



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Motivación intrínseca y compromiso organizacional de los
trabajadores asistenciales en una clínica privada de Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Barrera Luna, Johana Francy (orcid.org/0000-0002-0173-2284)

ASESORES:

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Félix (orcid.org/0000/0002-9279-7189)

Dr. Sosa Aparicio, Luis Alberto (orcid.org/0000-0002-5903-4577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios. Por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarte cada día más.

A mis padres y mi esposo, porque siempre están a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mi una mejor persona.

Johana Barrera

Agradecimiento

A Dios por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo mi periodo de estudio.

A mis padres, esposo, hermanos y familiares, quienes siempre me brindaron su apoyo incondicional para cumplir mis objetivos. A la universidad César Vallejo, nuestra alma mater por darme la oportunidad de formarme como maestro y brindarme todas las facilidades para la realización de mi investigación.

A todos mis docentes de la Universidad Cesar Vallejo que siempre estuvieron en cada uno de mis pasos. A los administradores y personal asistencial de la clínica privada, por su colaboración y otorgarme todas las facilidades para la realización de mi investigación.

Índice de contenidos

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación	13
3.2 Variables, operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos	16
3.6 Análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1	Motivación intrínseca de los trabajadores asistenciales en una clínica privada de Lima, 2023.	18
Tabla 2	Compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales en una clínica privada de Lima, 2023.	19
Tabla 3	Correlación entre las dimensiones de la motivación intrínseca con la variable compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales en una clínica privada de Lima	20
Tabla 4	Correlación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales en una clínica privada de Lima, 2023	22

Resumen

El compromiso organizacional tiene un impacto positivo en la capacidad de una organización para proporcionar servicios profesionales. El poder humano comprometido empuja a una organización a lograr sus objetivos, pero la falta de compromiso puede conducir a un aumento de errores médicos, admisiones prolongadas de pacientes hospitalizados y hospitalizaciones repetidas que conducen a una baja calidad de la prestación de atención médica, el objetivo general fue determinar la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales en una clínica privada de Lima, 2023; mediante una metodología básico-correlacional y teniendo una muestra de 43 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario para ambas variables. Como resultado principal se tiene que con un valor de 0,874 y un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000; la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en profesionales asistenciales, tienen una relación positiva y alta. Se concluyó que el nivel de motivación intrínseca fue regular con el 41.9% y el compromiso organizacional fue regular con el 51.2%.

Palabras clave: motivación, intrínseca, compromiso, organizacional.

Abstract

Organizational commitment has a positive impact on an organization's ability to provide professional services. Committed human power pushes an organization to achieve its goals, but a lack of commitment can lead to increased medical errors, prolonged hospitalizations and repeat hospitalizations leading to poor quality of care delivery, the goal general was to determine the relationship between intrinsic motivation and the organizational commitment of care workers in a private clinic in Lima, 2023; using a basic-correlational methodology and having a sample of 43 workers, to whom a questionnaire was applied for both variables. The main result is that with a value of 0.874 and a bilateral significance level of Spearman of 0.000; intrinsic motivation and organizational commitment in care professionals have a positive and high relationship. It was concluded that the level of intrinsic motivation was regular with 41.9% and the organizational commitment was regular with 51.2%.

Keywords: intrinsic, motivation, organizational, commitment.

I. INTRODUCCIÓN

El personal de salud desempeña un papel fundamental en la prestación de asistencia sanitaria en todo el mundo; donde el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la salud, está estrechamente relacionado con la motivación y la calidad de la atención brindada por las instituciones de salud. Por ello, a nivel mundial, el Ministerio de Salud de Arabia Saudita ha destacado la importancia del ausentismo laboral, y esto se debe a que más del 56% de los trabajadores asistenciales de hospitales públicos no se tienen compromiso organizacional con su institución (Haroon y Qahtani, 2020).

Por otro lado, en Turquía, Masum et al. (2020) indica que el 60,9% de los trabajadores asistenciales, informaron tener la intención de dejar el lugar de trabajo actual debido a la falta de satisfacción laboral o motivación de la mayoría de ellas. Además, los colaboradores de la salud pública de Etiopía, indican que el compromiso organizacional se ve afectado negativamente por los bajos niveles de motivación y satisfacción laboral; debido a que un 42% considera que no existe trabajo en equipo (Hotchkiss et al., 2021).

Sin embargo, en Irán, Siew et al. (2020) mostró que el 51% de las enfermeras tenían compromiso organizacional alto y el 44% compromiso organizacional moderado dado que en este estudio los trabajadores de la salud se muestran que son muy leales y comprometidos con su trabajo hacia la organización. Asimismo, en Chile, Santana (2022) señala que muchos trabajadores de salud se muestran motivados sobre su situación laboral, a pesar de la crisis sanitaria que se está viviendo; sin embargo, un 26% señala todo lo contrario, es decir, no se encuentran motivados debido a los inadecuados ambientes laborales para desarrollar sus labores donde existe escasos recursos (equipos biomédicos).

De igual manera, en España, Waida (2021) sostiene que el 81% de los trabajadores asistenciales que trabajan en el primer nivel de atención, han referido que no se sienten comprometidos con sus instituciones, debido a que los salarios que perciben no están de acorde con sus competencias. Además, trabajan horas extras sin ser remuneradas.

A nivel nacional, con el compromiso de los empleados se facilita el logro de las metas establecidas de manera efectiva al incrementar su contribución a las instituciones de salud; sin embargo, en un estudio realizado, 1 de cada 4 empleados deciden quedarse o mudarse a una organización en su primer día de trabajo, y el 86% toma la decisión dentro de los próximos seis meses (Conexión Esan, 2020).

Por otro lado, D'Agostino (2019) argumenta que el 87% de las empresas en el Perú, señalan la falta de compromiso con el trabajo como su principal problema para la retención de los trabajadores, debido a factores relacionados con el mal flujo comunicativo, la falta de medios y recursos, no se cuenta con conocimiento especializados, sobre carga de trabajo y sobre todo lo más importante para el trabajador, no existe una buena remuneración.

Según Dresda (2021) refiere que los trabajadores de las instituciones de salud públicas, no están motivados, por lo que el nivel de satisfacción en el centro de trabajo es bajo, y esto repercute en su baja productividad. Por lo tanto, se necesita desarrollar programas basados en la motivación laboral, donde se llegue a visualizar los principales factores que intervienen en la desmotivación del personal.

A nivel local, la falta de compromiso organizacional se ha convertido en una gran problemática en el sector salud; y esto no es ajeno a la Clínica Quintanilla en la ciudad de Lima, debido a que en el establecimiento hospitalario se percibe el ausentismo laboral de los trabajadores asistenciales en las diversas áreas, y esto se debe principalmente a la falta de motivación intrínseca en cada uno de ellos; lo que conlleva a un inadecuado ambiente laboral y escasas relaciones interpersonales. Por lo tanto, todos estos factores contribuyen a que los trabajadores asistenciales no se identifiquen ni comprometan con la institución. Por estas razones, la formulación del problema, fue: ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los trabajadores de los trabajadores asistenciales en una clínica privada de Lima, 2022?

Por tal motivo, la investigación fue importante porque los responsables de los centros sanitarios se enfrentan a un importante reto en la gestión de los recursos humanos de sus empresas; como es el caso del compromiso y la motivación intrínseca y sirve para mejorar la calidad de atención al paciente que acude a los diversos servicios de la clínica; por esta razón, se pretende evaluar la relación entre las variables antes mencionadas, en trabajadores asistenciales de una clínica privada ubicada en la ciudad de Lima; en consecuencia, el aporte social define al personal asistencial como los beneficiarios del estudio. En cuanto a la relevancia teórica, será contributiva porque se expone y describe los diversos enfoques teóricos que respaldan al estudio y sobre todo ayudan a comprender la problemática analizada de las variables investigadas. Finalmente, el aporte metodológico, estará dirigido a los instrumentos desarrollados, porque pueden ser tomados como modelos para otras investigaciones de similar propósito.

Por lo tanto, el objetivo general fue determinar la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales en una clínica privada de Lima, 2022; en ese mismo contexto, los objetivos específicos son: identificar el nivel de motivación intrínseca de los trabajadores asistenciales en una clínica privada de Lima; identificar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales en una clínica privada de Lima y establecer la relación de las dimensiones de la motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales en una clínica privada de Lima

Por último, la hipótesis del estudio fue: Ha: Existe relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los trabajadores de los trabajadores asistenciales en una clínica privada de Lima 2022 y la hipótesis nula Ho: No existe relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los trabajadores de los trabajadores asistenciales en una clínica privada de Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El presente capítulo, muestra los trabajos previos que refuerzan las variables que se están analizando; de manera que a nivel internacional Zeng et al. (2022) tiene el fin de medir el impacto de la motivación intrínseca en el compromiso laboral, fue un estudio transversal de enfermeras que laboran en establecimientos de atención primaria en Tailandia. Se ha obtenido que la motivación laboral intrínseca, la satisfacción laboral y la edad tuvieron un efecto positivo significativo en el compromiso laboral. Se ha concluido que la mitad de las enfermeras optaron por trabajar debido a una motivación laboral extrínseca, lo que explica la alta tasa de rotación del personal de enfermería en las instalaciones de los centros de atención.

Breed et al. (2020) realizó su trabajo investigación en Sudáfrica, donde ha pretendido determinar los factores que intervienen en la motivación intrínseca en personal de salud. Se utilizó un diseño cuantitativo, descriptivo y muestreo estratificado. Los participantes comprendían gerentes de unidad ($n = 49$) de cinco hospitales en un grupo de hospitales privados en Sudáfrica. Se aplicó un cuestionario autoadministrado para la recolección de datos. Los resultados indicaron que el personal de salud en este estudio estaba intrínsecamente motivado. Se concluyó que, su motivación estuvo influenciada por el apoyo, la relación, la autonomía y la competencia. No se encontraron relaciones entre la motivación y la edad, los años en un puesto directivo, el género, las calificaciones y la estructura de informes del personal.

Kheirkhah et al. (2019) en su tesis llevada a cabo en Irak, tuvo la finalidad de medir la asociación entre la motivación laboral y sus dimensiones con el compromiso organizacional. Este es un estudio transversal y correlacional. Los hallazgos mostraron una asociación significativa entre el compromiso y la motivación organizacional y su tamaño ($r = 0.68$, $P < 0.001$). La mayor correlación se da entre motivación laboral y compromiso emocional ($r = 0,77$), compromiso conductual ($r = 0,62$) y compromiso continuo ($r = 0,55$). El compromiso emocional más alto a través de la comunicación ($r = 0,74$), el compromiso continuo con la recompensa ($r = 0,54$) y el compromiso conductual con los estándares reproductivos fue $r = 0,61$.

A nivel nacional, Rodríguez (2021) realiza su estudio en la ciudad de Lima, la cual tuvo como propósito medir el nivel de correlación entre el compromiso organizacional y la motivación intrínseca en una empresa de servicios. El estudio se realizó de manera sistemática y bajo la tipología cuantitativa y de diseño correlacional; dicho ello, se tomó en cuenta una muestra de 25 colaboradores de la institución sujeta a investigación. El resultado final evidencia que si se tiene correlación positiva entre la motivación interna y el compromiso organizacional siendo del ($Rho = 0,846$ y $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$). Además, se ha concluido que el compromiso afectivo, normativo y de continuidad se correlaciona significativamente con la motivación intrínseca.

Elguera y Mendoza (2021) ha presentado como fin determinar la asociatividad entre el compromiso organizacional y la motivación intrínseca en una institución de salud. El método organizado por el tipo de estudio y diseño, fue descriptivo-correlacional y se consideró una muestra de 60 empleados. Los hallazgos confirmaron que existe una asociación muy importante, entre la motivación y el compromiso organizacional. Asimismo, ha concluido que la motivación intrínseca se correlaciona con el compromiso afectivo, normativo y de continuidad siendo del $r = 0,788$, $r = 0,734$ y $r = 0,751$ respectivamente.

Tejada (2020) desarrollo su estudio en Arequipa, cuyo objetivo es identificar si existe relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en una institución pública de dicha ciudad. Se utilizó el método cuantitativo y correlacional. Por otro lado, la muestra de trabajadores que fueron entrevistados fueron 65 personas. Los resultados mostraron que existe una relación moderada positiva ($r = 0,416$), pero significativo ($x = 0,001$) entre las variables analizadas. Se ha concluido que la motivación intrínseca en la institución pública es alta con un 75,4%; porque los trabajadores se esfuerzan por realizar su trabajo y están orgullosos de sus propios logros. Además, el nivel de compromiso organizacional es alto con un 60%, debido principalmente porque tienen una alta lealtad al establecimiento y muestran el deseo de jubilarse o continuar trabajando en esa área por el resto de sus vidas.

Cole (2019) en su estudio desarrollado en Lima, presenta como fin evaluar la correlación entre el compromiso laboral y la motivación intrínseca en una institución pública del país; por ende, el autor trabajó con el enfoque cuantitativo y el diseño correlacional, considerándose una muestra de 85 trabajadores a quienes se les administró una encuesta para evaluar las variables del estudio. Los resultados más resaltantes del estudio han sido que existe una correlación de gran significancia y directa entre las variables descritas inicialmente con un valor de $p=0,000$ ($p<0.05$). Sumado a ello, se ha concluido que el 71% de los sujetos informantes han indicado que presentan un alto compromiso organizacional con la institución; además, el compromiso normativo es el que más predominó siendo del 65,8% porque se siente leales a la organización.

Álvarez (2021) en su estudio ha presentado como objetivo definir la correlación entre el compromiso laboral y la motivación y en un establecimiento sanitario de la ciudad de Lima; por ende, para dar respuesta al objetivo planteado del estudio, el autor ha trabajado bajo el enfoque correlacional y descriptivo. El principal resultado que se ha alcanzado es que mediante el coeficiente de correlación de Spearman de 0,778 y una sig. de 0,00; existe relación entre las variables planteadas. Se ha concluido que la motivación intrínseca alcanzó un nivel alto con el 45%, debido a que los trabajadores están comprometidos con la institución.

Bajo este mismo contexto, en las siguientes líneas se describen las bases teóricas que respaldan el estudio, en primer lugar, se tiene a la motivación intrínseca; pero es importante mencionar que la motivación laboral se considera una serie de fuerzas que surgen desde el exterior e interior de la persona, inician la conducta relacionada con el trabajo y determinan su naturaleza, dirección, fuerza y tiempo (Pinder, 2015).

La literatura ha identificado varios modelos de motivación laboral, uno de los modelos principales es la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (citado por Velásquez y Chen, 2022) propone que los seres humanos satisfacen un conjunto de necesidades, incluidas las fisiológicas, la seguridad, la pertenencia, la estima y la autorrealización.

Esta teoría está estructurada para dividir las necesidades de los individuos en cinco niveles, de menor a mayor, siendo las necesidades de seguridad, fisiológicas, de amor y sentido de pertenencia, las necesidades de los individuos, de respeto y de autorrealización. La “jerarquía de necesidades” de Maslow es una conocida teoría de la motivación que clasifica las necesidades de los individuos según su importancia percibida. Se visualiza como una pirámide, con las necesidades más indispensables en la base y las menos esenciales en la cúspide. Maslow teorizó que los humanos generalmente están motivados para alcanzar necesidades básicas más bajas antes de satisfacer sus necesidades humanas más altas, aunque luego afirmó que, en función de factores externos o diferencias individuales, podría haber excepciones. También argumentó que la falta de satisfacción de las necesidades en varias etapas del modelo piramidal podría conducir a enfermedades físicas y mentales (Shoib et al., 2022).

Además, la teoría de la motivación-higiene de Herzberg quien propuso que la motivación laboral está influenciada principalmente por el desafío intrínseco del trabajo y la provisión de oportunidades para el reconocimiento y el refuerzo. Además, Herzberg, pionero en el enfoque teórico de la motivación, afirmó que la motivación laboral está asociada a 2 grupos de factores: satisfacer necesidades de orden superior (motivación) y satisfacer necesidades de orden inferior (factores de higiene).

De acuerdo con la teoría del factor dual, las personas tienen dos conjuntos básicos de necesidades: a) la necesidad de higiene, que está influenciada por las condiciones fisiológicas y físicas del lugar de trabajo, que no puede motivar a los empleados pero puede reducir la insatisfacción, y b) la necesidad de motivación, descrita por Herzberg descrita como muy similar a la jerarquía de necesidades de Maslow (Lee et al., 2014).

La necesidad higiénica se llega a satisfacer por intermedio de inhibidores o factores de higiene: condiciones laborales, políticas, relaciones interpersonales, supervisiones, salarios y administración de las organizaciones, seguridad y beneficios en el centro laboral; por ende, generan que las necesidades de desarrollo y significado personal de cada colaborador estén

satisfechas. Una vez que dichos factores, ligados al entorno laboral, son inadecuados, se origina la insatisfacción en el centro de trabajo. Por su parte, las necesidades motivacionales se satisfacen mediante factores motivadores o satisfactores: logro, reconocimientos, trabajo en sí mismo, responsabilidades y crecimientos personales. La significativa intensidad de los factores relacionados a la higiene no conlleva a la satisfacción laboral, sino que se asocia a estados neutrales, que se caracteriza como ni satisfacción ni insatisfacción. En cambio, la significativa presencia de factores motivadores generalmente dirige a un nivel alto de satisfacción laboral (Herzberg, 1966).

Por lo tanto, Ryan y Deci (2017) indican que la motivación intrínseca está referida a las tendencias naturales de las personas a ser interesadas o curiosas; busca desafíos y a desarrollar y ejercitar sus conocimiento y habilidades, inclusive en la ausencia de recompensas operativamente separables. Además, Álvarez y Rojas (2020) enfatiza que la motivación intrínseca es la motivación interna de una persona para hacer algo, en función de su interés. Este tipo de motivación surge desde el interior de la persona, sin que factores externos influyan en la decisión de emprender esa acción.

La motivación intrínseca, en general, es aquella que se activa espontáneamente dentro de una persona, es decir, lo que surge cuando un individuo realiza voluntariamente una acción particular en un momento deseado. Bajo este contexto, uno de los sellos distintivos de la motivación intrínseca es la autonomía. Esto significa la capacidad de elegir y decidir (Bello y Bustamante, 2019).

Por otro lado, Nabi et al. (2020) indica que la motivación es un determinante del comportamiento caracterizado por la fuerza impulsora que uno tiene para alcanzar un determinado objetivo. En el contexto del fortalecimiento de los sistemas de salud, la motivación es una de las fuerzas motrices entre los trabajadores de la salud que puede contribuir potencialmente al progreso para lograr las metas del sistema de salud de la OMS, a saber, mejorar el nivel y la equidad de la salud, responder a las expectativas no médicas de los clientes, y protección contra riesgos financieros y mejora de la eficiencia. Además, la

motivación extrínseca es cuando un individuo es impulsado por las consecuencias externas de realizar una tarea (Hashiguchi et al., 2021).

La teoría de la autodeterminación por Ryan y Deci (citado por Domenico & Ryan, 2017) se ha convertido en el marco principal para el estudio de la motivación intrínseca. La motivación intrínseca se evalúa con frecuencia conductualmente en términos de actividades realizadas libremente y experiencialmente a través de cuestionarios de autoinforme que investigan las razones del compromiso de uno con las actividades, así como estados afectivos específicos como el interés, la curiosidad y la diversión. La motivación intrínseca también ha sido evaluada en el laboratorio a través de la codificación de comportamientos específicos de exploración y manipulación y muestras faciales de participación interesada

En cuanto a las dimensiones de esta variable, serán medidas mediante la teoría de la autodeterminación, donde las metas internas relacionadas con la satisfacción de necesidades básicas que brinden salud mental o bienestar. La primera de ellas, es la A-motivación, es decir, falta de motivación para realizar un trabajo o trabajo; además el abuso de control en el trabajo conduce a una disminución de la independencia de la motivación o falta de motivación (desmotivación), estas influencias influyen en nuevas conductas de control efectivas en el trabajo y sobre todo en la satisfacción laboral (Ronen & Donia, 2020).

Como segunda dimensión se tiene a la regulación externa, conocida como hacer un trabajo para obtener una recompensa o evitar un castigo. La tercera, se refiere a la Regulación Introyectada, el cual se entiende como el éxito de la obligación o la realización de las acciones para evitar el sentimiento de culpa por no cumplir con las tareas encomendadas por otros. La cuarta dimensión recae en la regulación identificada; donde todos los trabajadores se consideran importantes con las funciones que desarrollan y esto se considera importante para ellos. Finalmente, se tiene a la quinta dimensión basada en la regulación intrínseca, donde los trabajadores proceden a cómo hacer el trabajo; porque le gusta, le apasiona y le da placer (Ronen y Donia, 2020).

En un segundo lugar, se tiene al compromiso organizacional, donde Greenberg y Baron (citado por Rodríguez et al., 2021) indican que es el nivel de identificación que un empleado siente con la organización en la que trabaja, lo que determina su nivel de compromiso e intención de dejarlo. Además, Porter (citado por Rawah y Banakhar, 2022) indica que el compromiso organizacional se definió como una perspectiva actitudinal que se relaciona al apego psicológico o compromiso afectivo que construye un colaborador asociándose con su identificación e involucramiento con la dicha empresa

Asimismo, Kruse (citado por Rivera et al., 2017) argumenta que el compromiso organizacional está asociado a sentimientos que hacen que un colaborador orgulloso de su empresa no piense en buscar otras oportunidades laborales, y le sea fácil recomendar la organización a sus amigos. Esto no solo se demuestra por la integración de métodos de retención de empleados, sino también por su atracción a la empresa, producto de la imagen completa y establecida de la empresa.

El compromiso organizacional se define como creer en los valores y objetivos de la organización, sentirse leal a la organización, así como sentir los requisitos éticos, los deseos del corazón y las necesidades de permanecer en la organización. El compromiso organizacional es un tipo de dependencia emocional hacia la organización; Los empleados altamente comprometidos toman su identidad de la organización, participan en la organización y disfrutan de la membresía en la organización (Karami et al., 2017).

Según Naghneh et al. (2017) señala que los empleados con compromiso organizacional pueden crear una atmósfera eficiente para mejorar la ética, la motivación y la eficiencia organizacional. El compromiso laboral, como criterio de evaluación de los empleados, afecta la intención de los enfermeros de cambiar de ocupación, dejar su ocupación, el ausentismo, los conflictos, el estrés laboral y el desempeño clínico En efecto Harris (2015) señala que para tener recursos humanos eficientes en el sector de la salud, emplear personal de enfermería con un alto compromiso organizacional es un gran desafío, ya que el bajo compromiso organizacional de las enfermeras puede disminuir su desempeño y la calidad de la atención.

El compromiso organizacional afecta directamente el comportamiento y las actitudes de los empleados, lo que resulta en la adopción de metas organizacionales, la adopción de metas y valores institucionales. Estas influencias están relacionadas con el desarrollo y éxito de las organizaciones, si el empleado tiene un alto compromiso y tiene el deseo y la voluntad de emprender y esforzarse, se las considera cooperativas (Rischmoller, 2022).

La relevancia del compromiso organizacional en las organizaciones está ligada a la actitud y comportamiento del empleado hacia la organización para la que trabaja, pues de ello depende la lealtad y responsabilidad para continuar con su trabajo. Cuanto más comprometido esté un empleado con una organización, es menos probable que renuncie (Triveño, 2017).

Además, las organizaciones empresariales están sujetas a una alta presión para asegurar su sostenibilidad y competitividad. En el caso de las instituciones de salud, además, existen características únicas donde la gestión de los recursos humanos es de vital importancia. La fuerza laboral de estas instituciones se encuentra en un momento crítico donde la escasez de personal calificado, el agotamiento o la insatisfacción laboral representan algunos de los aspectos perjudiciales para el desempeño de la organización y, lo que es más importante, disminuyen la calidad de la atención al paciente (Heras et al., 2021).

La promoción del compromiso organizacional se posiciona como una de las herramientas con las que cuentan las organizaciones para enfrentar este problema (Neves et al., 2022).

Por lo tanto, esta variable se basó en la teoría de Meyer y Allen (citado por Rodríguez et al., 2021), el cual indica que el compromiso organizacional se puede analizar desde tres perspectivas diferentes: Compromiso de continuidad o permanencia, que se fundamenta en el arraigo que el trabajador siente hacia su institución provocado por las pequeñas inversiones que ha desarrollado a lo largo del tiempo. Se posiciona como un importante aspecto en los establecimientos de salud debido a la constante rotación del personal asistencial. Además, Bahrami et al. (2016) señalaron que el compromiso organizacional es la tendencia de los actores sociales a asignar su autoridad y lealtad a los sistemas sociales.

Por otro lado, Keyvanlo et al. (2019) sostiene que el compromiso organizacional se considera como una dependencia emocional y psicológica de la organización, según la cual una persona que está fuertemente comprometida y se involucra en ella y disfruta de la pertenencia a la organización. El compromiso organizacional aumenta la efectividad del desempeño, la productividad y reduce la tendencia a dejar el servicio y el compromiso a nivel individual y organizacional. Las personas comprometidas utilizan todo su poder para avanzar en sus metas y las metas de la organización y no se limitan a hacer las cosas dentro del marco de las leyes y estructuras existentes. La existencia de personal no comprometido provoca una disminución en el desempeño de la organización y conduce a una falta de motivación para prestar servicios. El compromiso organizacional conduce a la lealtad a la organización y un mayor conocimiento de la misma (Shali et al., 2016).

El compromiso afectivo, está más ligado a las recompensas psicológicas que recibe el trabajador, como el reconocimiento o apoyo que le muestran otros compañeros, para que el trabajador se sienta identificado con su organización, aceptando y compartiendo los valores y objetivos de la empresa. Además, tiene una clara particularidad para este sector ya que se relaciona positivamente con la satisfacción laboral (Mousa y Puhakka, 2019).

El compromiso normativo, que se relaciona con los valores del propio trabajador y su responsabilidad con respecto a su ética en el trabajo. El compromiso normativo es posiblemente el más abordado en la literatura de salud, donde se relaciona con aspectos demográficos del trabajador, como género, lugar de origen y edad, y también con el tipo de institución y contexto de trabajo (Coronado et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación

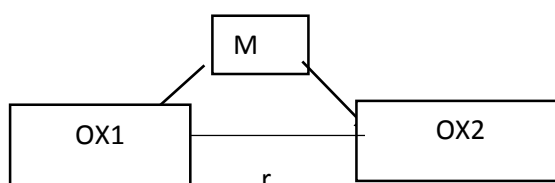
La presente investigación se desarrolló en base a la tipología básica, tal cual lo presentan Cohen y Gómez (2019) debido a que los diversos estudios tienen como finalidad argumentar más el conocimiento sobre el tema que se estudia. Adicionalmente a ello, la investigación cuenta con un enfoque cuantitativo ya que, según Hernández y Mendoza (2018), manifiestan que es fundamental utilizar la estadística en este tipo de estudios, ya que, se mostrarán los resultados numéricamente.

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, ya que el problema fue evaluado en su entorno natural y no se manipularán a las personas sujeto. Por ello, fue de corte transversal, debido a que los instrumentos se desarrollaron en un solo momento. En cuanto a lo correlacional, según a lo manifestado por Baena (2017), confirma que dichas investigaciones tienen el fin de explicar la relación de dos o más variables; de tal modo, se analizó la correlación entre el compromiso y la motivación intrínseca en una clínica privada de Lima. Por lo tanto, se presenta el siguiente esquema de búsqueda:

Figura 1

Esquema del diseño de la investigación



Nota. M: Muestra, OX1: Motivación intrínseca, OX2: compromiso organizacional

3.2 Variables, operacionalización

Variable 1. Motivación intrínseca

Definición conceptual: Según Álvarez y Rojas (2020) enfatiza que la motivación intrínseca es la motivación interna de una persona para hacer algo, en función de su interés. Este tipo de motivación surge desde el interior de la persona, sin que factores externos influyan en la decisión de emprender esa acción.

Definición operacional: La variable en cuestión fue analizada bajo un cuestionario, cuyas dimensiones serán: A-motivación: regulación externa, regulación identificada y regulación intrínseca.

Indicadores: Se tiene la ausencia de esfuerzo, significado equivoco del trabajo, deficiencia de objetivos, carencia de proyectos e inexistencia de metas, perseverancia, búsqueda de aceptación laboral, comodidad en obedecer, perfil profesional, interés por el reconocimiento, búsqueda del respeto, valores y principios, asumir objetivos institucionales, identificación, impulso interno y esfuerzo.

Escala: nominal.

Variable 2. Compromiso organizacional

Definición conceptual: Kruse (citado por Rivera et al., 2017) argumenta que el compromiso organizacional está asociado a sentimientos que hacen que un colaborador orgulloso de su empresa no piense en buscar otras oportunidades laborales, y le sea fácil recomendar la organización a los demás.

Definición operacional: El compromiso organizacional fue valorado a través de un cuestionario y con las dimensiones compromiso afectivo, normativo y de continuidad.

Indicadores: Están conformados por la indiferencia, conveniencia, costo económico, comodidad, lazo familiar, significancia, pertenencia, emociones, lealtad, satisfacción, obligación moral, ética, deber y reciprocidad.

Escala: nominal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Para obtener los hallazgos del estudio, es necesario conocer la población sujeta a estudio, por ende, se contó con un total de 43 trabajadores asistenciales distribuidos de la siguiente manera:

Trabajadores asistenciales	Nº de trabajadores
Director médico	1
Jefe del personal de Enfermería Hospitalización y SOP	2
Técnicas de enfermería	6
Médicos Asistenciales	2
Médicos Cirujanos	12
Licenciadas en enfermería	15
Químico farmacéuticos	4
Tecnólogo médico	1
TOTAL	43

Criterios de inclusión:

- Trabajadores asistenciales que laboran en dicha clínica privada.

Criterios de exclusión:

- Personal asistencial que se encuentra con licencias y de vacaciones.
- Personal asistencial que se niegue a participar en el estudio.
- Personal de limpieza.
- Personal de caja y admisión

3.3.2 Unidad de análisis

Lo integraron todos los trabajadores asistenciales que laboran en dicho establecimiento de salud privado.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Ponto (2015) indica que la encuesta es un medio popular para evaluar la opinión de las personas sobre un tema en particular, como su percepción o el uso informado de un sistema de salud. Por tal motivo, se utilizó como técnica la encuesta, para dar respuesta a las variables que han sido analizadas.

Con respecto al instrumento, en el estudio se ha hecho uso del cuestionario; en tanto, se ha tomado el cuestionario propuesto por Rodríguez (2021) el cual realizó uno para cada una de las variables. Es así, que para la motivación intrínseca se tiene un total de 27 ítems con una escala de Likert de (1) nunca, seguido del casi nunca (2), indiferente (3), siempre (4) y casi siempre (5) y para el compromiso organizacional se ha diseñado un total de 30 interrogantes, con la misma escala valorativa del cuestionario de motivación intrínseca.

Por otro lado, con respecto a la validez, se realizó a través del juicio de expertos; porque si bien es cierto, es un instrumento que ya se encuentra validado, este ha sido adaptado a la realidad del estudio; en tanto, se necesitó de la firma de tres expertos en servicios de la salud.

De igual manera, para la confiabilidad, se realizó mediante el Alfa de Cronbach; es decir, que para la variable motivación intrínseca se obtuvo un valor de 0.910 y para el compromiso organizacional el valor es de 0,8869; lo que quiere mostrar que dichos instrumentos son aplicables de manera confiable en el estudio.

3.5 Procedimientos

Para empezar, se ha solicitado el permiso correspondiente al responsable, con el fin de trabajar con la recopilación de datos en base al modelo planteado anteriormente, de tal modo, el presente documento ha sido emitido por la escuela de posgrado (Universidad César Vallejo). Por consiguiente, se elaboraron instrumentos adecuados (cuestionarios) para la motivación intrínseca y el compromiso organizacional; de tal manera, se coordinó la fecha para aplicar los instrumentos previa administración del consentimiento informado. Por último, una vez aplicados los cuestionarios se plasmaron a una base de datos con el fin de obtener los resultados de la investigación.

3.6 Análisis de datos

Respecto a este apartado, según Gallardo (2017), expone que es una variación que se realizará con el fin de evaluar la información que se obtuvo a través de las interrogantes del instrumento aplicado; por ende, se hizo uso de un programa estadístico SPSS V. 23, con la propósito de obtener los resultados en forma de tablas y figuras para las estadísticas descriptivas, donde se demuestren los hallazgos más significativos que logran los objetivos. Por ello, se ha desarrollado la prueba Spermman Rho para analizar la correlación entre las variables para encontrar las estadísticas inferenciales.

3.7 Aspectos éticos

Según Das y Sil (2017) confirman que los principios de la ética se asocian en 4 cuatro pilares: autonomía, beneficencia, justicia, no maleficencia y actualmente, se integraron 2 pilares las cuales son: la confidencialidad; las cuales se describen a continuación:

Autonomía: determina que los individuos que, en este caso, los trabajadores asistenciales, han tenido el derecho de decidir si desean participar en la investigación; respetando así el derecho a un consentimiento informado. Los individuos que participaron han recibido la información adecuada de los riesgos involucrados.

Beneficencia: Dicho aspecto se refiere a que el investigador actúe con las mejores intenciones en cuanto al participante; por ello, se han verificado los riesgos relacionados a los beneficios de la investigación y se desarrollen los beneficios y reduzca así los daños. Asimismo, se toma en cuenta a la justicia, la cual tiene como propósito el trato justo, por la cual debe eliminarse la explotación de los sujetos que participan con la finalidad de reclutarlo para la investigación y asó poder completarla. El investigador ha sido respetuoso y ha demostrado un trato cordial y correcto.

No maleficencia: El investigador analizó las posibles causas secundarias y las complicaciones del proceso del estudio antes de involucrar a los sujetos que participación en el presente estudio. De tal manera, se presenta a la confidencialidad, ya que es de suma importancia mantener la confidencialidad en

cuanto a los sujetos que participan en la investigación de todos los participantes del estudio, salvaguardando la seguridad de la información del estudio, entre otros.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Motivación intrínseca de los trabajadores asistenciales en una clínica privada de Lima 2022.

Niveles	f	%
Bajo	13	30,2
Regular	18	41,9
Alto	12	27,9
Total	43	100,0

En la tabla 1 se observa el nivel de motivación intrínseca de los trabajadores asistenciales en una clínica privada, en promedio se tiene una motivación intrínseca regular esto es 41,9%; mientras que 30,2% muestra un nivel de motivación intrínseca bajo y 27,9% muestra un nivel alto de motivación intrínseca.

Tabla 2

Compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales en una clínica privada de Lima 2022.

Niveles	f	%
Bajo	11	25,6
Regular	22	51,2
Alto	10	23,2
Total	43	100,0

En la tabla 2 se observa el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales en una clínica privada, en promedio se tiene un compromiso organizacional regular esto es 51,2%; mientras que 25,6% muestra un nivel de compromiso organizacional bajo y 23,2% muestra un nivel alto de compromiso organizacional.

Tabla 3

Correlación entre las dimensiones de la motivación intrínseca con la variable compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales en una clínica privada de Lima

			Compromiso organizacional
Rho de Spearman	A-motivación	Coeficiente de correlación	,781**
		Sig. (bilateral)	,000
n		N	43
	Regulación externa	Coeficiente de correlación	,840**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	43
	Regulación introyectada	Coeficiente de correlación	,758**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	43
	Regulación identificada	Coeficiente de correlación	,810**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	43
	Regulación intrínseca	Coeficiente de correlación	,735**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	43

Al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman a la dimensión A-motivación y la variable compromiso organizacional con un nivel de confiabilidad del 95,0% se obtuvo una correlación igual a 0,781 siendo una correlación positiva considerable y un p - valor igual a 0,000 menor a 0,05 permitiendo rechazar la hipótesis nula según la regla de decisión. Por tanto, podemos afirmar que mejor motivación por realizar el trabajo entonces mejorará el compromiso organizacional presentará mejoras Así mismo, luego de aplicar la prueba estadística Rho de Spearman a la dimensión regulación externa y la variable compromiso Organizacional

con un nivel de confiabilidad del 95,0% se obtuvo una correlación igual a 0,840 siendo una correlación positiva considerable y un p - valor igual a 0,000 menor a 0,05 permitiendo rechazar la hipótesis nula según la regla de decisión. Por tanto, al realizar el trabajo regulando las recompensas, entonces el compromiso organizacional será mejor.

Por otro lado, el Rho de Spearman a la dimensión regulación introyectada y la variable compromiso organizacional con un nivel de confiabilidad del 95,0% se obtuvo una correlación igual a 0,758 siendo una correlación positiva considerable y un p - valor igual a 0,000 menor a 0,05 permitiendo rechazar la hipótesis nula según la regla de decisión. Luego podemos afirmar que si mejoran las características de la regulación introyectada será mejor el compromiso organizacional.

Así mismo el valor de Rho de Spearman a la dimensión regulación identificada y la variable compromiso organizacional con un nivel de confiabilidad del 95,0% se obtuvo una correlación igual a 0,810 siendo una correlación positiva considerable y un p - valor igual a 0,000 menor a 0,05 permitiendo rechazar la hipótesis nula según la regla de decisión. Por tanto, a mayor reconocimiento de las funciones de los trabajadores se mejorará la identificación con la empresa por tanto el compromiso organizacional.

También, el valor de Rho de Spearman a la dimensión regulación intrínseca y la variable compromiso organizacional con un nivel de confiabilidad del 95,0% se obtuvo una correlación igual a 0,735 siendo una correlación positiva considerable y un p - valor igual a 0,000 menor a 0,05 permitiendo rechazar la hipótesis nula según la regla de decisión. Es así, que si los trabajadores trabajan con gusto en la empresa esto se verá reflejado en el compromiso organizacional.

Afirmando por tanto que existe relación entre las dimensiones de la motivación intrínseca y la variable compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales en una clínica privada de Lima 2022.

Tabla 4

Correlación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales en una clínica privada de Lima, 2022

			Motivación intrínseca	Compromiso organizacional
Rho De Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente De Correlación Sig. (Bilateral)	1,000	,874**
		N	43	43
	Compromiso organizacional	Coefficiente De Correlación Sig. (Bilateral)	,874**	1,000
		N	43	43

En la tabla se observa que la variable motivación intrínseca y la variable compromiso organizacional tienen relación positiva y considerable; tomando como base el valor de Rho de Spearman es igual a 0,874 con un valor de significancia de 0,000 menor a 0,05 lo que permite rechazar la hipótesis nula según la regla de decisión. Por ende, se puede afirmar que la variable motivación intrínseca está en relación con la variable compromiso organizacional en profesionales asistenciales de una clínica privada de Lima. Por tanto, ante mejoras en la motivación, incentivos, realización de acciones buscando el éxito demuestran que se realiza el trabajo con mayor motivación por tanto mejora la identificación e involucramiento, en consecuencia, se mejora el compromiso organizacional.

V. DISCUSIÓN

El compromiso laboral tiene un impacto positivo en la capacidad de una institución para suministrar servicios profesionales. El poder humano comprometido empuja a una organización a lograr sus objetivos, pero la falta de compromiso puede conducir a un aumento de errores médicos, admisiones prolongadas de pacientes hospitalizados y hospitalizaciones repetidas que conducen a una baja calidad de la prestación de atención médica.

Por otro lado, en el caso de las instituciones de salud, además, existen características únicas donde la gestión de los recursos humanos es de vital importancia. La fuerza laboral de estas instituciones se encuentra en un momento crítico donde la escasez de personal calificado, la motivación, el agotamiento o la insatisfacción laboral representan algunos de los aspectos perjudiciales para el desempeño de la organización y, lo que es más importante, disminuyen la calidad de la atención a los pacientes.

En consecuencia, como primer punto de discusión, se tiene a la tabla 4, se observa a la variable motivación intrínseca y la variable compromiso organizacional, quienes tienen una relación positiva y considerable; puesto que el valor de Rho de Spearman es igual a 0,874 con un valor de significancia de 0,000 menor a 0,05 lo que permite rechazar la hipótesis nula según la regla de decisión. Por lo tanto, se asume que esta tabla guarda relación con el objetivo general porque, la variable motivación intrínseca está en relación con la variable compromiso organizacional en los trabajadores asistenciales en una clínica privada de Lima.

Por ello, los resultados concuerdan con lo que ha determinado Kheirkhah et al. (2019) debido a que en su estudio desarrollado en Irak, mostró una significativa relación entre el compromiso y la motivación laboral y su tamaño ($r = 0.68$, $P < 0.001$). De igual manera, el autor Rodríguez (2021) ha evidenciado que existe una relación positiva entre la motivación interna y el compromiso organizacional siendo del (Rho

=0,846 y p valor=0,000< 0,05) en una institución privada del rubro de la salud. Lo mismo ocurre con Elguera y Mendoza (2021) quienes indican que existe una relación muy importante, entre la motivación y el compromiso laboral.

Sumado a ello, Cole (2019) también tiene esa misma perspectiva ha encontrado que existe una relación directa y significativa entre las variables descritas inicialmente con un valor de $p=0,000$ ($p<0.05$), en un establecimiento del tercer nivel de atención en el país. En consecuencia, los resultados también son respaldados desde el enfoque teórico que plantea Nabi et al. (2020) porque señala que la motivación es un determinante del comportamiento caracterizado por la fuerza impulsora que uno tiene para alcanzar un determinado objetivo. En el contexto del fortalecimiento de los sistemas de salud, la motivación es una de las fuerzas motrices entre los trabajadores de la salud que puede contribuir potencialmente al progreso para lograr las metas del sistema de salud de la OMS, a saber, mejorar el nivel y la equidad de la salud, responder a las expectativas no médicas de los clientes, y protección contra riesgos financieros y mejora de la eficiencia.

En efecto, la clínica privada en estudio necesita contar con profesionales asistenciales alineados con los objetivos estratégicos de la organización y que demuestren una clara orientación hacia el trabajo, dicho ello, en el ámbito de la salud, la gestión de los recursos humanos adquiere un papel aún más importante, ya que la mayor parte de estos empleados son los que interactúan con los pacientes a diario, y la calidad y la atención médica están en juego.

En segundo lugar, la tabla 1, se ha diseñado con el fin de conocer los resultados que han dado repuesta al primer objetivo específico, es así que, el 41.9% de los sujetos informantes han recalcado que el nivel de motivación intrínseca que presentan en su centro de labores es regular; lo que demuestra claramente, que no se encuentran muy comprometidos con la institución de salud, y esto se puede deber a diversos factores que están afectado su desempeño en la clínica privada. Además, es

importante mencionar que el 30.2% presenta un bajo nivel y el 27.9% considera que la motivación intrínseca es alta.

No obstante, estos resultados que se han obtenido, difieren con la investigación realizada por Álvarez (2021) quien ha concluido que la motivación intrínseca alcanzó un nivel alto con el 45%, debido a que los trabajadores están comprometidos con la institución. Lo mismo ocurre con Tejada (2020), ya que al igual que el autor antes mencionado han determinado que la motivación intrínseca en la institución pública es alta con un 75,4%; porque los trabajadores se esfuerzan por realizar su trabajo y están orgullosos de sus propios logros.

Breed et al. (2020) también comparte esta misma perspectiva porque al igual que Álvarez y Tejada, ha concluido que el personal de salud en este estudio estaba intrínsecamente motivado. Se concluyó que, su motivación estuvo influenciada por el apoyo, la relación, la autonomía y la competencia. No se encontraron relaciones entre la motivación y la edad, los años en un puesto directivo, el género, las calificaciones y la estructura de informes del personal.

Por tal motivo, es importante dar a conocer el siguiente enfoque teórico que ha planteado Ryan y Deci (2017) porque ellos especifican que la motivación intrínseca está referida a las tendencias naturales de las personas a ser interesadas o curiosas; busca desafíos y a desarrollar y ejercitar sus conocimiento y habilidades, inclusive en la ausencia de recompensas operativamente separables.

Ante lo expuesto, se puede afirmar que para construir un sistema efectivo de personal médico para la mejora de la atención al paciente, los gerentes de las instituciones de salud privado, debe tener una comprensión clara de los factores que afectan la productividad, los más importantes de los cuales son los motivadores y los desmotivadores. La motivación de los trabajadores es una prioridad máxima para las empresas modernas. La voluntad de los trabajadores para hacer su trabajo es un factor clave para el éxito organizacional.

Por otro lado, para ir finalizando con la discusión, la tabla 2, hace mención al segundo objetivo específico, donde se ha encontrado que el 51.2% de los sujetos evaluados mencionan que el compromiso organizacional es regular en una clínica privada de Lima donde laboran; es decir, que no brindan una buena calidad de atención hacia el paciente, debido a que no se encuentran muy comprometidos con el trabajo que desempeñan. Al mismo tiempo, el 25.6% señala que el compromiso organizacional es bajo y solo el 23.2% indica que es alto.

Por el contrario, estos resultados que se han obtenido en el estudio, no se relacionan con lo que menciona Tejada (2020) porque indica que el nivel de compromiso organizacional es alto con un 60%, debido principalmente a una alta lealtad al establecimiento y muestran el deseo de jubilarse o continuar trabajando en esa área por el resto de sus vidas. Lo mismo sucede con Cole (2019) porque ha concluido que el 71% de los sujetos informantes presentan un alto compromiso organizacional con la institución; además, el compromiso normativo es el que más predominado siendo del 65,8% porque se siente leales a la organización.

Por otra parte, estos resultados pueden ser comparados desde el punto de vista teórico que propone Naghneh et al. (2017) señala que los empleados con compromiso organizacional pueden crear una atmósfera eficiente para mejorar la ética, la motivación y la eficiencia organizacional. El compromiso laboral, como criterio de evaluación de los empleados, afecta la intención de los enfermeros de cambiar de ocupación, dejar su ocupación, el ausentismo, los conflictos, el estrés laboral y el desempeño clínico.

Con esto quiere decir, que parece estar claro que el sector salud se encuentra actualmente en una situación compleja en cuanto a la gestión de los recursos humanos en sus lugares de trabajo. Las propuestas y acciones tomadas para minimizar los problemas de rotación de personal, desgaste, escasez, productividad, satisfacción laboral y compromiso organizacional son variadas y han sido objeto de investigación. Algunos estudios se han centrado en los estilos de

liderazgo de gerentes y líderes, donde se han analizado diferentes comportamientos y estrategias para empoderar al personal

Para terminar, con la discusión de los resultados, la tabla 3, muestra la correlación entre las dimensiones de la motivación intrínseca con la variable compromiso organizacional; esto quiere decir que, la dimensión A-motivación se relacionado de manera positiva siendo igual a 0,781 y un p - valor igual a 0,000 menor a 0,05. Lo mismo ocurre con la regulación externa, donde se obtuvo una correlación igual a 0,840 siendo positiva considerable y un p - valor igual a 0,000 menor a 0,05, lo que demuestra que si existe relación.

Asimismo, la dimensión regulación introyectada tiene un nivel de confiabilidad del 95,0% se obtuvo una correlación positiva igual a 0,758 y un p - valor igual a 0,000 menor a 0,05; es decir existe relación entre dicha dimensión y el compromiso organizacional. Lo mismo ocurre con la dimensión regulación identificada ya que con un nivel de confiabilidad del 95,0% se obtuvo una correlación igual a 0,810 y un p - valor igual a 0,000 menor a 0,05 permitiendo resaltar que existe relación. Con respecto a la dimensión regulación intrínseca se obtuvo una correlación igual a 0,735 siendo positiva y un p - valor igual a 0,000 menor a 0,05 permitiendo rechazar la hipótesis nula según la regla de decisión.

En síntesis, existe relación entre las dimensiones de la motivación intrínseca y la variable compromiso organizacional de los trabajadores de los trabajadores asistenciales en una clínica privada de Lima 2022. Estos resultado coinciden con Kheirkhah et al. (2019) porque se obtuvo también una correlación entre motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional; es decir, compromiso emocional ($r = 0,77$), compromiso conductual ($r = 0,62$) y compromiso continuo ($r = 0,55$).

Sumado a ello, Rodríguez (2021) realiza su estudio en la ciudad de Lima, ha concluido que el compromiso afectivo, normativo y de continuidad se relación significativamente con la motivación intrínseca. Lo mismo indica, Elguera y Mendoza (2021) quien ha ha concluido que la motivación intrínseca se relaciona con el compromiso afectivo,

normativo y de continuidad siendo del $r = 0,788$, $r = 0,734$ y $r = 0,751$ respectivamente.

En definitiva, Keyvanlo et al. (2019) sostiene que el compromiso organizacional se considera como una dependencia emocional y psicológica de la organización, según la cual una persona que está fuertemente comprometida y se involucra en ella y disfruta de la pertenencia a la organización. El compromiso organizacional aumenta la efectividad del desempeño, la productividad y reduce la tendencia a dejar el servicio y el compromiso a nivel individual y organizacional.

En resumen se puede mencionar, que una persona con altos índices de motivación, puede llegar a obtener mejores resultados en su crecimiento profesional y personal en la institución donde laboran; en efecto, en el sector de salud, la motivación intrínseca asume un rol muy predominante ya que de esta variable depende mucho el compromiso que tienen los trabajadores asistenciales con la institución, ya que son determinantes para la calidad de atención y la atención oportuna y segura del paciente.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se determina que con un valor de 0,874 y un nivel de significancia de Spearman bilateral de 0,000; la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en profesionales asistenciales, tienen una relación positiva y alta.

Segundo: El nivel de motivación intrínseca en el personal asistencial de la clínica privada en estudio fue regular (41,9%); lo que demuestra claramente, que no se encuentran muy motivados con la institución de salud, y esto se puede deber a diversos factores que están afectado su desempeño en la clínica privada.

Tercero: El nivel de compromiso organizacional en el personal asistencial de la clínica privada en estudio fue regular (51,2%), es decir, no se brinda una buena calidad de atención hacia el paciente, debido a que no se encuentran muy comprometidos con el trabajo que desempeñan.

Cuarto: Existe una relación positiva entre la dimensión A-motivación con el 0,781 y un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con el compromiso organizacional; lo mismo ocurre con las dimensiones, regulación introyectada, regulación externa, regulación identificada y la regulación intrínseca con un valor de 0.758, 0.810, 0.735 y 0.810 respectivamente y con la misma significancia bilateral (0,000).

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Al jefe de recursos humanos, aumentar la motivación de los profesionales de la salud, para mejorar la calidad de los servicios de atención médica, tomando en cuenta posibilidades de formación dentro de la institución que permitan mejorar los niveles de motivación y compromiso laboral. Esto será importante para mejorar la implementación de las actividades de gestión del desempeño, ya que las acciones contribuyen a la motivación de los profesionales de la salud.

Segundo: Al jefe de recursos humanos, desarrollar una formación que tenga en cuenta el desarrollo de la cultura de la organización, que permita promover un ambiente perfecto, mejorar las habilidades de los empleados en la clínica, crear nuevas oportunidades de crecimiento profesional, el cual busque mejorar la motivación intrínseca; con el único propósito de brindar una mejor atención al usuario.

Tercero: Al gerente de la clínica, fomentar programas de entrenamiento y capacitación en liderazgo transformacional para promover el bienestar y el compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales, con el fin de inspirarlos a lograr resultados más allá de lo que normalmente se espera de ellos y superando sus intereses para las metas de la organización.

Cuarto: Al gerente de la clínica, implementar una política de motivación y promoción del personal asistencial para lograr un alto compromiso organizacional. Asimismo, mantener un nivel de confianza y comunicación constante, tratando de cumplir con las expectativas de los trabajadores y asegurar que se brinde una atención oportuna y segura.

REFERENCIAS

- Álvarez, J., y Rojas, J. (2020). La motivación intrínseca y extrínseca en el aprendizaje del idioma inglés: Un estudio de casos en estudiantes universitarios de la ciudad de Medellín. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 13(5), 38-47.
- Álvarez, K. (2021). Motivación y Compromiso laboral del personal en una entidad de salud, Lima, 2021 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73781/%c3%81lvarez_RKV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bahrami, M., Barati, O., Ghoroghchian, M.-S., Montazer-alfaraj, R., y Ezzatabadi, R. (2016). Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals. *Osong public health and research perspectives*, 6(23). <https://doi.org/10.1016/j.phrp.2015.11.009>
- Bello, J., y Bustamante, I. (2019). ¿Es posible incrementar extrínsecamente la motivación intrínseca laboral? [Tesis de posgrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/628119/BelloT_J.pdf?sequence=3#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20intr%C3%A9nseca%20es%20aquella,a%20la%20necesidad%20de%20autorrealizaci%C3%B3n.
- Breed, M., Downing, C., y Ally, H. (2020). Factors influencing motivation of nurse leaders in a private hospital group in Gauteng, South Africa: A quantitative study. *Curationis*, 43(1), 2011. <https://doi.org/10.4102/curationis.v43i1.2011>
- Cohen, N., y Gómez, G. (2019). Metodología de la investigación ¿Para qué? Editorial Teseo. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Cole, P. (2019). Motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores de las comisiones ordinarias del congreso de la república del Perú [Tesis de posgrado, Universidad San Ignacio de Loyola].

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/addfd4a9-4cb2-4681-901a-573c62afd6d6/content>

- Conexión Esan. (2020). ¿Cómo retener y generar compromiso en el capital humano? <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-retener-y-generar-compromiso-en-el-capital-humano>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., y Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- D'Agostino, A. (2019, noviembre 21). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Noticias gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Das, N., y Sil, A. (2017). Evolution of Ethics in Clinical Research and Ethics Committee. *Indian Journal of Dermatology*, 62(4), 373-379. https://doi.org/10.4103/ijd.IJD_271_17
- Domenico, S., y Ryan, R. (2017). The Emerging Neuroscience of Intrinsic Motivation: A New Frontier in Self-Determination Research. *Frontiers in Human Neuroscience*, 11, 145. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2017.00145>
- Dresda, M. (2021). Factores que influyen en la motivación laboral y propuesta de programa de motivación caso: Área de fidelización de Nextel del Perú. Universidad Nacional Agraria La Molina. <https://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/20.500.12996/2272>
- Elguera, C., y Mendoza, K. (2021). Motivación intrínseca y compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Uraca—Arequipa 202 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77876/Elguera_GCE-Mendoza_RKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la investigación. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Haroon, H., y Qahtani, M. (2020). Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in a Major Public Hospital in Saudi Arabia. *Journal of*

- Multidisciplinary Healthcare, 13, 519-526.
<https://doi.org/10.2147/JMDH.S256856>
- Harris, K. (2015). Nursing practice implications of the year of ethics. *Nursing for Women's Health*, 19(2), 119-122. <https://doi.org/10.1111/1751-486X.12183>
- Hashiguchi, N., Sengoku, S., y Kubota, Y. (2021). Age-Dependent Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivations on Construction Worker Performance. *Int J Environ Res Public Health*, 18(1), 111-121. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010111>
- Heras, C., Herrera, J., y Rodríguez, M. (2021). Organisational Commitment in Healthcare Systems: A Bibliometric Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2271. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052271>
- Hernandez, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc. Graw Hill. https://books.google.com.pe/books?id=5A2QDwAAQBAJ&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+las+rutas+cuantitativa+cualitativa+y+mixta&hl=es&sa=X&redir_esc=y
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World.
- Hotchkiss, D., Banteyerga, H., & Tharaney, M. (2021). Job satisfaction and motivation among public sector health workers: Evidence from Ethiopia. *Human Resources for Health*, 13, 83. <https://doi.org/10.1186/s12960-015-0083-6>
- Karami, A., Farokhzadian, J., y Foroughameri, G. (2017). Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management? *PloS One*, 12(11), e0187863. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0187863>
- Keyvanlo, Z., Ghorbani, A., Tireh, H., y Tazegole, R. (2019). A survey of Relationship between Job Satisfaction with Organizational Commitment and its Influencing Factors in Employees of Sabzevar University of Medical Sciences. *Journal of Sabzevar University of Medical Sciences*, 26(5), 619-626.
- Kheirkhah, M., Masrour, M. J., Sefidi, M., y Jalal, E. (2019). The relationship between job motivation and its dimensions with organizational commitment

- and its dimensions in midwives of sanitary and therapeutic centers, Arak University of Medical Sciences, 2017. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 7(2), 368-373. https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc_343_17
- Lee, D., Kruger, S., Whang, M., Uysal, M., y Sirgy, M. (2014). Validating a customer well-being index related to natural wildlife tourism. *Tourism Management*, 45, 171-180. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2014.04.002>
- Masum, A., Azad, A., Hoque, K., Beh, S., Wanke, P., y Arslan, Ö. (2020). Job satisfaction and intention to quit: An empirical analysis of nurses in Turkey. *PeerJ*, 4, e1896. <https://doi.org/10.7717/peerj.1896>
- Mousa, M., y Puhakka, V. (2019). Inspiring organizational commitment: Responsible leadership and organizational inclusion in the Egyptian health care sector. *Journal of Management Development*, 38(3), 208-224. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2018-0338>
- Nabi, R., Senkubuge, F., y Hongoro, C. (2020). Determinants of Motivation among Healthcare Workers in the East African Community between 2009–2019: A Systematic Review. *Healthcare*, 8(2). <https://doi.org/10.3390/healthcare8020164>
- Naghneh, M., Tafreshi, M., Naderi, M., Shakeri, N., Bolourchifard, F., y Goyaghaj, N. (2017). The relationship between organizational commitment and nursing care behavior. *Electronic Physician*, 9(7), 4835-4840. <https://doi.org/10.19082/4835>
- Neves, T., Parreira, P., Rodrigues, V., y Graveto, J. (2022). Organizational Commitment and Intention to Leave of Nurses in Portuguese Hospitals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2470. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042470>
- Pinder, C. (2015). *Work Motivation in Organizational Behavior* (2.a ed.). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781315734606>
- Ponto, J. (2015). Understanding and Evaluating Survey Research. *J Adv Pract Oncol*, 6(2), 168-171.
- Rawah, R., y Banakhar, M. (2022). The Relationship between Empowerment and Organizational Commitment from Nurse's Perspective in the Ministry of Health Hospitals. *Healthcare*, 10(4), 664. <https://doi.org/10.3390/healthcare10040664>

- Rischmoller, J. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), Art. 3. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2487
- Rivera, E., Castillo, J., y Guerra, M. (2017). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla—Colombia. 39(11), 13.
- Rodriguez, J. (2021). Motivación intrínseca y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61339>
- Rodríguez, M., Herrera, J., y Heras, C. (2021). Model of Organizational Commitment Applied to Health Management Systems. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4496. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094496>
- Ronen, S., y Donia, M. (2020). Stifling My Fire: The Impact of Abusive Supervision on Employees' Motivation and Ensuing Outcomes at Work. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(3), 205-214.
- Ryan, R., y Deci, E. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Publications.
- Santana, C. (2022). Clima Laboral: El 71% de los colombianos no es feliz en su trabajo. <https://blog.acsendo.com/clima-laboral-el-71-de-los-colombianos-es-feliz-en-su-trabajo>
- Shali, M., Joolae, S., Hooshmand, A., Haghani, H., & Masoumi, H. (2016). The Relationship between Incidence of Patient Falls and Nurses' Professional Commitment. *Hayat*, 22(1), 27-37.
- Shoib, S., Amanda, T., Menon, V., Ransing, R., Kar, S., Ojeahere, M., Halabi, S., y Saleem, S. . (2022). Is Maslow's Hierarchy of Needs Applicable During the COVID-19 Pandemic? *Indian Journal of Psychological Medicine*, 44(1), 98-100. <https://doi.org/10.1177/02537176211060435>
- Siew, P., Chitpakdee, B., y Chontawan, R. (2020). Factors Predicting Organizational Commitment among Nurses in State Hospitals, Malaysia. *IJUM Medical Journal Malaysia*, 10(2), Art. 2. <https://doi.org/10.31436/imjm.v10i2.678>

- Tejada, O. (2020). Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020 [Tesis de posgrado, Universidad Católica San Pablo]. <https://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/20.500.12590/16818>
- Triveño, I. (2017). Estrés laboral y compromiso organizacional en docentes de la red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho—2017. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11574/Trive%C3%B1o_GI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velasquez, K., y Chen, C. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2), 49. <https://doi.org/10.3390/bs12020049>
- Waida, M. (2021). Cómo repercute fomentar el compromiso de los empleados en la productividad y la retención. <https://www.wrike.com/es/blog/compromiso-de-los-empleados-productividad-retencion/>
- Zeng, D., Takada, N., Hara, Y., Sugiyama, S., Ito, Y., Nihei, Y., y Asakura, K. (2022). Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1284. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031284>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación Intrínseca	Según Álvarez y Rojas (2020) enfatiza que la motivación intrínseca es la motivación interna de una persona para hacer algo, en función de su interés. Este tipo de motivación surge desde el interior de la persona, sin que factores externos influyan en la decisión de emprender esa acción.	La variable en cuestión será analizada bajo un cuestionario y con una escala de Likert.	A-motivación	Ausencia de esfuerzo	Ordinal
				significado erróneo del trabajo	
				Falta de objetivos	
				Falta de proyectos	
				Inexistencia de metas	
			Regulación externa	Mostrar perseverancia	
				búsqueda de aceptación laboral por los demás.	
				comodidad en obedecer	
				perfil profesional	
			Regulación introyectada	interés por el reconocimiento	
				búsqueda del respeto	
				valores y principios	
			Regulación identificada	asumir objetivos institucionales	
identificación					
Regulación	impulso interno				

			intrínseca	Esfuerzo	
Compromiso organizacional	Kruse (citado por Rivera et al., 2017) argumenta que el compromiso organizacional está asociado a sentimientos que hacen que un colaborador orgulloso de su empresa no piense en buscar otras oportunidades laborales, y le sea fácil recomendar la organización a los demás.	El compromiso organizacional será valorado a través de un cuestionario y con una escala de Likert	Compromiso de continuidad	Indiferencia	Ordinal
				conveniencia	
				costo económico	
				Comodidad	
			Compromiso afectivo	lazo familiar	
				significancia	
				pertenencia	
				Emociones	
				Lealtad	
			Compromiso normativo	satisfacción	
				Obligación moral	
				Ética	
deber					
				reciprocidad	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre motivación laboral

I. DATOS GENERALES:

Edad:

Sexo: M () F ()

Tiempo de trabajo:

II. INSTRUCCIONES:

Estimados participantes, el presente cuestionario tiene como propósito evaluar la motivación intrínseca en una clínica privada de Lima; por ello, se le solicita que responda a cada una de las preguntas planteadas, ante ello la escala valorativa del cuestionario será la siguiente:

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

III. PREGUNTAS:

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
01	Le divierte hacer su trabajo.					
02	Considera que es importante poner esfuerzo en este trabajo.					
03	Un objetivo personal es el esforzarse en este trabajo.					
04	Sus funciones que realiza están de acuerdo con sus proyectos personales.					
05	Una de sus metas es ser merecedor de este trabajo.					
06	Su trabajo, lo hace sentir orgulloso de sí mismo					
07	Solo si se esfuerza suficientemente en su trabajo siente que garantiza una mayor estabilidad laboral.					
08	Otras personas le van a compensar financieramente, solo si pone el suficiente esfuerzo en su trabajo					
09	Considera que las órdenes que recibe son					

	necesarias.					
10	Usted considera, que siente vergüenza de sí mismo, al realizar sus actividades laborales.					
11	Sus labores que realiza, están relacionadas directamente con su perfil profesional.					
12	Ha sido formado profesionalmente para poder realizar este trabajo.					
13	Considera que el poner esfuerzo en este trabajo va con sus valores personales					
14	Usted evita que otras personas lo critiquen (por ejemplo, sus superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).					
15	Los valores de la empresa coinciden con sus valores.					
16	Los principios organizacionales son importantes.					
17	Otras personas le van a ofrecer más seguridad en el trabajo solo si pone el suficiente esfuerzo.					
18	Se arriesga a perder su trabajo si no pone el suficiente esfuerzo.					
19	No se esfuerza, porque siente que está malgastando su tiempo en el trabajo.					
20	Debe esforzarse para poder ser reconocido.					
21	Quiere cumplir con los estándares de su centro de trabajo.					
22	Tiene que probarse a sí mismo para desempeñar cualquier actividad que se le asigna.					
23	Lo que hace en su trabajo es emocionante.					
24	Usted no sabe por qué hace este trabajo, puesto que no le encuentra sentido.					
25	Este trabajo significa una oportunidad para demostrar su capacidad.					
26	Lo que hace será necesario para el desarrollo de la empresa.					
27	Lo que realiza comprueba que es una persona efectiva.					

Cuestionario sobre compromiso organizacional

I. INSTRUCCIONES:

Estimados participantes, el presente cuestionario tiene como propósito evaluar el compromiso organizacional en una clinica privada; por ello, se le solicita que responda a cada una de las preguntas planteadas, ante ello la escala valorativa del cuestionario será la siguiente:

Escala	Valoración
Nunca	1
Casi nunca	2
Indiferente	3
Siempre	4
Casi siempre	5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
01	Cree usted no poder abandonar su empresa porque se siente obligado con todo su equipo de trabajo					
02	Sería muy difícil para usted dejar la empresa donde trabaja en este momento.					
03	Siente que en otra empresa no obtendría los mismos beneficios.					
04	Cuenta con los recursos económicos necesarios como para poder dejar de laborar en esta empresa.					
05	Usted planea permanecer en la empresa por un largo plazo.					
06	Trabajar en la empresa en este momento representa una necesidad económica.					
07	Continúa laborando en la empresa debido a que no tiene otras alternativas laborales.					
08	Su puesto de trabajo le ofrece estabilidad laboral.					
09	Se siente como parte de la familia de esta organización.					
10	El trabajar para la empresa tiene un gran significado personal para usted.					
11	Siente un gran sentido de pertenencia hacia su centro de trabajo.					
12	No siente ningún compromiso de permanecer en esta empresa.					
13	Se siente orgulloso de contarles a otras personas					

	que trabaja para esta organización.					
14	Considera tener un fuerte vínculo emocional con su área de trabajo.					
15	Sería feliz si trabajara en esta empresa toda su vida, hasta su jubilación.					
16	Siente que los problemas de la empresa son también sus problemas.					
17	Considera usted sentirse orgulloso de pertenecer a la empresa.					
18	Se sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento.					
19	Se siente satisfecho con las relaciones que tiene entre subordinados y jefes.					
20	Le resulta interesante seguir trabajando en esta empresa.					
21	Cree usted que la empresa lo ha beneficiado y que debe entregar lo mejor de sí mismo a ella.					
22	Usted apoyaría a su empresa si a último momento le comunican realizar un trabajo importante y urgente.					
23	Los valores que se fomentan en la empresa son los mismos que practica en su vida diaria.					
24	No sería infidente con los proyectos realizados en la organización donde labora.					
25	Aunque significara una ventaja personal, siente que no sería lo correcto abandonar la empresa ahora.					
26	Siente de la organización que es su deber respetar siempre los objetivos estratégicos.					
27	Tiene presente la misión y visión de la empresa y se empeña en orientar su trabajo para ello.					
28	Siente que le debe mucho a la organización					
29	Se esfuerza en la medida que la organización en la que labora se preocupa por sus empleados.					
30	La organización siempre ha respondido a sus necesidades como empleado					

Anexo 3. Confiabilidad

FICHA TÉCNICA SOBRE MOTIVACIÓN INTRINSECA

1. **Autor** : Barrera Luna, Johana Francy
2. **Administración** : Individual
3. **Duración** : 25 minutos
4. **Sujetos de Aplicación** : Personal asistencial de una clinica privada de Lima.

5. Consigna

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 27 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

6. Niveles y rango

Rango	Nivel
27 – 64	Malo
65 – 100	Regular
101 – 135	Bueno

7. Consistencia Interna

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Luego el instrumento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	27

FICHA TÉCNICA SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

- 1. Autor** : Barrera Luna, Johana Francy
- 2. Administración** : Individual
- 3. Duración** : 25 minutos
- 4. Sujetos de Aplicación** : Trabajadores asistenciales de una clinica privada de Lima.
- 5. Consigna**

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 30 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

6. Niveles y rango

Rango	Nivel
30 – 71	Malo
62 – 111	Regular
112– 150	Bueno

7. Consistencia Interna

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Luego el instrumento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	30

Anexo 4. Validez del instrumento

Validación 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: A-motivación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Le divierte hacer su trabajo.	X		X		X		
2	Directo	Considera que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	X		X		X		
3	Directo	Un objetivo personal es el esforzarse en este trabajo.	X		X		X		
4	Directo	Sus funciones que realiza están de acuerdo con sus proyectos personales.	X		X		X		
5	Directo	Una de sus metas es ser merecedor de este trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Regulación externa			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Directo	Su trabajo, lo hace sentir orgulloso de sí mismo	X		X		X		

7	Directo	Solo si se esfuerza suficientemente en su trabajo siente que garantiza una mayor estabilidad laboral.	X		X		X		
8	Directo	Otras personas le van a compensar financieramente, solo si pone el suficiente esfuerzo en su trabajo	X		X		X		
9	Directo	Considera que las órdenes que recibe son necesarias.	X		X		X		
10	Directo	Usted considera, que siente vergüenza de sí mismo, al realizar sus actividades laborales.	X		X		X		
11	Directo	Sus labores que realiza, están relacionadas directamente con su perfil profesional.	X		X		X		
12	Directo	Ha sido formado profesionalmente para poder realizar este trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 : Regulación introyectada			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Directo	Considera que el poner esfuerzo en este trabajo va con sus valores personales	X		X		X		
14	Directo	Usted evita que otras personas lo critiquen (por ejemplo, sus superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		
15	Directo	Los valores de la empresa coinciden con sus valores	X		X		X		
16	Directo	Los principios organizacionales son importantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Regulación identificada			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	Otras personas le van a ofrecer más seguridad en el trabajo solo si pone el suficiente esfuerzo.	X		X		X		

18	Directo	Se arriesga a perder su trabajo si no pone el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
19	Directo	No se esfuerza, porque siente que está malgastando su tiempo en el trabajo.	X		X		X		
20	Directo	Debe esforzarse para poder ser reconocido	X		X		X		
21	Directo	Quiere cumplir con los estándares de su centro de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Regulación intrínseca									
22	Directo	Tiene que probarse a sí mismo para desempeñar cualquier actividad que se le asigna.	X		X		X		
23	Directo	Lo que hace en su trabajo es emocionante.	X		X		X		
24	Directo	No sabe por qué hace este trabajo, puesto que no le encuentra sentido.	X		X		X		
25	Directo	Este trabajo significa una oportunidad para demostrar su capacidad.	X		X		X		
26	Directo	Lo que hace será necesario para el desarrollo de la empresa.	X		X		X		
27	Directo	Lo que realiza comprueba que es una persona efectiva.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE LA MOTIVACIÓN

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **VICTOR RAÚL SANCHEZ ROMERO**

DNI: **41109904**

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

01	LICENCIADO EN OBSTETRICIA	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	2006
02	MAGISTER EN OBSTETRICIA CON MENCIÓN EN SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA	UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE	2012
03	DOCTORADO EN OBSTETRICIA	UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA	2012

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

01	DOCENTE PREGRADO	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE	ESCUELA DE OBSTETRICIA	2021-2022	Cumplo labores de docente, asesoría y jurado de tesis
----	------------------	-------------------------------	------------------------	-----------	---

02	DOCENTE PREGRADO- POSGRADO	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	ESCUELA PROFESIONAL DE OSTETRICIA	2013-2022	Cumplo labores de docente, asesoría y jurado de tesis
03					

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

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

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

26 de julio del 2023

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: VICTOR RAÚL SANCHEZ ROMERO

DNI: 41109904

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

01	LICENCIADO EN OBSTETRICIA	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	2006
02	MAGISTER EN OBSTETRICIA CON MENCIÓN EN SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA	UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE	2012
03	DOCTORADO EN OBSTETRICIA	UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA	2012

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

01	DOCENTE PREGRADO	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE	ESCUELA DE OBSTETRICIA	2021-2022	Cumplo labores de docente, asesoría y jurado de tesis
02	DOCENTE PREGRADO- POSGRADO	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	ESCUELA PROFESIONAL DE OSTETRICIA	2013-2022	Cumplo labores de docente, asesoría y jurado de tesis
03					

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



Mg. Víctor Joel Sánchez Romero

26 de junio del 2023

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

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO DE CONTINUIDAD									
1	Directo	Cree usted no poder abandonar su empresa porque se siente obligado con todo su equipo de trabajo	X		X		X		
2	Directo	Sería muy difícil para usted dejar la empresa donde trabaja en este momento.	X		X		X		
3	Directo	Siente que en otra empresa no obtendría los mismos beneficios.	X		X		X		
4	Directo	Cuenta con los recursos económicos necesarios como para poder dejar de laborar en esta empresa.	X		X		X		
5	Directo	Usted planea permanecer en la empresa por un largo plazo.	X		X		X		
6	Directo	Trabajar en la empresa en este momento representa una necesidad económica.	X		X		X		
7	Directo	Continúa laborando en la empresa debido a que no tiene otras alternativas laborales.	X		X		X		
8	Directo	Su puesto de trabajo le ofrece estabilidad laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO AFECTIVO									

9	Directo	Se siente como parte de la familia de esta organización.	X		X		X		
10	Directo	El trabajar para la empresa tiene un gran significado personal para usted.	X		X		X		
11	Directo	Siente un gran sentido de pertenencia hacia su centro de trabajo.	X		X		X		
12	Directo	No siente ningún compromiso de permanecer en esta empresa.	X		X		X		
13	Directo	Se siente orgulloso de contarles a otras personas que trabaja para esta organización.	X		X		X		
14	Directo	Considera tener un fuerte vínculo emocional con su área de trabajo.	X		X		X		
15	Directo	Sería feliz si trabajara en esta empresa toda su vida, hasta su jubilación.	X		X		X		
16	Directo	Siente que los problemas de la empresa son también sus problemas	X		X		X		
17	Directo	Considera usted sentirse orgulloso de pertenecer a la empresa	X		X		X		
18	Directo	Se sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento.	X		X		X		
19	Directo	Se siente satisfecho con las relaciones que tiene entre subordinados y jefes.	X		X		X		
20	Directo	Le resulta interesante seguir trabajando en esta empresa.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
21	Directo	Cree usted que la empresa lo ha beneficiado y que debe entregar lo mejor de sí mismo a ella.	X		X		X		
22	Directo	Usted apoyaría a su empresa si a último momento le comunican realizar un trabajo importante y urgente.	X		X		X		
23	Directo	Los valores que se fomentan en la empresa son los mismos que practica en su vida diaria.	X		X		X		
24	Directo	No sería infidente con los proyectos realizados en la organización donde labora.	X		X		X		
25	Directo	Aunque significara una ventaja personal, siente que no sería lo correcto abandonar la empresa ahora.	X		X		X		
26	Directo	Siente de la organización que es su deber respetar siempre los objetivos estratégicos.	X		X		X		
27	Directo	Tiene presente la misión y visión de la empresa y se empeña en orientar su trabajo para ello.	X		X		X		
28	Directo	Siente que le debe mucho a la organización	X		X		X		
29	Directo	Se esfuerza en la medida que la organización en la que labora se preocupa por sus empleados.	X		X		X		
30	Directo	La organización siempre ha respondido a sus necesidades como empleado	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE COMPROMISO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: VICTOR RAÚL SANCHEZ ROMERO

DNI: 41109904

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

01	LICENCIADO EN OBSTETRICIA	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	2006
02	MAGISTER EN OBSTETRICIA CON MENCIÓN EN SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA	UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE	2012
03	DOCTORADO EN OBSTETRICIA	UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA	2012

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

01	DOCENTE PREGRADO	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE	ESCUELA DE OBSTETRICIA	2021-2022	Cumplo labores de docente, asesoría y jurado de tesis
----	------------------	-------------------------------	------------------------	-----------	---

02	DOCENTE PREGRADO- POSGRADO	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	ESCUELA PROFESIONAL DE OSTETRICIA	2013-2022	Cumplo labores de docente, asesoría y jurado de tesis
03					

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

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

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



Mg. Víctor Joel Sánchez Romero

26 de junio del 2023

Validación 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: A-motivación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Le divierte hacer su trabajo.	x		x		x		
2	Directo	Considera que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	x		x		x		
3	Directo	Un objetivo personal es el esforzarse en este trabajo.	x		x		x		
4	Directo	Sus funciones que realiza están de acuerdo con sus proyectos personales.	x		x		x		
5	Directo	Una de sus metas es ser merecedor de este trabajo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Regulación externa			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Directo	Su trabajo, lo hace sentir orgulloso de sí mismo	x		x		x		
7	Directo	Solo si se esfuerza suficientemente en su trabajo siente que garantiza una mayor estabilidad laboral.	x		x		x		
8	Directo	Otras personas le van a compensar financieramente, solo si pone el suficiente esfuerzo en su trabajo	x		x		x		

9	Directo	Considera que las órdenes que recibe son necesarias.	x		x		x		
10	Directo	Usted considera, que siente vergüenza de sí mismo, al realizar sus actividades laborales.	x		x		x		
11	Directo	Sus labores que realiza, están relacionadas directamente con su perfil profesional.	x		x		x		
12	Directo	Ha sido formado profesionalmente para poder realizar este trabajo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3 : Regulación introyectada			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Directo	Considera que el poner esfuerzo en este trabajo va con sus valores personales	x		x		x		
14	Directo	Usted evita que otras personas lo critiquen (por ejemplo, sus superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	x		x		x		
15	Directo	Los valores de la empresa coinciden con sus valores	x		x		x		
16	Directo	Los principios organizacionales son importantes.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Regulación identificada			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	Otras personas le van a ofrecer más seguridad en el trabajo solo si pone el suficiente esfuerzo.	x		x		x		
18	Directo	Se arriesga a perder su trabajo si no pone el suficiente esfuerzo.	x		x		x		
19	Directo	No se esfuerza, porque siente que está malgastando su tiempo en el trabajo.	x		x		x		

20	Directo	Debe esforzarse para poder ser reconocido	x		x		x		
21	Directo	Quiere cumplir con los estándares de su centro de trabajo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Regulación intrínseca									
22	Directo	Tiene que probarse a sí mismo para desempeñar cualquier actividad que se le asigna.	x		x		x		
23	Directo	Lo que hace en su trabajo es emocionante.	x		x		x		
24	Directo	No sabe por qué hace este trabajo, puesto que no le encuentra sentido.	x		x		x		
25	Directo	Este trabajo significa una oportunidad para demostrar su capacidad.	x		x		x		
26	Directo	Lo que hace será necesario para el desarrollo de la empresa.	x		x		x		
27	Directo	Lo que realiza comprueba que es una persona efectiva.	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **CABRERA SAENZ, DOLY MARLI**

DNI: **43503574**

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

01	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD	LICENCIADA EN ENFERMERÍA	BACHILLER EN ENFERMERÍA
02			

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

01	COORDINADORA DE INMUNIZACIONES	2021			
02	RESPONSABLE DE NEOMATOLOGÍA	2022			

03					
----	--	--	--	--	--

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

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

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



Dully M. Cabrera Saenz
Licenciada en Educación
C.P. 98306

26 de junio del 2023

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

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO DE CONTINUIDAD			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Cree usted no poder abandonar su empresa porque se siente obligado con todo su equipo de trabajo	X		X		X		
2	Directo	Sería muy difícil para usted dejar la empresa donde trabaja en este momento.	X		X		X		
3	Directo	Siente que en otra empresa no obtendría los mismos beneficios.	X		X		X		
4	Directo	Cuenta con los recursos económicos necesarios como para poder dejar de laborar en esta empresa.	X		X		X		
5	Directo	Usted planea permanecer en la empresa por un largo plazo.	X		X		X		
6	Directo	Trabajar en la empresa en este momento representa una necesidad económica.	X		X		X		
7	Directo	Continúa laborando en la empresa debido a que no tiene otras alternativas laborales.	X		X		X		
8	Directo	Su puesto de trabajo le ofrece estabilidad laboral.	X		X		X		

DIMENSIÓN 2: COMPROMISO AFECTIVO								
9	Directo	Se siente como parte de la familia de esta organización.	X		X		X	
10	Directo	El trabajar para la empresa tiene un gran significado personal para usted.	X		X		X	
11	Directo	Siente un gran sentido de pertenencia hacia su centro de trabajo.	X		X		X	
12	Directo	No siente ningún compromiso de permanecer en esta empresa.	X		X		X	
13	Directo	Se siente orgulloso de contarles a otras personas que trabaja para esta organización.	X		X		X	
14	Directo	Considera tener un fuerte vínculo emocional con su área de trabajo.	X		X		X	
15	Directo	Sería feliz si trabajara en esta empresa toda su vida, hasta su jubilación.	X		X		X	
16	Directo	Siente que los problemas de la empresa son también sus problemas	X		X		X	
17	Directo	Considera usted sentirse orgulloso de pertenecer a la empresa	X		X		X	
18	Directo	Se sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento.	X		X		X	
19	Directo	Se siente satisfecho con las relaciones que tiene entre subordinados y jefes.	X		X		X	

20	Directo	Le resulta interesante seguir trabajando en esta empresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
21	Directo	Cree usted que la empresa lo ha beneficiado y que debe entregar lo mejor de sí mismo a ella.	X		X		X		
22	Directo	Usted apoyaría a su empresa si a último momento le comunican realizar un trabajo importante y urgente.	X		X		X		
23	Directo	Los valores que se fomentan en la empresa son los mismos que practica en su vida diaria.	X		X		X		
24	Directo	No sería infidente con los proyectos realizados en la organización donde labora.	X		X		X		
25	Directo	Aunque significara una ventaja personal, siente que no sería lo correcto abandonar la empresa ahora.	X		X		X		
26	Directo	Siente de la organización que es su deber respetar siempre los objetivos estratégicos.	X		X		X		
27	Directo	Tiene presente la misión y visión de la empresa y se empeña en orientar su trabajo para ello.	X		X		X		
28	Directo	Siente que le debe mucho a la organización	X		X		X		
29	Directo	Se esfuerza en la medida que la organización en la que labora se preocupa por sus empleados.	X		X		X		
30	Directo	La organización siempre ha respondido a sus necesidades como empleado	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: CABRERA SAENZ, DOLY MARLI

DNI: 43503574

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

01	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD	LICENCIADA EN ENFERMERÍA	BACHILLER EN ENFERMERÍA
02			

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

01	COORDINADORA DE INMUNIZACIONES	2021			
02	RESPONSABLE DE NEOMATOLOGÍA	2022			

03					
----	--	--	--	--	--

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



Dully M. Cabrera Saenz
Licenciada en Educación
C.P. 98306

26 de junio del 2023

Validación 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: A-motivación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Le divierte hacer su trabajo.	X		X		X		
2	Directo	Considera que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	X		X		X		
3	Directo	Un objetivo personal es el esforzarse en este trabajo.	X		X		X		
4	Directo	Sus funciones que realiza están de acuerdo con sus proyectos personales.	X		X		X		
5	Directo	Una de sus metas es ser merecedor de este trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Regulación externa			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Directo	Su trabajo, lo hace sentir orgulloso de sí mismo	X		X		X		
7	Directo	Solo si se esfuerza suficientemente en su trabajo siente que garantiza una mayor estabilidad laboral.	X		X		X		
8	Directo	Otras personas le van a compensar financieramente, solo si pone el suficiente esfuerzo en su trabajo		X		X		X	
9	Directo	Considera que las órdenes que recibe son necesarias.	X		X		X		
10	Directo	Usted considera, que siente vergüenza de sí mismo, al realizar sus actividades laborales.		X		X		X	

11	Directo	Sus labores que realiza, están relacionadas directamente con su perfil profesional.	X		X		X		
12	Directo	Ha sido formado profesionalmente para poder realizar este trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 : Regulación introyectada			Si	No	Si	No	Si	No	
13	Directo	Considera que el poner esfuerzo en este trabajo va con sus valores personales	X		X		X		
14	Directo	Usted evita que otras personas lo critiquen (por ejemplo, sus superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).		X		X		X	
15	Directo	Los valores de la empresa coinciden con sus valores	X		X		X		
16	Directo	Los principios organizacionales son importantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Regulación identificada			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	Otras personas le van a ofrecer más seguridad en el trabajo solo si pone el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
18	Directo	Se arriesga a perder su trabajo si no pone el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
19	Directo	No se esfuerza, porque siente que está malgastando su tiempo en el trabajo.		X		X		X	
20	Directo	Debe esforzarse para poder ser reconocido	X		X		X		
21	Directo	Quiere cumplir con los estándares de su centro de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Regulación intrínseca									
22	Directo	Tiene que probarse a sí mismo para desempeñar cualquier actividad que se le asigna.	X		X		X		
23	Directo	Lo que hace en su trabajo es emocionante.	X		X		X		
24	Directo	No sabe por qué hace este trabajo, puesto que no le encuentra sentido.		X		X		X	
25	Directo	Este trabajo significa una oportunidad para demostrar su capacidad.	X		X		X		
26	Directo	Lo que hace será necesario para el desarrollo de la empresa.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA



Observaciones:

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



Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

DNI:

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

01	MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD	DNI: 42422600	 Sissy Paz Chapoñan OBSTETRA C.O.P. N° 37289
02			

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

01	OBSTETRA ASISTENCIAL DEL HOSPITAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO	RED LAMBAYEQUE	2 AÑOS Y 4 MESES	DNI: 42422600	 Sissy Paz Chapoñan OBSTETRA C.O.P. N° 37289
02					
03					

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

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

***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

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

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO DE CONTINUIDAD			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Cree usted no poder abandonar su empresa porque se siente obligado con todo su equipo de trabajo	X		X		X		
2	Directo	Sería muy difícil para usted dejar la empresa donde trabaja en este momento.	X		X		X		
3	Directo	Siente que en otra empresa no obtendría los mismos beneficios.	X		X		X		
4	Directo	Cuenta con los recursos económicos necesarios como para poder dejar de laborar en esta empresa.		X		X		X	
5	Directo	Usted planea permanecer en la empresa por un largo plazo.	X		X		X		
6	Directo	Trabajar en la empresa en este momento representa una necesidad económica.	X		X		X		
7	Directo	Continúa laborando en la empresa debido a que no tiene otras alternativas laborales.		X		X		X	
8	Directo	Su puesto de trabajo le ofrece estabilidad laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO AFECTIVO									
9	Directo	Se siente como parte de la familia de esta organización.	X		X		X		

10	Directo	El trabajar para la empresa tiene un gran significado personal para usted.	X		X		X		
11	Directo	Siente un gran sentido de pertenencia hacia su centro de trabajo.	X		X		X		
12	Directo	No siente ningún compromiso de permanecer en esta empresa.		X		X		X	SE SUGIERE NO NEGAR NI AFIRMAR LA PREGUNTA
13	Directo	Se siente orgulloso de contarles a otras personas que trabaja para esta organización.	X		X		X		
14	Directo	Considera tener un fuerte vínculo emocional con su área de trabajo.	X		X		X		
15	Directo	Sería feliz si trabajara en esta empresa toda su vida, hasta su jubilación.	X		X		X		
16	Directo	Siente que los problemas de la empresa son también sus problemas	X		X		X		
17	Directo	Considera usted sentirse orgulloso de pertenecer a la empresa	X		X		X		
18	Directo	Se sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento.	X		X		X		
19	Directo	Se siente satisfecho con las relaciones que tiene entre subordinados y jefes.	X		X		X		
20	Directo	Le resulta interesante seguir trabajando en esta empresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO			Si	No	Si	No	Si	No	
21	Directo	Cree usted que la empresa lo ha beneficiado y que debe entregar lo mejor de sí mismo a ella.	X		X		X		
22	Directo	Usted apoyaría a su empresa si a último momento le comunican realizar un trabajo importante y urgente.	X		X		X		
23	Directo	Los valores que se fomentan en la empresa son los mismos que practica en su vida diaria.	X		X		X		
24	Directo	No sería infidente con los proyectos realizados en la organización donde labora.		X		X		X	SE SUGIERE NO NEGAR NI AFIRMAR LA PREGUNTA
25	Directo	Aunque significara una ventaja personal, siente que no sería lo correcto abandonar la empresa ahora.		X		X		X	

26	Directo	Siente de la organización que es su deber respetar siempre los objetivos estratégicos.	X		X		X	
27	Directo	Tiene presente la misión y visión de la empresa y se empeña en orientar su trabajo para ello.	X		X		X	
28	Directo	Siente que le debe mucho a la organización	X		X		X	
29	Directo	Se esfuerza en la medida que la organización en la que labora se preocupa por sus empleados.	X		X		X	
30	Directo	La organización siempre ha respondido a sus necesidades como empleado	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL


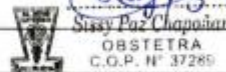
Observaciones:

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


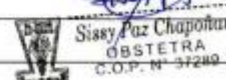
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

DNI:

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

01	MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD	DNI: 42422600	
02			

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

01	OBSTETRA ASISTENCIAL DEL HOSPITAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO	RED LAMBAYEQUE	2 AÑOS Y 4 MESES	DNI: 42422600	
02					
03					

1 4	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	2	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5		1	5	5		5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
1 5	4	4	4	1	2	5	3	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
1 6	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5						
1 7	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	2	4	4	1	5	2	4	1	5	2	4	4	2	4	5	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4					
1 8	4	3	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	1	1	2	4	1	1	2	4	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4					
1 9	4	4	5	2	4	4	4	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	2	4	4	1	1	2	4	1	1	2	4	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	2	4	4						
2 0	1	2	2	4	4	2	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	4	4	1	1	2	4	1	1	2	4	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4				
2 1	1	1	1	1	3	5	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	4	3	1	5	4	4	4	4	4	1	1	3	2	4	4	1	1	2	4	1	1	2	4	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4				
2 2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	2	3	4	3	2	4	4	1	3	2	4	1	1	2	4	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4				
2 3	1	1	1	2	3	4	1	3	2	4	4	1	3	3	2	1	3	2	5	5	5	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	1	3	2	3	1	1	2	4	3	2	4	1	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4				
2 4	1	2	1	4	4	4	1	4	4	3	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	4	4	1	3	4	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1		
2 5	3	4	2	2	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
2 6	4	4	4	2	4	5	4	3	4	2	4	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
2 7	2	3	4	3	2	4	2	4	4	3	2	3	3	4	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
2 8	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	1	5	5	3	2	5	5	3	2	5	5	3	2	5		
2 9	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	3	2	5	5	3	2	5			
3 0	4	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	4	3	4	5	2	3	4	2	3	4	3	2	3	4	2	3	5	5	4	5	1	1	5	5	4	5	5	3	2	5	4	5	1	1	4	5	3	2	5	5	3	2	5				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización: Novo Q.E.R.L.	RUC: 20514314641
CLINICA NOVO Q	
Nombre del Jefe del establecimiento:	
Nombres y Apellidos: DIEGO ISAYAMA MANRIQUE	DNI: 46597086

Consentimiento:


De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación.

Nombre del Trabajo de Investigación	
Motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales en una clínica privada de Lima, 2023	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD	
Autor: Nombres y Apellidos BARRERA LUNA JOHANA FRANCY	DNI: 46597086

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Chimbote, 5 De Junio Del 2023

Firma:



(Jefe de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución, pero si será necesario describir sus características.



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales en una clínica privada de Lima, 2023

", cuyo autor es BARRERA LUNA JOHANA FRANCY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 01 de Setiembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX DNI: 40809471 ORCID: 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 01-09-2023 10:16:43
SOSA APARICIO LUIS ALBERTO DNI: 32887991 ORCID: 0000-0002-5903-4577	Firmado electrónicamente por: LASOSAS el 01-09-2023 10:23:57

Código documento Trilce: TRI - 0650511