, con una tendencia mayoritaria para ambas variables en el nivel regular con 55% y 65% (valores cercanos), y valoraciones

de bueno que van de 20% a 30%, mientras que para ambas variables la percepción de malo tiene el mismo valor (15%). Esto nos da una muestra clara de los comportamientos similares y la correlación existente. Es importante precisar que ambas variables muestran resultados regulares por lo que se deberá analizar cuál de las dimensiones de cada una de ellas es necesario priorizar a fin de implementar cambios que propicien su mejor evaluación.

Por otro lado, en relación al primer objetivo específico este se trata de determinar si existe relación entre la motivación Intrínseca y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019. Sobre ello los resultados obtenidos para la correlación entre la motivación intrínseca y la variable compromiso organizacional determinar que existe una correlación alta por lo que la dimensión motivación intrínseca y la variable compromiso organizacional tiene una relación significativa, es decir, la motivación intrínseca influye directamente en el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019. Este resultado se relaciona con el estudio de Ramírez y Mapen (2019) quienes realizaron un estudio cuyo objetivo era evaluar el compromiso organizacional de los trabajadores de confianza con una dependencia del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco, México. Se pudo determinar que el nivel de compromiso organizacional se encuentra principalmente definido por la dimensión afectiva es la que presentó mayor tendencia positiva, siendo que la dimensión de continuidad presento resultados menos favorables. Este resultado se vincula con la teoría de Arias (2001), quien destaca que el compromiso afectivo se encuentra muy relacionado con la motivación intrínseca, mediante la cual la persona ejecuta su trabajo simplemente por realizarlo sin esperar recibir incentivos externos, sintiendo debido a eso éxito y un fuerte deseo personal.

En adición a ello, Coronado, Olórtegui, Pérez y Rondosn (2019) realizaron una investigación cuyo objetivo fue determinar la manera cómo influye la felicidad en el compromiso organizacional. Los resultados evidenciaron la dimensión afectiva del compromiso organizacional se vincula a la motivación intrínseca tiene una relación directa moderada con la felicidad, específicamente con la dimensión satisfacción con la vida. Condemarín (2017), también realizó un estudio para determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los de los trabajadores de la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del Seguro Social de Salud, obteniéndose resultados que mostraron la existencia de relación positiva alta entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, en este aspecto, la variable desempeño laboral estuvo identificada

mediante el nivel del logro del trabajador en sus metas establecidas dentro de la organización, lo cual se vincula con la motivación intrínseca que corresponde a lo que mueve a dicha persona a realizar algo, es sentirse el protagonista y ejecutor de dichas acciones.

Con respecto a los resultados descriptivos obtenidos en relación a esta dimensión se tiene que, en relación a la motivación intrínseca un 30% de los encuestados opina que es buena, mientras que un 55% piensa que es regular y un 15% opina que es malo. Estos resultados se muestran similares a los obtenidos para la variable general por lo que también se asocian a la variable Compromiso organizacional en el sentido que la tendencia es de una percepción regular en la Gerencia, por lo que se sugiere intervenir en esta dimensión de manera equitativa con las demás dimensiones y con la variable general.

Así también, para el segundo objetivo específico que es determinar si existe relación entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019, los resultados obtenidos indicaron la existencia de una correlación alta entre la dimensión motivación extrínseca y la variable compromiso organizacional; por lo que, la relación de la dimensión motivación extrínseca con la variable compromiso organizacional es significativa, es decir, la motivación extrínseca influye directamente en el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud. Este resultado se encuentra relacionado a la investigación de Báez (2018), cuyo objetivo fue determinar las principales variables del compromiso organizacional en base al manejo de variables socio-psicológicas, con el fin de contribuir a que este compromiso mejore, utilizando un instrumento que incluía tres dimensiones del comportamiento organizacional: afectiva, continua y normativa planteado por Meyer, Allen y Smith en 1993. El estudio sustentó la relación entre las variables vinculadas a aspectos sociales y psicológicos de los trabajadores con relación al compromiso organizacional. Así también Méndez (2015) analizó el grado de calidad del clima organizacional en el Parque Arqueológico en México y su vinculación con el compromiso organizacional de los trabajadores. Dicha vinculación se asociada al clima organizacional se enfocó principalmente al ambiente generado por la organización y por los compañeros de trabajo.

Así también García y Flores (2017), trataron sobre la vinculación que existe entre la comunicación interpersonal y la cultura corporativa con el compromiso organizacional de

los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa, llegando a resultados que muestran que la cooperación, la ayuda solidaria y la participación son consecuencias de la cultura corporativa, siendo las dimensiones que mayor incidencia tuvieron en el compromiso organizacional.

Con respecto a los resultados descriptivos obtenidos en relación a esta dimensión se tiene que en relación a la motivación extrínseca un 30% de los encuestados opina que es buena, mientras que un 55% piensa que es regular y un 15% opina que es malo. Estos resultados se muestran similares a los obtenidos para la variable general por lo que también se asocian a la variable Compromiso organizacional en el sentido que la tendencia es de una percepción regular en la Gerencia, por lo que se sugiere intervenir en esta dimensión de manera equitativa con las demás dimensiones y con la variable general.

En relación al tercer objetivo específico que es determinar si existe relación entre la motivación trascendental y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud - EsSalud, 2019. Los resultados obtenidos para la correlación valores que muestran un nivel alto de correlación por lo que la relación de la dimensión motivación trascendental con la variable compromiso organizacional es significativa, es decir, la motivación trascendental influye directamente en el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019. Sobre ello, De la Puente (2017) en su estudio planteó el objetivo de determinar la relación entre el compromiso organizacional del personal administrativo de su institución y la motivación de logro, obteniéndose como resultados que la relación de las dimensiones compromiso afectivo, implicancia y compromiso de continuidad presentan una correlación media. En relación a la motivación de logro, las dimensiones afiliación, logro y poder los niveles obtenidos fueron altos. Sobre ello es necesario precisar que la motivación trascendental es la que hace que las personas actúen debido a las consecuencias y utilidad de sus acciones y el efecto de estas acciones en otras personas mientras que la motivación del logro se vincula con ella en el sentido que, es el interés por sobresalir en algo, por superar los retos propuestos y alcanzar las metas planteadas lo cual manifiesta que las necesidades básicas están cubiertas y las nuevas necesidades se orientan hacia el auto crecimiento y superación personal. Se encuentra relacionada con la exigencia en las tareas y es una de las motivaciones más fuertes por encima de otras existentes, es superarse con el fin de conseguir todos los objetivos y metas propuestos, es querer desarrollarse y crecer al máximo exponente.

Así también, Espinoza (2017) en su investigación se planteó determinar la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en el personal de su división de trabajo. Los resultados de la investigación mostraron un promedio 97.3. %, para la dimensión motivación al logro, es decir el estado motivacional de los colaboradores está influenciado significativamente por esta dimensión. Así mismo el estudio concluyó que la motivación está relacionada significativamente con el compromiso organizacional.

Con respecto a los resultados descriptivos obtenidos en relación a esta dimensión se tiene que en relación a la motivación trascendental un 30% de los encuestados opina que es buena, mientras que un 55% piensa que es regular y un 15% opina que es malo. Estos resultados se muestran similares a los obtenidos para la variable general por lo que también se asocian a la variable Compromiso organizacional en el sentido que la tendencia es de una percepción regular en la Gerencia, por lo que se sugiere intervenir en esta dimensión de manera equitativa con las demás dimensiones y con la variable general. Como se pudo observar a nivel de dimensiones de la variable Motivación se ha obtenido para las 4 mediciones cantidades similares, lo cual nos indican que el comportamiento a nivel de las dimensiones de la motivación no presenta una que este más o menos desarrollada, por lo que se sugiere que esta evaluación pueda llegar a más personas a fin de identificar algunas diferencias que nos permitan establecer las prioridades para atender las necesidades de mejora de la motivación en EsSalud. Así también con relación a los resultados descriptivos de las dimensiones de la variable compromiso organizacional se obtuvieron resultados en los que se aprecia que en relación al compromiso afectivo un 20% piensa que es bueno, mientras que un 65% piensa que es regular y un 15% piensa que es mala. Esta dimensión del compromiso organizacional tiene un comportamiento idéntico al resultado de la variable general.

Sobre los resultados obtenidos para el compromiso continuo un 15% piensa que es buena, mientras que un 75% piensa que es regular y un 10% piensa que es mala, por lo que se constituye en la dimensión del compromiso organizacional que presenta el mayor valor en regular y el menor valor en buena, razón por la cual es la dimensión que requiere una atención más inmediata.

Finalmente, los resultados obtenidos sobre el compromiso normativo muestran un 25% piensa que es buena, mientras que un 60% piensa que es regular y un 15% piensa que

es mala. En ese sentido vendría a ser la dimensión con mejores resultados, sin embargo, los valores de bueno (25%) son bajos por lo que también deberá ser analizada para poder proponer estrategias que favorezcan el incremento de los resultados obtenidos. Es importante precisar que estos resultados corresponden a la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud, por lo que es conveniente que dicha evaluación pueda ser extendida como plan de mejora a todas las Gerencias de las distintas unidades dentro de la entidad a fin de poder utilizar los resultados como herramientas para implementar soluciones transversales que puedan atender las necesidades de un mayor grupo de personas.

V. Conclusiones

Primera. Los resultados obtenidos nos indican que existe una correlación alta entre las variables motivación y compromiso organizacional y que p tiene un valor de 0.00, donde $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal por lo que la relación de las variables mencionadas es significativa, es decir, la motivación influye directamente en el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud.

Segunda. Los resultados obtenidos nos indican que existe una correlación alta entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional y que p tiene un valor de 0.00, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1 y la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional es significativa, por lo tanto, hay influencia directa de estas variables en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud.

Tercera. El resultado obtenido nos muestra, que, existe una correlación alta entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional con un $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; es decir, la motivación extrínseca y el compromiso organizacional tienen una correlación significativa, es decir, hay influencia directa de estas variables en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud.

Cuarta. Los resultados obtenidos nos indican que existe una correlación alta entre la motivación trascendental y el compromiso organizacional y que p tiene un valor de 0.00 donde $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3 por lo que la relación de la dimensión motivación trascendental con la variable compromiso organizacional es significativa, es decir, la motivación trascendental influye directamente en el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud.

VI. Recomendaciones

Primera. Se recomienda a la entidad incluir dentro de la programación de sus capacitaciones o talleres dirigidos al personal en general, talleres de trabajo con el personal que favorezcan el mejoramiento de la motivación dentro de la entidad, así como la realización de evaluaciones del compromiso organizacional de los trabajadores con el fin de asegurar que se cuenta con personal con las competencias para brindar un mejor servicio a la ciudadanía.

Segunda. Es recomendable fomentar mesas de trabajo dentro de la gerencia y en otras, que tengan como fin la participación de los trabajadores para que puedan manifestar sus preocupaciones y expectativas, así como lo que les motiva de manera personal, con el fin de identificar cuáles son los objetivos que a nivel individuo se manejan en la organización.

Tercera. Al menos una vez por año realizar actividades a nivel de la organización con el fin de mejorar las relaciones entre los compañeros de trabajo y fomentar el trabajo de equipo, incentivando de esa manera la motivación extrínseca.

Cuarta. Sería conveniente que la entidad revise sus políticas de reconocimiento y estímulo a fin de que pueda asegurarse que incluyan a los trabajadores que desempeñan bien sus labores sino también aquellos que muestren un desempeño sobresaliente más allá de sus funciones u obligaciones formales con el fin de reconocerlos e incentivar a los demás trabajadores sobre estas buenas prácticas.

Referencias

- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, N°200.
- Ajello, A. (2003). *La motivación para aprender*. Manual de psicología de la educación. Madrid: Editorial Popular.
- Alejandro, E., Chávez, R. & Palomo, S. (2017). Schooling Impact on Job Satisfaction and Organizational Commitment In Maquiladora Industry In State Of Zacatecas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, (4), 61.
- Araque, D., Sánchez, J. & Uribe, A. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 95–101. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.005>
- Arciniega, L. (2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? *Dirección Estratégica, Revista de Negocios del ITAM*, 2(1), 21-23.
- Báez, R., Zayas, P., Velázquez, R. & Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14–23.
- Betanzos, N., Rodríguez, C. & Paz, F. (2017). Development and validation of a questionnaire on normative organizational commitment: a pilot study in Mexicans workers. *Anales de Psicología*, 33(2), 393–402. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.235211>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. 4ta Ed. Colombia: Pearson Educación.
- Bohle, A., Chambel, J., Medina, M. & Cunha, S. (2018). *The Role of Perceived Organizational Support In Job Insecurity and Performance*. *Revista de Administração de Empresas*, 58(4), 393–404. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020180405>
- Cernas, D., Mercado, P. & León, F. (2018). *Job satisfaction and organizational commitment: Test of measurement equivalence between Mexico and the United States*. *Contaduría y Administración*, 63(2), 1–18. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
- Condemarín, C. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo Perú

- Coronado, F, Olortegui, C., Pérez, M. y Rondosn, J. (2019). *Felicidad y Compromiso Organizacional en una Empresa del Sector Farmacéutico Peruano*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional la Dinámica del Éxito en las Organizaciones* 3ra Ed. México, D.F.: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores S.A. de c.v.
- Creswell, J. (2014). *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Fourth Edition. California: SAGE Publications.
- Cuenya, L., & Ruetti, E. (2010). *Controversias epistemológicas y metodológicas entre el paradigma cualitativo y cuantitativo en psicología*. Revista Colombiana de Psicología, 19 (2) 271- 277.
- Davila, M. (2018). *Work-life balance practices and organizational commitment of academics at a Chilean University*; ISSN: 0719-7713 / 0719-6245
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México Ed.10. Mc Graw Hill.
- De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Del Carmen, M., Vega, J. & Eternod, V. (2018). *The influence of organizational commitment and learning orientation on innovation in SMEs*. Contaduría y Administración, 63(3), 1–19. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1411>
- Espinoza, D. (2017) *Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Fierro, E., Martínez, M, Ortiz, F. & Martínez, J. (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. RECAI Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática, (20), 1.
- Fonseca, J, Cruz, C. & Chacón, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. Psicología (02549247), 37(1), 7–29. <https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>

- García, J. (2007). Rompiendo paradigmas: La trascendencia de la motivación extrínseca. *Revista de Antiguos Alumnos del IEEM*; 2007, Issue 2, P13-15, 3p.
- García, M.& Flores, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa - Perú / *Comunicación*, (2), 137.
- Gómez, D., Recio, R., Avalos, M., Gonzales, J. (2013). Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de Rio Verde, S.L.P. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento...* Vol. 4 (1) Enero a junio 2013.
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Guo, Y. Du H., Xie, B. & Mo L. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología*, 33(3), 708–713. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>
- Heinz, W. Mark, C. y Karen, H. of the Koontz. E. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial* (decimocuarta ed.). México, D.F.: Mc Graw-Hill/Interamericana editores S.A. de C.V.
- Hernández, B, Ruiz, A, Ramírez, V., Sandoval, S. & Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional / Reasons and factors involved in the organizational commitment. *RIDE. Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, (16), 820. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta Ed. México, D.F.: McGraw-Hill Education
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia* (4a. ed.). Bogotá-Caracas: Ciea-Sypal y Quirón.
- Johnson, R. & Chang, C. (2006). “I” is to continuance as “we” is to affective: The relevance of the self-concept for organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 27, pág. 549 - 570.
- Lizote, S, Verdinelli, M. & do Nascimento, S. (2017). *Organizational commitment and job satisfaction: a study with municipal civil servants*. *RAP: Revista Brasileira de Administração Pública*, 51(6), 947–967. <https://doi.org/10.1590/0034-7612156382>
- López, J. (1998). *Proceso de investigación*. Caracas. Editorial Panapo
- López, R. (2010). *Interpretación De Datos Estadísticos*. Nicaragua: Universidad de Managua.

- Lodahl, T & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology* 49(1), 24–33. <https://doi.org/10.1037/h0021692>.
- Malluk, A. (2018). Felicidad organizacional: *mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal* Revista Anagramas, (33), 215. <https://doi.org/10.22395/angr.v17n33a10>
- Martins, O. & Costa, J. (2016). Linking transformational leadership and organizational trust: has organizational commitment a mediating effect on it? *Cuadernos de Gestión*. <https://doi.org/10.5295/cdg.140484om>
- Mendez, A. (2015). Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque eco arqueológico en México. (Tesis de maestría). Universidad de Montemoleros. México.
- Meneses, J., Rodríguez, D. (2011). El cuestionario y la entrevista. Universitat Oberta de Catalunya.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to organizational and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Revista de psicología Aplicada*, 538-551.
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: Sage publications.
- Meyer, J., Stanley, D. Herscovitch, L. & Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta - analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52.
- Münch, L. (2010). *Administración gestión organizacional enfoques y proceso administrativo México, S.A. de C.V.: Pearson Educacion*
- Ocon, E., Ramírez, M. & Flores, P. (2017). *Relationship Between of the Organizational Commitment, The Organizational Communication and The Work Satisfaction: Evidence from Mexico*. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, (4), 81.
- Odoardi, C., Battistelli, A., Montani, F., & Peiró, J. M. (2019). *Affective Commitment, Participative Leadership, and Employee Innovation: A Multilevel Investigation*. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(2), 103–113. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a12>

- Onuoha, C. & Idemudia, E. (2018). Influence of Perceived Glass Ceiling and Personal Attributes on Female Employees' Organizational Commitment. *Géneros: Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 7(1), 1556–1578. <https://doi.org/10.4471/generos.2018.3052>
- Orgambídez, A., & Almeida, H. (2018). Predictors of Organizational Commitment in Nursing: Results from Portugal. *Investigación y Educación En Enfermería*, 36(1). <https://doi.org/10.17533/udea.iee.v36n1e14>
- Pena, M., Chávez, A. & Alargo, M. (2016). The Organizational Commitment of Workers in Small Businesses, *Revista Internacional Administracion & Finanzas*, (7), 109.
- Pérez, J. (1997). *Liderazgo y Ética*. Barcelona, España: Ediciones
- Pérez, M., Vela, M. & Abella, S. (2018). *Relación de las prácticas flexibles de recursos humanos con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional*. *Revista de Gestión Pública y Privada*, 19 (2014), pp. 21-35. ISSN: 1137-9022
- Ramírez, V., & Mapén, F (2019). *Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México*. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, (8), 166. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>
- Riba, C., & Ballart, X. (2016). *La motivación para el servicio público de los altos funcionarios españoles: medida y efectos*. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (154), 65–82. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.154.65>
- Rios, M., Pérez, L., Sánchez, M & Ferrer, J. (2017). *Estrategias De Compensación Y Su Relación Con El Compromiso Organizacional en Los Docentes De Las Instituciones De Educación Superior en México*. *Revista Ibero-americana de Estrategia (RIAE)*, 16(2), 90–103. <https://doi.org/10.5585/riae.v16i2.2455>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12 Ed.). México, D.F.: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta ed.). México, S.A. de C.V.: Pearson educación.
- Robles, V, de la cruz, A., May, E. García, A. (2019). La posición jerárquica y la edad afecta el compromiso organizacional de servidores públicos. *Opción*, Año 34, Especial No.18 (2018): 392-419 ISSN 1012-1587/ISSN: 2477-9385
- Salvador, E. & Sánchez, J. (2018). *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente / And the organizational commitment of Teachers*. *Revista de Investigaciones Alto andinas*, (1), 115. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>

- Sánchez, H y Reyes, C (2015) Metodología y diseños de la investigación científica. Business Support Aneth. Lima
- Trujillo, A, Jiménez, C. & Medina, J. (2016). La motivación, la formación y el desarrollo humano como factores de incidencia en el compromiso organizacional. RECAI Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática, (11), 35.
- Vandenbergue, C. (1996). Assessing organizational commitment in a Belginc on text: evidence for the three-dimensional model. *Psicología Aplicada: Una revisión internacional*, 45, 371-386.
- Vera, M. D., & Andersen, C. T. (2018). Labor Practices and Organizational Commitment. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 145–150. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492018000300145>
- Verduzco, R., García, C., Gracia, D., Ibarra, M. & Ochoa, E. (2018). Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas. *Cultura Científica y Tecnológica*, 15(66), 20–28. <https://doi.org/10.20983/culcyt.2018.3.4>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: MOTIVACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE FINANCIAMIENTO DE LAS PRETACIONES DE SALUD - ESSALUD - 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÒTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÒTESIS GENERAL	Variable 1: MOTIVACIÓN			
¿Cómo se relaciona la motivación y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019?	Determinar la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019	Existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Motivación Intrínseca	Necesidades satisfechas	1-2	
			Motivación que nace de la misma persona por el simple gusto de hacerlas independientemente si tiene o no un recompensa-	Oportunidades Competencia Autosuficiencia	3 4-5 6	
PROBLEMAS ESPECÌFICOS	OBJETIVOS ESPECÌFICOS	HIPÒTESIS ESPECÌFICAS	Motivación Extrínseca	Remuneración	7 - 8	Mala 18 42 Regular 42 66 Buena 66 90
¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019?	Determinar la relación entre la motivación Intrínseca y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019	Existe relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019	Motivación relacionada a una recompensa, se realiza porque se recibirá algo a cambio.	Relaciones sociales Reconocimiento	9 - 10 11 - 12	
			Motivación Trascendental	Colaboración	13 - 14	
¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019?	Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019	Existe relación entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019	Motivación que busca la satisfacción de otras necesidades distintas a las propias	Servicio al usuario Espíritu de servicio	15 - 16 17 - 18	

¿Cómo se relaciona la motivación trascendental y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019?	Determinar la relación entre la motivación trascendental y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019	Existe relación entre la motivación trascendental y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019	Variable 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Compromiso afectivo	Compromiso	1-2	Mala 15 35 Regular 35 55 Buena 55 75
			Aceptación o consentimiento anímico del trabajador para con la empresa en el marco de su grado de pertenencia y de identificación	Identificación Orgullo	3-4 5-6	
			Compromiso continuo	Seguridad	7-8	
La entrega de tiempo, conocimiento y niveles de esfuerzo a la empresa que le da sentido de inclusión y sentido de pertenencia	Necesidad	9				
Compromiso normativo	Valoración	10 - 11				
Afectos y amistades que promueven gratitudes que son muy difíciles de soslayar y crean un lazo fuerte con la empresa	Lealtad	12 - 15				

Anexo. Matriz de Operacionalización de la variable Motivación				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Motivación Intrínseca	Necesidades satisfechas	Se siente complacido en el lugar que se encuentra laborando actualmente. Siente satisfacción luego de ejecutar las tareas encomendadas por sus superiores.	1: Totalmente en desacuerdo 2: Desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Alto Medio Bajo
	Oportunidades	Siente que está logrando un crecimiento personal en el lugar que se encuentra laborando.		
	Competencia	Piensa que demuestra toda su destreza en el lugar que se encuentra laborando actualmente. Se siente motivado con el nivel de competencia que desarrollo en su lugar de trabajo.		
	Autosuficiencia	Tiene autonomía al momento de desenvolverse en el área que ocupa.		
Motivación Extrínseca	Remuneración	Se encuentra satisfecho con el salario recibido de acuerdo al puesto que ocupa. Considera que el salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo.		
	Relaciones sociales	Mantiene un vínculo social con sus compañeros de trabajo en el lugar que labora actualmente. Considera que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar su trabajo.		
	Reconocimiento	Siente que recibe reconocimiento por parte de sus jefes por el trabajo que realiza en el lugar que labora actualmente. Considera que el reconocimiento que recibe por su labor es justo por parte de sus compañeros y jefes.		
Motivación Trascendental	Colaboración	Colabora frecuentemente con otras personas en el lugar que labora actualmente. Siente que en la organización se fomenta la solidaridad y la unión entre los trabajadores.		
	Servicio al usuario	Considera que da un buen servicio al usuario cuando le es requerido. Tiene empatía con los usuarios para satisfacer todas sus dudas y mantenerlo satisfecho.		
	Espíritu de servicio	Se conduce con principios y valores en el desempeño de sus labores. Considera que ayuda a los demás sin recibir nada cambio y al hacerlo se siente feliz con ello.		

Anexo. Matriz de Operacionalización de la variable Compromiso organizacional				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Compromiso Afectivo	Compromiso	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi entidad. Esta entidad tiene un gran significado personal para mí.	1: Totalmente en desacuerdo 2: Desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Alto Medio Bajo
	Identificación	Me siento como parte de una familia en esta entidad. Siento como si los problemas de esta entidad fueran mis propios problemas.		
	Orgullo	Disfruto hablando de mi entidad con gente que no pertenece a ella. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta entidad.		
Compromiso Continuo	Seguridad	Una de las razones principales para seguir trabajando aquí es porque otra entidad no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.		
	Oportunidades	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta entidad.		
Compromiso Normativo	Seguridad	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpida si decidiera dejar ahora mi entidad.		
	Valoración	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta entidad es porque siento la obligación moral de permanecer en ella. La entidad me ha dado muchas oportunidades para mi crecimiento profesional.		
	Lealtad	Me sentiría culpable si dejase ahora mi entidad, considerando todo lo que me ha dado. Ahora mismo no abandonaría mi entidad, porque me siento obligado con toda su gente. Esta entidad se merece mi lealtad. Creo que le debo mucho a esta entidad.		

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario para medir la motivación en la organización

Presentación. -

Estimado colaborador, como parte del estudio titulado “Motivación y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud se presenta el siguiente cuestionario a fin de que la información recabada sean de uso para la realización de la investigación la cual tiene únicamente fines académicos.

Instrucciones:

Marque con un aspa la opción que usted considere la más adecuada según su apreciación sobre la motivación en su centro de trabajo.

Escala:

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) en desacuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (4) de acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

N°	MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
I. MOTIVACIÓN INTRINSECA						
1	Se siente complacido en el lugar que se encuentra laborando actualmente.					
2	Siente satisfacción luego de ejecutar las tareas encomendadas por sus superiores.					
3	Siente que está logrando un crecimiento personal en el lugar que se encuentra laborando.					
4	Piensa que demuestra toda su destreza en el lugar que se encuentra laborando actualmente.					
5	Se siente motivado con el nivel de competencia que desarrollo en su lugar de trabajo.					
6	Tiene autonomía al momento de desenvolverse en el área que ocupa.					
II. MOTIVACIÓN EXTRINSECA						
7	Se encuentra satisfecho con el salario recibido de acuerdo al puesto que ocupa.					
8	Considera que el salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo.					

9	Mantiene un vínculo social con sus compañeros de trabajo en el lugar que labora actualmente.					
10	Considera que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar su trabajo.					
11	Siente que recibe reconocimiento por parte de sus jefes por el trabajo que realiza en el lugar que labora actualmente.					
12	Considera que el reconocimiento que recibe por su labor es justo por parte de sus compañeros y jefes.					
III. MOTIVACIÓN TRASCENDENTE						
13	Colabora frecuentemente con otras personas en el lugar que labora actualmente.					
14	Siente que en la organización se fomenta la solidaridad y la unión entre los trabajadores.					
15	Considera que da un buen servicio al usuario cuando le es requerido.					
16	Tiene empatía con los usuarios para satisfacer todas sus dudas y mantenerlo satisfecho					
17	Se conduce con principios y valores en el desempeño de sus labores.					
18	Considera que ayuda a los demás sin recibir nada cambio y al hacerlo se siente feliz con ello.					

Cuestionario para medir el compromiso organizacional

Presentación.

Estimado colaborador, como parte del estudio titulado “Motivación y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud, se presenta el siguiente cuestionario a fin de que la información recabada sean de uso para la realización de la investigación la cual tiene únicamente fines académicos.

Instrucciones:

Marque con un aspa la opción que usted considere la más adecuada según su apreciación sobre el compromiso organizacional en su centro de trabajo.

Escala:

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) en desacuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (4) de acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

N°	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
I. COMPROMISO AFECTIVO						
1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi entidad.					
2	Esta entidad tiene un gran significado personal para mí.					
3	Me siento como parte de una familia en esta entidad.					
4	Siento como si los problemas de esta entidad fueran mis propios problemas.					
5	Disfruto hablando de mi entidad con gente que no pertenece a ella.					
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta entidad.					
II. COMPROMISO CONTINUO						
7	Una de las razones principales para seguir trabajando aquí es porque otra entidad no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta entidad.					

9	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi entidad					
III. COMPROMISO NORMATIVO						
10	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta entidad es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
11	La entidad me ha dado muchas oportunidades para mi crecimiento profesional					
12	Me sentiría culpable si dejase ahora mi entidad, considerando todo lo que me ha dado.					
13	Ahora mismo no abandonaría mi entidad, porque me siento obligado con toda su gente.					
14	Esta entidad se merece mi lealtad.					
15	Creo que le debo mucho a esta entidad					

Validez de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación Intrínseca							
1	Se siente complacido en el lugar que se encuentra laborando actualmente.	/		/		/		
2	Siente satisfacción luego de ejecutar las tareas encomendadas por sus superiores.	/		/		/		
3	Siente que está logrando un crecimiento personal en el lugar que se encuentra laborando.	/		/		/		
4	Piensa que demuestra toda su destreza en el lugar que se encuentra laborando actualmente.	/		/		/		
5	Se siente motivado con el nivel de competencia que desarrollo en su lugar de trabajo.	/		/		/		
6	Tiene autonomía al momento de desenvolverse en el área que ocupa.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Motivación Extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se encuentra satisfecho con el salario recibido de acuerdo al puesto que ocupa.	/		/		/		
8	Considera que el salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo.	/		/		/		
9	Mantiene un vínculo social con sus compañeros de trabajo en el lugar que labora actualmente.	/		/		/		
10	Considera que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar su trabajo.	/		/		/		
11	Siente que recibe reconocimiento por parte de sus jefes por el trabajo que realiza en el lugar que labora actualmente.	/		/		/		
12	Considera que el reconocimiento que recibe por su labor es justo por parte de sus compañeros y jefes..	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Motivación Transcendental	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Colabora frecuentemente con otras personas en el lugar que labora actualmente.	/		/		/		
14	Siente que en la organización se fomenta la solidaridad y la unión entre los trabajadores	/		/		/		
15	Considera que da un buen servicio al usuario cuando le es requerido.	/		/		/		
16	Tiene empatía con los usuarios para satisfacer todas sus dudas y mantenerlo satisfecho.	/		/		/		
17	Se conduce con principios y valores en el desempeño de sus labores.	/		/		/		
18	Considera que ayuda a los demás sin recibir nada cambio y al hacerlo se siente feliz con ello.	/		/		/		

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo							
1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi entidad.	/		/		/		
2	Esta entidad tiene un gran significado personal para mí.	/		/		/		
3	Me siento como parte de una familia en esta entidad.	/		/		/		
4	Siento como si los problemas de esta entidad fueran mis propios problemas.	/		/		/		
5	Disfruto hablando de mi entidad con gente que no pertenece a ella.	/		/		/		
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta entidad.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso Continuo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Una de las razones principales para seguir trabajando aquí es porque otra entidad no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	/		/		/		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta entidad.	/		/		/		
9	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi entidad.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta entidad es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	/		/		/		
11	La entidad me ha dado muchas oportunidades para mi crecimiento profesional.	/		/		/		
12	Me sentiría culpable si dejase ahora mi entidad, considerando todo lo que me ha dado.	/		/		/		
13	Ahora mismo no abandonaría mi entidad, porque me siento obligado con toda su gente.	/		/		/		
14	Esta entidad se merece mi lealtad.	/		/		/		
15	Creo que le debo mucho a esta entidad.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. RICARDO CAMPESIN ARIAS DNI: 07087813
Especialidad del validador: G.E.S.T.IÓN F.U.N.C.IÓN

07.12. del 2019



Firma del Experto Informante.
DNI: 07087813

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. RICARDO CONDE ALONDE DNI: 07087812

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

07 de 12 del 2012



Firma del Experto Informante.
DNI: 07087812

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación Intrínseca							
1	Se siente complacido en el lugar que se encuentra laborando actualmente.	/		/		/		
2	Siente satisfacción luego de ejecutar las tareas encomendadas por sus superiores.	/		/		/		
3	Siente que está logrando un crecimiento personal en el lugar que se encuentra laborando.	/		/		/		
4	Piensa que demuestra toda su destreza en el lugar que se encuentra laborando actualmente.	/		/		/		
5	Se siente motivado con el nivel de competencia que desarrollo en su lugar de trabajo.	/		/		/		
6	Tiene autonomía al momento de desenvolverse en el área que ocupa.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Motivación Extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se encuentra satisfecho con el salario recibido de acuerdo al puesto que ocupa.	/		/		/		
8	Considera que el salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo.	/		/		/		
9	Mantiene un vínculo social con sus compañeros de trabajo en el lugar que labora actualmente.	/		/		/		
10	Considera que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar su trabajo.	/		/		/		
11	Siente que recibe reconocimiento por parte de sus jefes por el trabajo que realiza en el lugar que labora actualmente.	/		/		/		
12	Considera que el reconocimiento que recibe por su labor es justo por parte de sus compañeros y jefes..	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Motivación Transcendental	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Colabora frecuentemente con otras personas en el lugar que labora actualmente.	/		/		/		
14	Siente que en la organización se fomenta la solidaridad y la unión entre los trabajadores	/		/		/		
15	Considera que da un buen servicio al usuario cuando le es requerido.	/		/		/		
16	Tiene empatía con los usuarios para satisfacer todas sus dudas y mantenerlo satisfecho.	/		/		/		
17	Se conduce con principios y valores en el desempeño de sus labores.	/		/		/		
18	Considera que ayuda a los demás sin recibir nada cambio y al hacerlo se siente feliz con ello.	/		/		/		

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo							
1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi entidad.	/		/		/		
2	Esta entidad tiene un gran significado personal para mí.	/		/		/		
3	Me siento como parte de una familia en esta entidad.	/		/		/		
4	Siento como si los problemas de esta entidad fueran mis propios problemas.	/		/		/		
5	Disfruto hablando de mi entidad con gente que no pertenece a ella.	/		/		/		
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta entidad.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso Continuo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Una de las razones principales para seguir trabajando aquí es porque otra entidad no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	/		/		/		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta entidad.	/		/		/		
9	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi entidad.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta entidad es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	/		/		/		
11	La entidad me ha dado muchas oportunidades para mi crecimiento profesional.	/		/		/		
12	Me sentiría culpable si dejase ahora mi entidad, considerando todo lo que me ha dado.	/		/		/		
13	Ahora mismo no abandonaría mi entidad, porque me siento obligado con toda su gente.	/		/		/		
14	Esta entidad se merece mi lealtad.	/		/		/		
15	Creo que le debo mucho a esta entidad.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable | No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: Santiago Quintana DNI: 08104562
Especialidad del validador: Genética de la El. - Fisiología - UCU

.....de.....del 2017



Firma del Experto Informante.
DNI 08104562

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aprobable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Roberto de la Cruz DNI: 08104563
Especialidad del validador: Sección de la educación - Helobloga - UCV

7 de Diciembre del 2019.

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.
DNI: 08104563

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación Intrínseca							
1	Se siente complacido en el lugar que se encuentra laborando actualmente.	/		/		/		
2	Siente satisfacción luego de ejecutar las tareas encomendadas por sus superiores.	/		/		/		
3	Siente que está logrando un crecimiento personal en el lugar que se encuentra laborando.	/		/		/		
4	Piensa que demuestra toda su destreza en el lugar que se encuentra laborando actualmente.	/		/		/		
5	Se siente motivado con el nivel de competencia que desarrolla en su lugar de trabajo.	/		/		/		
6	Tiene autonomía al momento de desenvolverse en el área que ocupa.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Motivación Extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se encuentra satisfecho con el salario recibido de acuerdo al puesto que ocupa.	/		/		/		
8	Considera que el salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo.	/		/		/		
9	Mantiene un vínculo social con sus compañeros de trabajo en el lugar que labora actualmente.	/		/		/		
10	Considera que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar su trabajo.	/		/		/		
11	Siente que recibe reconocimiento por parte de sus jefes por el trabajo que realiza en el lugar que labora actualmente.	/		/		/		
12	Considera que el reconocimiento que recibe por su labor es justo por parte de sus compañeros y jefes..	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Motivación Transcendental	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Colabora frecuentemente con otras personas en el lugar que labora actualmente.	/		/		/		
14	Siente que en la organización se fomenta la solidaridad y la unión entre los trabajadores	/		/		/		
15	Considera que da un buen servicio al usuario cuando le es requerido.	/		/		/		
16	Tiene empatía con los usuarios para satisfacer todas sus dudas y mantenerlo satisfecho.	/		/		/		
17	Se conduce con principios y valores en el desempeño de sus labores.	/		/		/		
18	Considera que ayuda a los demás sin recibir nada cambio y al hacerlo se siente feliz con ello.	/		/		/		

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo							
1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi entidad.	/		/		/		
2	Esta entidad tiene un gran significado personal para mí.	/		/		/		
3	Me siento como parte de una familia en esta entidad.	/		/		/		
4	Siento como si los problemas de esta entidad fueran mis propios problemas.	/		/		/		
5	Disfruto hablando de mi entidad con gente que no pertenece a ella.	/		/		/		
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta entidad.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso Continuo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Una de las razones principales para seguir trabajando aquí es porque otra entidad no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	/		/		/		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta entidad.	/		/		/		
9	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi entidad.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta entidad es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	/		/		/		
11	La entidad me ha dado muchas oportunidades para mi crecimiento profesional.	/		/		/		
12	Me sentiría culpable si dejase ahora mi entidad, considerando todo lo que me ha dado.	/		/		/		
13	Ahora mismo no abandonaría mi entidad, porque me siento obligado con toda su gente.	/		/		/		
14	Esta entidad se merece mi lealtad.	/		/		/		
15	Creo que le debo mucho a esta entidad.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador (Dr/Mg): M. Isabel Alarach DIAZ DNI: 69728050
Especialidad del validador: Psicología

.....de.....del 20.....

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.
DNI: 09728050



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Exste suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador: M. Teófilo Alarcón Díaz DNI: 09728050

Especialidad del validador: M. Teófilo Lago

07 de 12 del 2019

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.
DNI: 09728050

Ficha del instrumento

Ficha técnica del instrumento Motivación

Instrumento para medir la motivación

Nombre del instrumento	:	Motivación
Autora	:	Neida Esther Yupanqui Obando
Año	:	2019
Lugar	:	Lima
Objetivo	:	Medir motivación
Administración	:	Individual
Tiempo de duración	:	5 min

El cuestionario contiene un total de 18 ítems, distribuido en tres dimensiones: La dimensión (I) motivación intrínseca, que consta de 6 preguntas, la dimensión (II) motivación extrínseca, consta de 6 preguntas, la dimensión (III) motivación trascendental que consta de 6 preguntas. La escala de valoración es de tipo likert y es como sigue: (1), totalmente en desacuerdo (2), en desacuerdo (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo (4), de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo y los niveles son: malo, regular y bueno.

Dimensiones	escala	rango	categoría
Motivación intrínseca	1,2	6 14	malo
	3	14 22	regular
	4,5	22 30	bueno
Motivación extrínseca	1,2	6 14	malo
	3	14 22	regular
	4,5	22 30	bueno
Motivación trascendental	1,2	6 14	malo
	3	14 22	regular
	4,5	22 30	bueno

Ficha técnica del instrumento compromiso organizacional

Instrumento para medir el compromiso organizacional

Nombre del instrumento	:	Compromiso organizacional
Autora	:	Neida Esther Yupanqui Obando
Año	:	2019
Lugar	:	Lima
Objetivo	:	Medir compromiso organizacional
Administración	:	Individual
Tiempo de duración	:	5 min

El cuestionario contiene un total de 15 ítems, distribuido en tres dimensiones: La dimensión (I) compromiso afectivo, que consta de 6 preguntas, la dimensión (II) compromiso continuo, consta de 3 preguntas, la dimensión (III) compromiso normativo que consta de 6 preguntas. La escala de valoración es de tipo likert y es como sigue: (1), totalmente en desacuerdo (2), en desacuerdo (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo (4), de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo y los niveles son: malo, regular y bueno.

Baremo de la variable compromiso organizacional

dimensiones	escala	rango	categoría
Compromiso afectivo	1,2	6 14	malo
	3	14 22	regular
	4,5	22 30	bueno
Compromiso continuo	1,2	3 7	malo
	3	7 11	regular
	4,5	11 15	bueno
Compromiso normativo	1,2	6 14	malo
	3	14 22	regular
	4,5	22 30	bueno

Anexo 3. Base de datos

N°	MI1	MI2	MI3	MI4	MI5	MI6	ME7	ME8	ME9	ME10	ME11	ME12	MT13	MT14	MT15	MT16	MT17	MT18
1	3	5	3	3	2	4	4	3	5	3	3	2	3	5	3	3	2	4
2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2
5	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4
6	2	5	3	4	4	4	2	5	3	4	4	4	2	5	3	4	4	4
7	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3
8	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4
11	3	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	3	4	4
12	2	5	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	2	5	3	3	2	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
15	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5
16	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
17	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	5	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3
20	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4

N°	CA1	CA2	CA3	CA4	CA5	CA6	CC7	CC8	CC9	CN10	CN11	CN12	CN13	CN14	CN15
1	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	5	5	2	3	4
2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3
3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
4	5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	3	4	3	5	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3
6	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3
7	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2
8	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
9	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
11	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5
12	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3
13	4	5	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4
14	4	2	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	5	4
15	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5
16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
17	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4
18	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2
19	3	4	4	3	2	3	1	3	5	4	4	4	4	3	2
20	5	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2	1

Pantallazos SPSS

motivacion y compromiso.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 49 de 49 variables

	MT1	MT2	MT3	MT4	MT5	MT6	MT7	MT8	MT9	MT10	MT11	MT12	MT13	MT14	MT15
1	3	5	3	3	2	4	4	3	5	3	3	2	3	5	3
2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1
5	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
6	2	5	3	4	4	4	2	5	3	4	4	4	2	5	3
7	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
8	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4
11	3	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2
12	2	5	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	2	5	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4
15	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	4	5	5	3	5
16	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
17	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	5	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	3	4
20	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4
21															
22															
23															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Escribe aquí para buscar

*Resultado vicky.spv [Documento7] - IBM SPSS Statistics Visor

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

>El documento ya está siendo utilizado por otro usuario o proceso. Si realiza cambios en el documento, éstos pueden sobrescribir cambios realizados por otros y viceversa.
>Archivo abierto D:\tesis\essalud\neida\motivacion y compromiso.sav
DATASET NAME ConjuntoDatos9 WINDOW=FRONT.
NONPAR CORR
/VARIABLES=TOIMOT TOTCOMP
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos9]

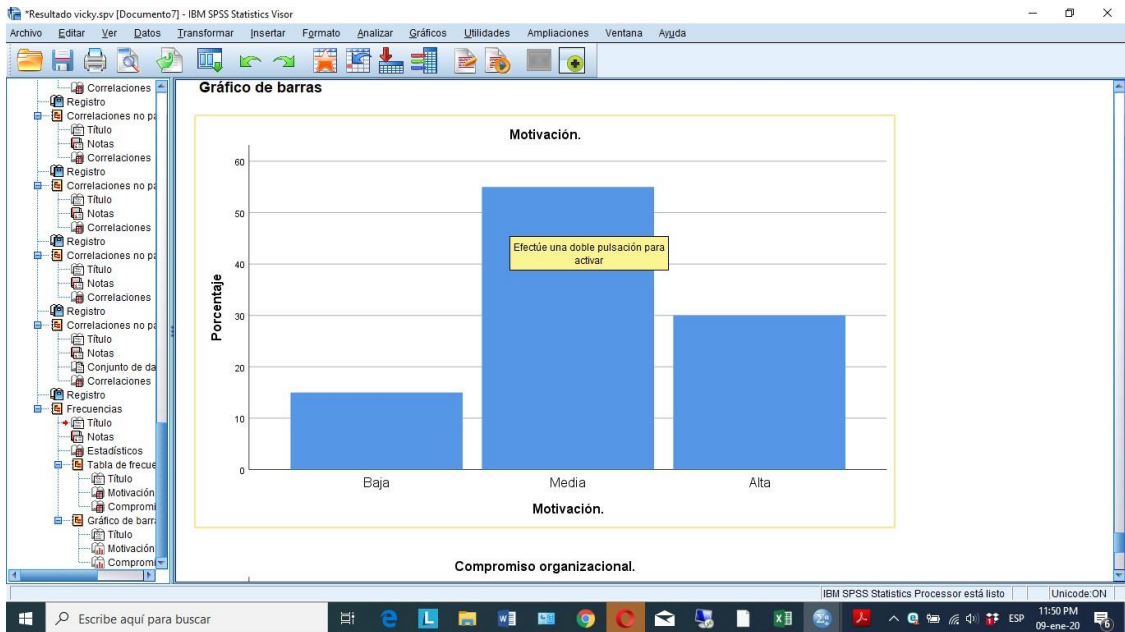
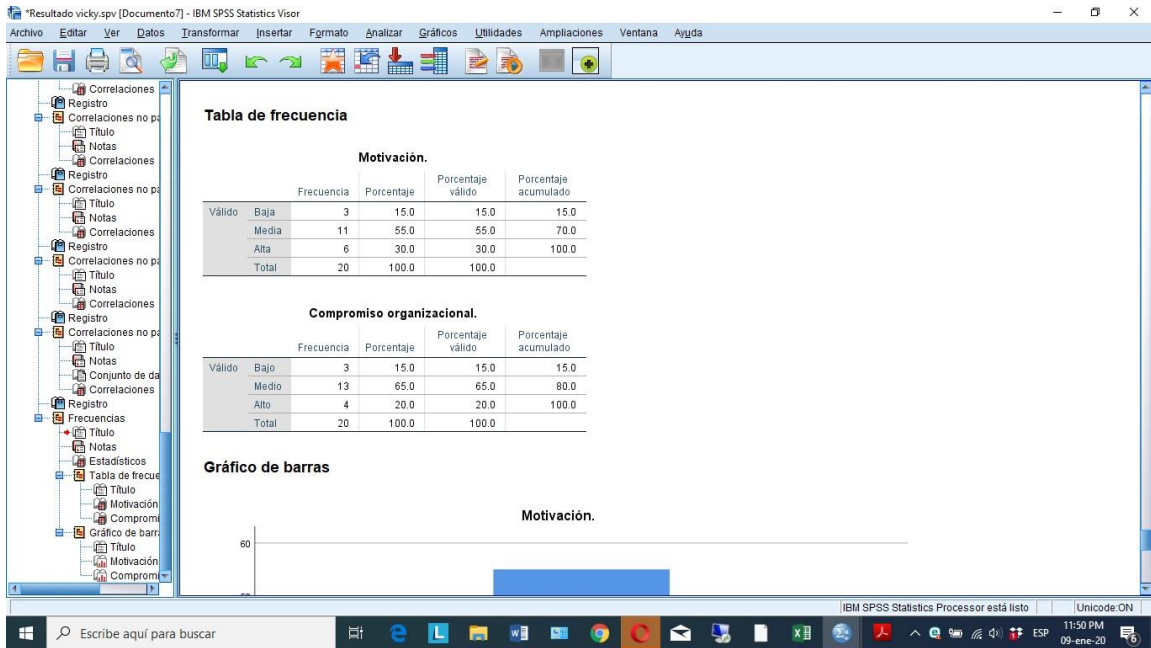
		Correlaciones	
Rho de Spearman	Motivación	Motivación	Compromiso organizaciona l
	Coefficiente de correlación	1.000	.863**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	20	20
	Compromiso organizacional	.863**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	20	20

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

Efectúe una doble pulsación para activar

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Escribe aquí para buscar



Anexo 4. Carta de autorización de aplicación de instrumento



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

Lima, 21 de noviembre del 2019

Srta. Neida Esther Yupanqui Obando
Br. Administración y Sistemas

Presente. –

Asunto : Autorización para la realización de encuestas para los trabajadores
Referencia : Carta de fecha 18/11/2019.

Me dirijo a usted mediante referencia, el cual ha solicitado la autorización para realizar las encuestas a los trabajadores de esta gerencia con la finalidad de llevar a cabo el trabajo de investigación titulado: "Motivación y Compromiso Organización en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud – 2019". Como parte del curso "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación" asignatura obligatoria en los estudios de su posgrado de "MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA" en la universidad Cesar Vallejo.

En ese sentido, por las razones expuestas, esta Gerencia autoriza llevar a cabo las encuestas a los trabajadores de nuestra institución, única y exclusivamente con los fines de estudios y sustento de su trabajo de investigación requerido por la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de Maestro en Gestión Pública.

Atentamente,



HERMAN CRUZ COTRINA VALDIVIA
Gerente
Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud
GERENCIA CENTRAL DE OPERACIONES
EsSalud

Anexo 5. Artículo Científico

Motivación y Compromiso Organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud – 2019

Motivation and Organizational Commitment in Health Financing
Management - EsSalud – 2019

Br. Neida Esther Yupanqui Obando

neidayuoba@gmail.com

Resumen

El objetivo principal del estudio es determinar la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud -2019.

Paradigma positivista, con enfoque cuantitativo, tipo básico y nivel correlacional y un diseño no experimental y transversal. Técnica de recolección de datos la encuesta mediante 2 cuestionarios en una población censal de 20 personas que conforman la Gerencia de Financiamiento de prestaciones de Salud. Los resultados nos indican que el valor de correlación entra las variables es de 0.863, lo cual corresponde a una correlación alta. Se concluyó que la relación de las variables mencionadas es significativa, es decir, la motivación influye directamente en el compromiso organizacional.

Palabras claves: Motivación, Compromiso organizacional y personal GFPS.

Abstract

The main objective of the study is to determine the relationship between motivation and organizational commitment in the Health Benefits Financing Management - EsSalud, 2019. Positivist paradigm, with quantitative approach, basic type and correlational level and a non-experimental and transversal design Data collection technique the survey through 2 questionnaires in a census population of 20 people that make up the Health Benefits Financing Management. The results indicate that the correlation value between the variables is 0.863, which corresponds to a high correlation. It was concluded that the relationship of the mentioned variables is significant, that is, motivation directly influences the organizational commitment.

Keywords: Motivation, Organizational and personal commitment GFPS.

Introducción

Los constantes cambios nos muestran de manera permanente escenarios distintos, a nivel político y también a nivel de las instituciones, las cuales se desarrollan, crecen e incluso desaparecen, indistintamente del tipo y tamaño de estas, por lo que se acrecienta cada vez más la importancia los recursos humanos y su administración como fórmula de éxito. Es precisamente a los trabajadores a quienes se les asigna la responsabilidad de los recursos materiales, físicos y financieros, a fin de que sean administrados con inteligencia. Por ello el personal se convierte en el factor dinámico de las organizaciones privadas como públicas, mediante los cuales se obtiene el logro de las metas planteadas. En ese sentido, el compromiso de las personas para la realización de sus labores de manera eficiente orientada a los objetivos institucionales y el grado de motivación que estos tienen para ejecutar dichas tareas, se vuelven decisivos en el aseguramiento de los mejores resultados para las organizaciones del País.

Por su lado, en Latinoamérica presenta altos índices de compromiso en los últimos años, se ha evidenciado un decrecimiento. Países como México, Argentina, Brasil, Colombia Perú y Chile decrecieron, por otro lado, Costa Rica, República Dominicana y Venezuela tuvieron una tendencia de crecimiento. Así también según el informe "Tendencias Globales de Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo", elaborado por Deloitte Perú, registró que el 87% de las empresas a nivel mundial que son líderes en Recursos Humanos consideraron que el poco compromiso de los trabajadores es el principal problema que actualmente afrontan las organizaciones. Más aún en relación a ello, el 60% de dichas compañías no cuentan con programas que le permitan medir el compromiso organizacional a fin de implementar medidas correctivas. En relación al Perú, se muestra que el 50% de los directivos consideran que la problemática en relación a la cultura organizacional y el bajo nivel de compromiso son los aspectos más importantes en relación a los recursos humanos, resultado que duplica el obtenido en años anteriores.

En nuestro país, las políticas relacionadas con la motivación y el compromiso organizacional se iniciaron en el sector privado, pero que con el transcurrir de los años cada vez más se va afianzando en todo el sector público, lo cual permite que el servicio público busque estándares de calidad que sean competitivos y que respondan cada vez

más y mejor a las necesidades de los ciudadanos. En ese sentido, es importante estudiar estas variables (motivación y compromiso organizacional) dentro de todo el aspecto de la administración del recurso humano y además de la administración pública. En relación a lo indicado, la presente investigación se realizó en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud de EsSalud, la cual es la unidad orgánica que tiene como función evaluar y elaborar los modelos de compra-venta y estrategias para financiar las prestaciones de salud con una orientación hacia los resultados. Sobre el particular, se ha podido apreciar que en muchas ocasiones el personal de la Gerencia no se encuentra motivada para realizar sus labores debido a diferentes razones y circunstancias, por lo que se debe considerar que una organización no sólo es el lugar donde trabajan, sino que también se constituye en un espacio de convivencia social con los compañeros de trabajo y jefes. Es por ello, que el estudio de la motivación de los empleados y su relación con el compromiso organizacional es importante en tanto permite brindar herramientas que sirvan para sustentar o generar estrategias que permitan el desarrollo de las instituciones en todos sus aspectos.

El desarrollo del trabajador dentro de una institución pública como en el caso de la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud es complejo, considerando entre otras cosas la cantidad de carga laboral existente, el personal insuficiente para realizar las labores, la falta de capacitación, las condiciones de trabajo, la diversidad de regímenes laborales y las diferencias existentes en los montos remunerativos. Esta condición genera en el trabajador una cierta sensación de inestabilidad laboral, que, sumado con las condiciones salariales, las cuales suelen estar por debajo del nivel remunerativo adecuado para ciertos tipos y niveles de trabajadores, todo ello constituye elementos que desmotivan a los trabajadores. En base a lo mencionado, se ha podido observar que existen problemas relacionados con el compromiso hacia la organización por parte de los trabajadores, entendiéndose como tal a la identificación del personal con su institución y esa identificación consiste en que este se encuentra permanentemente en la búsqueda de cumplir con las metas establecidas por la organización. Así también se ha podido ver que existen situaciones donde muchas veces el trabajador no se compromete con los intereses de la organización, lo cual se evidencia en la poca iniciativa para proponer mejoras. La falta de compromiso con los objetivos y metas de la institución genera una sensación de insatisfacción ya que existe la percepción que siguen laborando en ese lugar solo porque en el mercado actual no existen otras oportunidades laborales.

Es por ello, que la investigación busca determinar la relación existente entre la motivación del trabajador y su compromiso organizacional empleando instrumentos y herramientas estadísticas, que permitan evidenciar la relación entre dichas variables, ya que este estudio podría servir de insumo para la toma de decisiones a fin de que facilite y brinde conocimientos actuales en este campo de estudio. Al respecto, a fin de poder contar con la información necesaria para la realización del estudio se ha realizado la búsqueda de investigaciones relacionadas al tema, habiéndose encontrado las siguientes a nivel internacional. Ramírez y Mapen (2019) realizaron un estudio cuyo objetivo era evaluar el compromiso organizacional de los trabajadores de confianza con una dependencia del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco, México y verificar la existencia de la relación entre variables sociodemográficas. Mediante un análisis con diseño trasversal descriptivo, no experimental, cuantitativo, aplicando el instrumento de medición adaptado de los autores Meyer y Allen (1991) se obtuvieron resultados que mostraron que el nivel de compromiso organizacional no es superior al 60 %. Por otro lado, la dimensión afectiva es la que presentó mayor tendencia positiva y la dimensión de continuidad la más baja. Asimismo, se comprobó que no existe ninguna relación entre las características sociodemográficas: género, edad y estado civil, del personal.

Del mismo modo se cuenta con estudios similares a nivel nacional, el primero de ellos el de Coronado, Olórtegui, Pérez y Rondosn (2019) cuyo objetivo fue determinar la manera cómo influye la felicidad en el compromiso organizacional. Se realizó un análisis en base al modelo de felicidad de Hills y Argyle (2002) y un análisis en tres dimensiones (afectivas, continuas y normativas) del modelo de Allen y Meyer (1990) para el compromiso organizacional. Se utilizó un enfoque cuantitativo, transaccional, no experimental, descriptivo-correlacional, aplicándose el instrumento a 305 colaboradores de la empresa farmacéutica. Los resultados evidenciaron que el compromiso organizacional, en su dimensión afectiva, tiene una relación moderada y directa con la felicidad, específicamente con la dimensión satisfacción con la vida. Por otro lado, se verificó la existencia de una relación directa y moderada débil entre la felicidad del colaborador y la dimensión continua del compromiso organizacional, lo que significa que el empleado de la organización está dispuesto a cambiar de trabajo sin importar el tiempo de permanencia que tiene el cual se sometió al análisis y el compromiso organizacional.

Complementariamente a los antecedentes expuestos en los párrafos anteriores se ha realizado una búsqueda de información relacionada a las teorías de las variables de estudio, en relación a ello, se encontró una variedad de información relacionada a la variable motivación y diversas teorías, tales como las de contenido, las de proceso y otras teorías más recientes como las teorías de factores externos, internos y trascendentales, la teoría de Lock, Motivación de logro y de inteligencia emocional. La presente investigación utilizó como base teórica las teorías de proceso y la teoría de factores externos, internos y trascendentales. En relación a la teoría de factores externos, internos y trascendentales, o también conocida como la teoría antropológica de Juan Pérez López, se define la motivación como aquellos factores que llevan a una persona a actuar, y que se puede clasificar dependiendo de su origen o destino en motivación intrínseca, extrínseca y trascendental. Establece que la motivación se trata de la interacción de dos agentes, el activo y el reactivo; y de los aprendizajes que estos tienen a partir de las experiencias al interactuar. En base a ello el autor distingue tres tipos de agentes, que denomina sistemas. El primero de ellos es el sistema estable, en el cual no se puede cambiar sus reglas de decisión. El segundo sistema es el ultra estable en el cual la persona puede aprender y de acuerdo a su experiencia puede modificar sus reglas de decisión, siendo este aprendizaje progresivo ya que, a mayor experiencia, mejor decisión. Finalmente está el sistema libremente adaptable, en el cual el trabajador aprende con la experiencia, pero este aprendizaje es negativo por lo que la persona tiene la posibilidad de aprender negativamente. (Pérez, 1997)

En base a la teoría de Juan Pérez López, se definió las dimensiones del estudio, estando esta dividida en tres dimensiones. La primera dimensión es la motivación Intrínseca para Pérez (1997) la motivación intrínseca es la fuerza que motiva a alguien a realizar alguna acción o función solo por la satisfacción de ser el responsable o actor de dicha acción, es decir, lo que mueve a dicha persona a realizar algo, es sentirse el protagonista y ejecutor de dichas acciones. En ese aspecto la satisfacción obtenida puede estar relacionada a ejecutar algo que en si le gusta hacer a dicha persona como también puede relacionarse a lograr u obtener conocimientos o habilidades nuevas. La motivación intrínseca abarca las situaciones donde la persona cumple con sus actividades por la satisfacción de hacerlas, sin ser su principal interés la obtención de un reconocimiento o no por ello. (Ajello, 2003). La segunda dimensión de la motivación corresponde a la motivación extrínseca, que, a diferencia de la intrínseca, está relacionada

a las acciones que el individuo ejecuta debido a las recompensas o castigos que conlleva realizarla o no realizarla, es decir, se encuentra motivada en la respuesta que va a provocar dicha acción desde el exterior. Esto implica desde otro punto de vista que la motivación extrínseca no tiene como prioridad la misma acción de realizar algo, sino las recompensas que la persona espera lograr por la ejecución de la acción, convirtiéndose esta en una condición externa que la persona debe alcanzar para obtener lo que en el fondo le motiva. En este grupo se encuentra la motivación generada a través del pago de incentivos (Pérez, 1997).

La motivación extrínseca, corresponde a las situaciones en que la persona realiza o se obliga a realizar acciones con fines instrumentales o por razones distintas a la actividad misma, como por ejemplo obtener una recompensa (Ajello, 2009). Finalmente, la tercera dimensión corresponde a la Motivación Trascendental. Esta es la motivación que hace que las personas actúen debido a las consecuencias y utilidad de sus acciones y el efecto de estas acciones en otras personas. Las motivaciones trascendentes no están basadas en el sentimiento que pueden generar las necesidades de otras personas en nuestro ser, ya que estos pueden ser engañosos, sino que deben configurarse como el resultado de una decisión basada en la ética racional de valores y de principios con espíritu de servicio mediante la capacidad de ser libre y capaz de conocer y amar, capaz de vivir la generosidad, la solidaridad, la magnanimidad. (Pérez, 1997). El mismo autor precisa que las personas que viven que cultivan esta motivación son las que les interesa más ayudar a los demás, interesándose en sus obligaciones y responsabilidades. La motivación trascendente es un impulso que mueve a los individuos a actuar no por su beneficio sino por las consecuencias de sus actos puedan ayudar a otras personas, es decir que les impulsa actuar para el servicio a los demás, la principal característica de esta motivación es que busca satisfacer necesidades de otras personas diferentes a uno mismo. A esta motivación se encuentra relacionada con el espíritu de servicio y la generosidad y recoge el hecho de que las personas no deben ser indiferentes a las necesidades de otras personas.

Luego de definida la variable motivación y sus dimensiones se pasarán a definir los conceptos correspondientes a la segunda variable la cual es el compromiso organizacional. En base a las teorías presentadas y el modelo de Meyer y Allen (1997) se establecen tres dimensiones para el compromiso organizacional, considerando las maneras en que los trabajadores se comprometen con su empresa, ya sea permaneciendo en ella por propia elección al haber establecido un vínculo sentimental con su empresa

(compromiso afectivo), o porque necesitan del trabajo y lo hacen de manera obligada (compromiso continuo) o porque sienten que deben hacerlo por obligación moral (normativo). Cada tipo de compromiso organizacional causará diferentes efectos sobre el comportamiento del personal, tales como asegurar una la conducta para no perder los beneficios que otorga la empresa, el sentimiento de apego, la satisfacción general por las funciones que desempeña y la identificación que el personal siente con su organización (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002).

La primera de las dimensiones según el modelo indicado es el compromiso Afectivo, al respecto Meyer y Allen (1997) definen el compromiso afectivo, como el vínculo emocional que las personas sienten hacia su empresa, caracterizada por su implicación e identificación con esta y a su vez el deseo de quedarse en ella. Es este compromiso el que genera que los trabajadores sientan placer y disfruten de trabajar en su empresa. De este modo las persona que tienen este compromiso afectivo están inducidos a trabajar para bien y beneficio a la organización a la que pertenecen (Johnson & Chang, 2006). Este compromiso se encuentra muy relacionado con la motivación intrínseca, mediante la cual la persona realiza un trabajo por el simple placer de hacerlo sin esperar recibir algún incentivo externo, logrando una sensación de éxito, placer y un fuerte deseo personal. El compromiso afectivo es la aceptación o consentimiento anímico del trabajador para con la empresa en el marco de su grado de pertenencia y de identificación tanto con sus objetivos de vida como con los de la empresa (Chiavenato, 2002). Sobre el particular, Bohle, Chambel, Medina y Cunha, (2018) realizaron el desarrollo de un modelo conceptual que busca establecer la relación entre la inestabilidad laboral y el desempeño laboral supeditado con el compromiso organizacional afectivo, obteniéndose como resultado que la inestabilidad laboral influye de manera negativa en el desempeño laboral; efecto que alcanza también al compromiso organizacional afectivo.

La segunda dimensión corresponde al compromiso continuo, el cual tiene que ver con los valores económicos o beneficios, los cuales perdería un trabajador si se retira de su trabajo de manera que dejar la empresa implica un costo para el trabajador, debido a las pocas opciones de conseguir otro trabajo igual (Arias, 2001). Así también, el compromiso continuo se encuentra vinculado con la motivación extrínseca, ya que la atracción del trabajador no es la propia actividad en sí, si no los beneficios o recompensas que recibe a cambio de realizarla, ya sea dinero u otra forma de retribución, ello hace que el personal

se comprometa con la empresa, por que adquiere beneficios que no pondría en riesgo. Esto puede suponer que, en una sociedad con índices altos de desempleo, exista un mayor compromiso de continuidad por parte del personal hacia sus organizaciones (Vandenberghe, 1996). Así también este compromiso tiene que ver con el acuerdo que tiene el trabajador en cuanto a la entrega de tiempo, conocimiento y niveles de esfuerzo a la empresa que le da sentido de inclusión y sentido de pertenencia que perdería si lo deja. En este sentido también es conveniente señalar el componente calculador que está referido a la que se puede considerar como inversiones y que son los planes de pensión, el aprendizaje y los beneficios acumulados a lo largo del tiempo (Chiavenato, 2002). Finalmente, la tercera dimensión es el compromiso normativo que es definido como la sensación de obligación moral que tienen las personas para mantenerse en su organización, esto también se relaciona con las relaciones internas de personal que deben existir en una empresa para que esta marche bien. De esta manera, este compromiso tiene que ver con la lealtad del trabajador hacia la empresa, partiendo del sentido moral del trabajador que puede verse beneficiado con ciertos beneficios como pago de estudios, capacitaciones, etc., lo que conlleva un sentido de reciprocidad en el personal para su organización, y, por lo tanto, estar comprometidos con ella (Arias, 2001).

Materiales y métodos

La presente investigación se sustenta en el paradigma positivista, el cual tiene su origen en las ciencias exactas y es utilizado para determinar patrones de conducta de los individuos o establecer causas estas (Creswell, 2014). Se trata de un modelo cuantitativo racional, basado en lo observable, y validable. (Cuenya & Ruetti, 2010). En la presente investigación se ha determinado la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud mediante el uso de instrumentos que permitieron medir ambas variables de forma cuantitativa y de esa manera determinar la veracidad o falsedad de las hipótesis sobre la relación que existe entre ambas variables. Los resultados obtenidos en el procesamiento de datos con herramientas estadísticas, permitió, inferir la relación entre las variables en estudio. El enfoque de la investigación es cuantitativo en tanto el estudio está centrado en aspectos observables y que son posibles de ser cuantificados, al respecto Hernández et al (2014), menciona que mediante la recolección de datos se puede probar las hipótesis,

realizando las mediciones numéricas, mediante el uso de las herramientas estadísticas, esto permite establecer tendencias en un comportamiento, además de probar teorías.

La presente investigación es del tipo básica, sobre ello Sánchez y Reyes (2015) definen que las investigaciones de este tipo tienen como objetivo la búsqueda de nuevos conocimientos que expliquen, predigan y describan los hechos que se presentan en la sociedad. El nivel de la investigación es correlacional, al respecto Bernal (2016), considera que un estudio relacional muestra o examina la relación entre las variables del estudio o entre los resultados de dichas variables, sin embargo, no explica las causas que podrían ocurrir, siendo su principal soporte, el análisis estadístico. La investigación es no experimental, sobre ello Hernández et al (2014), establece que los diseños no experimentales son investigaciones que se realizan sin alterar las variables, observando los hechos en un ambiente tal como son con el fin de analizarlos. Es transversal porque, su propósito es, describir variables y analizar su incidencia en relación en un momento establecido (Hernández et al, 2014). El desarrollo de la presente investigación se enmarca dentro del método hipotético deductivo, ya que permite determinar la veracidad o falsedad de las hipótesis de relación que existe entre las variables, considerando los resultados obtenidos en el procesamiento de datos, posibilitando de esta manera, inferir la relación entre las variables en estudio.

Para el presente caso la población de estudio estuvo conformada por 20 personas que integran la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud, por lo que se consideró para el análisis una población censal de estudio. Sobre ello López (1998) precisa que la muestra es censal cuando representa a toda la población. Por su lado Hurtado (2012) indica que en las poblaciones finitas o pequeñas no se debe seleccionar una muestra a fin de no afectar la validez de los resultados. Se usó la encuesta como técnica para recabar información sobre las dos variables de estudio, al respecto la encuesta se utiliza para la obtención de datos de interés del investigador, mediante la consulta a los miembros de la muestra, es el procedimiento sociológico de investigación más importante y el más empleado. (Bravo, 1994). El procedimiento que se siguió para la realización de la investigación fue el siguiente: Organización de los cuestionarios, materiales y otros; recolección de la información mediante el llenado de los cuestionarios; consolidación de los datos recolectados; carga de los resultados en el programa SPSS. V.25; análisis estadístico descriptivo de las variables y contrastación de hipótesis y obtención de resultados.

Resultados

Hipótesis general.

El objetivo principal de la investigación es determinar la relación entre la motivación y las compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud - EsSalud, para ello se utilizó como herramienta los instrumentos para recolección de datos aprobados que son los cuestionarios por cada una de las variables del estudio, cuyos resultados han sido ingresados al software SPSS V25.0, para obtener los resultados de correlación de las variables y de las dimensiones para la verificación de las hipótesis principal y específicas, mediante el Rho de Spearman que nos indicará el grado de correlación y el nivel de significancia según los siguientes criterios.

A continuación, se procederá a citar la hipótesis principal que es la que queremos validar

Hi: Existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019.

Ho: No Existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019.

Tabla 12

Correlación entre la motivación y el compromiso organizacional

			Motivación	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	.863**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	20	20
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	.863**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	20	20

Los resultados obtenidos nos indican que el valor de correlación entre las variables motivación y compromiso organizacional es de 0.863, lo cual se encuentra en el rango de 0.71 y 0.9, que según el cuadro de Bisquerra corresponde a una correlación alta. Asimismo, se observa que p tiene un valor de 0.00, donde $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal por lo que la relación de las variables mencionadas es significativa, es decir, la motivación influye directamente en el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud.

Discusión

El objetivo general de la investigación es determinar si existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019. Sobre ello, los resultados obtenidos en el análisis inferencial nos indican que existe una correlación alta entre las variables motivación y compromiso organizacional por lo que, su relación es significativa, es decir, la motivación influye directamente en el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud - 2019. Dicho resultado nos muestra la importancia de la motivación en el personal de las organizaciones con el fin de conseguir resultados de compromiso con la organización y con ello el espíritu de querer hacer las cosas bien. Sobre ello Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez (2018) en su investigación destacaron el orgullo de los trabajadores de laborar en su institución, es decir, se evidenció el sentido de pertenencia hacia esta y su nivel de compromiso, lo cual lo asocian con la motivación, específicamente, la motivación en proyectos y actividades relacionadas a su áreas operativas, por lo que sugieren trabajar en buscar mecanismos que propicien mayor motivación y con ello mejorar también mejores resultados del desarrollo organizacional. Así también Trujillo, Jiménez y Medina (2016) realizaron un estudio para determinar los factores que influyen directa y positivamente en el compromiso organizacional, enfocándose en las necesidades que el personal presentaba en búsqueda de su desarrollo dentro de la organización, así como la motivación laboral de la institución. Los resultados pudieron evidenciar la existencia de una incidencia de la motivación laboral y el compromiso organizacional, por lo que se sugirió realizar ajustes o cambios en la gestión organizacional a fin de promover una ventaja competitiva en beneficio de los empleados y de la misma organización.

Con relación a los resultados descriptivos obtenidos para estas dos se puede apreciar que en relación a la motivación un 30% de los encuestados piensa que es bueno, mientras que un 55% estima que es regular y un 15% manifiesta que la elaboración del expediente técnico es mala. Por su lado, los resultados obtenidos en relación al compromiso organizacional se pueden apreciar que un 20% piensa que es buena, mientras que un 65% piensa que es regular y un 15% piensa que es mala. Estos resultados muestran un comportamiento muy similar para la percepción del personal sobre la motivación y compromiso, con una tendencia mayoritaria para ambas variables en el nivel regular con 55% y 65% (valores cercanos), y valoraciones de bueno que van de 20% a 30%, mientras

que para ambas variables la percepción de malo tiene el mismo valor (15%). Esto nos da una muestra clara de los comportamientos similares y la correlación existente. Es importante precisar que ambas variables muestran resultados regulares por lo que se deberá analizar cuál de las dimensiones de cada una de ellas es necesario priorizar a fin de implementar cambios que propicien su mejor evaluación.

Conclusiones

Los resultados obtenidos nos indican que existe una correlación alta entre las variables motivación y compromiso organizacional y que p tiene un valor de 0.00, donde $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal por lo que la relación de las variables mencionadas es significativa, es decir, la motivación influye directamente en el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud.

Referencias

- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, N°200.
- Ajello. A. (2003). La motivación para aprender. *Manual de psicología de la educación*. Madrid: Editorial Popular.
- Alejandro, E., Chávez, R. & Palomo, S. (2017). Schooling Impact on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Maquiladora Industry in State of Zacatecas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, (4), 61.
- Arciniega, L. (2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? *Dirección Estratégica, Revista de Negocios del ITAM*, 2(1), 21-23.
- Báez, R., Zayas, P., Velázquez, R. & Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14–23.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. 4ta Ed. Colombia: Pearson Educación.
- Cernas, D., Mercado, P. & León, F. (2018). *Job satisfaction and organizational commitment: Test of measurement equivalence between Mexico and the United States*. *Contaduría y Administración*, 63(2), 1–18. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
- Condemarín, C. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo Perú
- Coronado., Olortegui, C., Pérez, M. y Rondosn, J. (2019). *Felicidad y Compromiso Organizacional en una Empresa del Sector Farmacéutico Peruano*, (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional la Dinámica del Éxito en las Organizaciones* 3ra Ed. México, D.F.: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Perú.

- Del Carmen, M., Vega, J. & Eternod, V. (2018). *The influence of organizational commitment and learning orientation on innovation in SMEs*. *Contaduría y Administración*, 63(3), 1–19.
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1411>
- Espinoza, D. (2017) *Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Fierro, E., Martínez, M, Ortiz, F. & Martínez, J (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. *Organizaciones del sector público del Estado de México. RECAI Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática*, (20), 1.
- Fonseca, J, Cruz, C. & Chacón, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Psicología (02549247)*, 37(1), 7–29.
<https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>
- Gómez, D., Recio, R., Avalos, M., Gonzales, J. (2013). Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de Rio Verde, S.L.P. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento...* Vol. 4 (1) Enero-junio 2013.
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Hernández, B, Ruiz, A, Ramírez, V., Sandoval, S. & Mendes, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional / Reasons and factors involved in the organizational commitment. *RIDE. Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, (16), 820.
<https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta Ed. México, D.F.: McGraw-Hill Education
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia (4a. ed.)*. Bogotá-Caracas: Ciea-Sypal y Quirón.
- López, J. (1998). *Proceso de investigación*. Caracas. Editorial Panapo
- López, R. (2010). *Interpretación De Datos Estadísticos*. Nicaragua: Universidad de Managua.
- Mendez, A. (2015). *Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque eco arqueológico en México*. (Tesis de maestría). Universidad de Montemoleros. México.

- Meneses, J., Rodríguez, D. (2011). El cuestionario y la entrevista. Universitat Oberta de Catalunya.
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application. London: Sage publications.
- Ocon, E., Ramirez, M. & Flores, P. (2017). Relationship Between of The Organizational Commitment, The Organizational Communication and The Work Satisfaction: Evidence from Mexico. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, (4), 81.
- Pérez, J. (1997). Liderazgo y Ética. Barcelona, España: Ediciones
- Pérez, M., Vela, M. & Abella, S. (2018). Relación de las prácticas flexibles de recursos humanos con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. *Revista de Gestión Pública y Privada*, 19 (2014), pp. 21-35. ISSN: 1137-9022
- Ramírez, V., & Mapén, F (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, (8), 166. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>
- Rios, M., Pérez, L., Sánchez, M & Ferrer, J. (2017). Estrategias De Compensación Y Su Relación Con El Compromiso Organizacional en Los Docentes De Las Instituciones De Educación Superior en México. *Revista Ibero-Americana de Estrategia (RIAE)*, 16(2), 90–103. <https://doi.org/10.5585/riae.v16i2.2455>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12 Ed.). México, D.F.: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta ed.). México, S.A.de C.V.: Pearson educación.
- Sánchez, H y Reyes, C (2015) *Metodología y diseños de la investigación científica*. Business Support Aneth. Lima
- Soliamani, A., Tavakoli, A. & Salajegheh, S (2019). Desirable model work spirituality and organizational commitment with regard to structural dimensions. Case Study: governmental universities of Sistan and Baluchistan Province. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6(3), 1–17.
- Trujillo, A, Jiménez, C. & Medina, J. (2016). La motivación, la formación y el desarrollo humano como factores de incidencia en el compromiso organizacional. *RECAI Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática*, (11), 35.
- Vandenbergue, C. (1996). Assessing organizational commitment in a Belginc on text: evidence for the three-dimensional model. *Psicología Aplicada: Una revisión internacional*, 45, 371-386.

- Vera, M. D., & Andersen, C. T. (2018). Labor Practices and Organizational Commitment. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 145–150. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492018000300145>
- Verduzco, R., García, C., Gracia, D., Ibarra, M. & Ochoa, E. (2018). Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas. *Cultura Científica y Tecnológica*, 15(66), 20–28. <https://doi.org/10.20983/culcyt.2018.3.4>