



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Plan de Motivación para el compromiso organizacional del personal
asistencial de una microred, Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Núñez Quijano, Victor (orcid.org/0009-0009-8900-2865)

ASESORAS:

Dra. Monteagudo Zamora, Vilma (orcid.org/0000-0002-7602-1807)

Dra. Guerra Fernández, Rosa María del Carmen (orcid.org/0000-0003-0707-5753)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO- PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes me han apoyado siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, enseñándome a valorar todo lo que tengo. A todos ellos dedico el presente trabajo, porque han incentivado en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida. Lo que ha contribuido a la consecución de este logro. Espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo.

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento de este trabajo va dirigido primero a Dios ya que sin la bendición y su amor todo hubiera sido un fracaso, también para mi esposa Anlly Bartra Tello y mi Hijita Gia Aitana que son mi motor y fuerza día a día para poder seguir superándome, a mi madre y mis hermanos que siempre están apoyándome de distinta forma, también para mis asesoras la Dra. Vilma Monteagudo y la Dra. Rosa Guerra gracias a su conocimiento y ayuda pude concluir con éxito.

A mis compañeros por el apoyo durante el desarrollo de las clases.

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.MÉTODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.2. Variables, operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
VIII. PROPUESTA	31
REFERENCIA	44
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Caracterización del Nivel de motivación del personal asistencial.	18
Tabla 2. Caracterización del Nivel de compromiso organizacional.	19
Tabla 3. Caracterización del Nivel de compromiso afectivo.....	20
Tabla 4. Caracterización del Nivel de compromiso de continuidad	21
Tabla 5. Caracterización del Nivel de compromiso normativo	22

RESUMEN

El presente estudio donde manifiesta acerca de la motivación que tienen los trabajadores de salud, en cada organización, asimismo, mantener su compromiso laboral en dicha institución, se tuvo como objetivo principal proponer un plan de motivación para mejorar el compromiso organizacional del personal asistencial de una microrred de Chiclayo. La metodología utilizada fue tipo básico enfoque cuantitativo teniendo un alcance descriptivo, propositivo con un diseño no experimental transversal. Como técnica fue encuestas y el instrumento fue un cuestionario cuya población estuvo conformada por 130 profesionales y se sacó una muestra con una fórmula para poblaciones finitas en la cual se calculó y se obtuvo un resultado de 98 profesionales de la salud que se aplicó para la tabulación de datos. Los resultados indican que el nivel de motivación del personal asistencial es regular 59,2%, asimismo indican un nivel regular, que fue 65,0% compromiso organizacional, por lo tanto, se requiere hacer un plan de motivación para mejorar ciertos aspectos en dicha institución de las cuales en los resultados se obtuvo un nivel regular, estos datos que se han obtenido sirven como ayuda para diseñar esta propuesta. Se concluye que mediante la propuesta que se diseñó se mejorará el compromiso organizacional en dichas organizaciones y será más eficiente.

Palabras clave: Motivación, compromiso organizacional, personal asistencial, normatividad.

ABSTRACT

The present study, which states about the motivation that health workers have, in each organization, also maintains their work commitment in said institution, the main objective was to propose a motivation plan to improve the organizational commitment of the healthcare personnel of a micronetwork. from Chiclayo. The methodology used was a basic quantitative approach having a descriptive, propositional scope with a transversal non-experimental design. The technique was surveys and the instrument was a questionnaire whose population was made up of 130 professionals and a sample was taken with a formula for finite populations in which a result was calculated and obtained from 98 health professionals that was applied for tabulation. of data. The results indicate that the level of motivation of the healthcare personnel is regular 59.2%, they also indicate a regular level, which was 65.0% organizational commitment, therefore, it is required to make a motivation plan to improve certain aspects in said institution from which the results obtained a regular level, these data that have been obtained serve as help to design this proposal. It is concluded that through the proposal that was designed, organizational commitment in these organizations will be improved and will be more efficient.

Keywords: Motivation, organizational commitment, healthcare personnel, regulations.

I. INTRODUCCIÓN

En el desafiante entorno económico actual, el compromiso de los empleados es esencial para el éxito de una organización y se anima a los empleados a superar las expectativas para ayudar a los empleadores a competir de manera más efectiva (Rubel et al., 2021; Shabir & Gani, 2020). Estos trabajadores suelen identificarse y tener un profundo conocimiento de los objetivos e ideales de sus organizaciones (Shiels & Chen., 2021). Por su razonable significado, la idea de responsabilidad jerárquica (CO), que alude a un vínculo mental que los especialistas pueden tener con sus asociaciones particulares, es normal en los ejecutivos autoritativos y concentrados en la escritura, especialmente en lo que se refiere a los países desarrollados y tecnológicos (Tetteh et al., 2020).

Ahora estamos en un mundo globalizado y es extremadamente importante que las empresas motiven a sus empleados. Por eso nos esforzamos en contribuir a este problema y promover medidas que aumenten el compromiso de los empleados. Por ello Moller et al. (2019) expresa que la responsabilidad de los representantes demuestra su erudita y profunda inclusión con su asociación, y con ella su propio compromiso con su prosperidad. De ahí que la inspiración en el trabajo sea vista como un motivo de responsabilidad laboral, ya que es aquella que propone ventajas a sus compañeros, ya sean ventajas o motivadores, mueve o incide en las ramificaciones o conexión profunda, reflejándola en la presentación de su trabajo y en sus diferentes espacios de trabajo.

Sin embargo, a pesar de la importancia antes mencionada, se evidencian graves problemas relacionados con la falta de compromiso organizacional en las empresas. Son los propios empresarios quienes se olvidan de este tema o simplemente lo ignoran, centrándose únicamente en exigir más rendimiento y eficacia a sus empleados en el trabajo. El anunciante del establecimiento quien corrobora lo mencionado, al remarcar la importancia que tiene la motivación laboral de los compañeros para el reconocimiento de su labor y resultado de la fundación educativa, además expresa que en los últimos tiempos ha muestra formas de

comportarse que no contribuyen al giro de los acontecimientos, presentando retrasos, desilusión, ausencia de colaboración y distinción.

La motivación de los trabajadores médicos es esencial para la sociedad ya que la calidad de su trabajo afecta la salud individual y pública, por lo cual destacaron el papel importante en la motivación de los profesionales médicos, con el tiempo, se ha comprobado que el eje principal del desarrollo empresarial son los recursos humanos conformados por personas talentosas que buscan marcar la diferencia a través de inventos innovadores y aportes nuevos a través de la dedicación y motivación recibida, que permita desarrollar el potencial de su talento, el personal de salud que son altamente motivados en la cual promueven una jornada laboral más eficaz, por ello los establecimientos de salud, deben tener varios factores para poder motivar a sus trabajadores y establecer objetivos de la organización (Hieu & Cham, 2020).

A nivel mundial, las estadísticas muestran que el 20% de los trabajadores de la salud en Estados Unidos están insatisfechos con su trabajo y al 70% le gustaría cambiar de trabajo, cuatro de cada 15 trabajadores señalo que necesitan ser motivados ya que se sienten satisfechos con sus trabajos y no sientan el desánimo de trabajar y continuar prestando servicios en la dichos establecimientos de salud para obtener una calidad de atención buena y una satisfacción por parte de los usuarios excelente y eficaz (Bohórquez et al., 2023).

A nivel nacional, el principal problema de 86 centros de salud es la falta de compromiso de los empleados. Sólo 50 ejecutivos dicen estar comprometidos con el desarrollo de habilidades y competencias de sus empleados, lo que es un factor importante en la baja productividad, la insatisfacción laboral es cada vez mayor en el Perú y en el mundo es resultado de la indiferencia de cada empleado (Aditya, 2019). Encontramos esta dificultad, y según el diario La Gestión (2019) una encuesta realizada, el 87% de los profesionales de recursos humanos y representantes empresariales a nivel global han mostrado que creen que la falta de compromiso de los empleados es la causa principal del problema.

Actualmente en dicha microred de Chiclayo, los problemas que se vienen presentando es por el desánimo del personal para realizar sus actividades entre ellos tenemos, la carga laboral las multifunciones que tiene a cargo el profesional, no se cumplen con las asignaciones presupuestales que les ofrecen, existen retrasos de pago no hay reconocimientos por el cual el personal se encuentra desmotivados y está infiriendo en su compromiso organizacional ya que no tienen ningún estímulo para sentirse capaz de seguir trabajando. Por tal impulso se plantea la interrogante de investigación ¿De qué manera un plan de motivación mejora el compromiso organizacional del personal asistencial de una microred de Chiclayo?

Este estudio se justifica teóricamente, ya que todo trabajador de salud a cada momento se enfrenta a obstáculos, por lo que es primordial que estén motivados para que asuman sus compromisos dentro de la organización, haciéndola más productiva y cómoda realizando un trabajo de calidad en la cual llegue al logro de objetivos, de esta manera se analiza por medios de autores confiables donde se mencionan cada variable. Tiene justificación práctica, ya que los resultados de la investigación se pueden utilizar para medir la motivación de los empleados basándose en mediciones científicas reales. Como aporte metodológico, este estudio sirve de antecedente para futuras investigaciones.

Por lo tal se presenta como objetivo general, proponer un plan de motivación para mejorar el compromiso organizacional del personal asistencial de una microred de Chiclayo y como objetivos específicos se plantean los siguientes; (i) caracterizar el nivel de motivación del personal asistencial de una microred de Chiclayo. (ii) describir el nivel de compromiso organizacional del personal asistencial de una microred de Chiclayo; (iii) evaluar el compromiso afectivo, continuidad y normativo del personal asistencial de una microred de Chiclayo; elaborar un plan de motivación para mejorar el compromiso organizacional del personal asistencial de una microred del tema del personal asistencial de una microred de Chiclayo y (iv) validar la propuesta del plan de motivación para mejorar el compromiso organizacional de una microred de Chiclayo por juicio de expertos.

II. MARCO TEÓRICO

Se investigó trabajos previos en el cual tienen similar problemática, a nivel internacional, y estos son las siguientes:

Razzaq et al. (2019) en Malasia, El propósito de este artículo es investigar la mediación de las relaciones organizacionales entre las prácticas de gestión del conocimiento y el desempeño de los empleados. Se recopiló información de 341 trabajadores. La recopilación de datos de la Oficina de Bienestar General, un país emergente, es bastante rara porque los datos públicos que la junta investiga se han dirigido principalmente a países evolucionados. Finalmente, Este estudio amplía la escritura de información de los ejecutivos en el área pública, al mismo tiempo que agrega información a la junta directiva como un conjunto de dispositivos para trabajar la responsabilidad jerárquica.

Gheitani et al. (2019) en Irán, tuvieron el propósito determinar el efecto mediador de la motivación en la relación entre la ética laboral islámica, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. El análisis de los datos obtenidos de 220 cuestionarios. Tuvo como resultados que la naturaleza del trabajo de los empleados bancarios es tal que los confronta con numerosas opciones éticas, el cumplimiento de estándares éticos, puede afectar en gran medida su entusiasmo y como resultado, su satisfacción y compromiso organizacional.

Timofeiev et al. (2019) en Rusia, el objetivo del estudio es determinar el grado, los determinantes de la manifestación y los medios de gestión del nivel de motivación profunda de las actividades (trabajo) y sus resultados en diferentes grupos profesionales del personal de las organizaciones médicas. El estudio se llevó a cabo en seis hospitales militares mediante la técnica de encuesta continua anónima por cuestionario de una muestra de 583 encuestados. La idea de su relación con los atributos sociales de la unicidad no está del todo asentada. Las reuniones de expertos de una asociación clínica son retratadas por las cualidades críticas del signo por parte de los representantes en su trabajo de una profunda inspiración para el movimiento que realizan

Mwesigwa et al. (2020) en Uganda, el propósito de este artículo es examinar la relación de los estilos de liderazgo y el CO. Fue transversal, cuantitativo y utilizó correlación y regresión para probar la hipótesis. El compromiso organizacional entre el personal académico de las universidades públicas de Uganda depende de la edad del personal académico, la duración del servicio, el nivel del puesto. Los resultados también indican que la satisfacción laboral influye parcialmente en la relación entre el estilo de liderazgo y CO.

Alkahtani et al. (2021) en Pakistán, el propósito de este estudio es probar empíricamente el impacto de los empleados en el compromiso organizacional a través del papel mediador de la satisfacción laboral. Se utilizaron procedimientos de inspección irregulares no probabilísticos y demoras para recopilar información de 307 representantes. El resultado muestra que el fortalecimiento de los trabajadores tiene una huella expresiva y positiva en el CO. Además, la realización del trabajo se considera un intermediario esperado entre el fortalecimiento representativo y la responsabilidad jerárquica. Además, para ayudar a los resultados, la revisión actual utilizó la hipótesis del comercio social.

Mamay et al. (2021) en Ucrania, la publicación tiene como objetivo identificar las direcciones principales y elaborar recomendaciones para construir modelos de gestión motivacional en establecimientos de salud. La revisión descubre la esencia y los objetivos de la misión de la estrategia docente en las fundaciones. Se analizaron las principales técnicas para persuadir a los trabajadores. Los creadores evaluaron el efecto de los cambios en el bienestar en la inspiración de los especialistas.

Se realizó una búsqueda minuciosa para encontrar referencias de trabajos de investigación sobre el tema a nivel nacional, se encontró los siguientes estudios:

Lucas (2019) en Lima, Perú El objetivo fue aclarar la relación entre la motivación laboral del enfermero y el CO dentro de una clínica. Es un enfoque cuantitativo, diseño no experimental los resultados del estudio mostraron que más del 50% de ellos tienen un alto compromiso con una (Me=4.667, RI=1.17, =4.709,

S=0.882), asimismo la escala de motivación señaló que tiende ser más alta del 50% el examen de similitud manifestó que existe relación de $RHO = 0,876$.

Faban-Palomino (2019) en Lima, Perú el objetivo que se planteo fue establecer la relación entre el CO y tipo de contrato laboral, estudio observacional. Sus resultados fueron que el 65,3% del personal hospitalario tuvo CO moderado. Los niveles moderados de compromiso organizacional afectivo y normativo son mayores para los trabajadores con contratos inestables. Los trabajadores con contrato indefinido, existen diferencias en el compromiso organizacional entre los trabajadores con contratos indefinidos y los trabajadores con contratos laborales. Se llegó a la conclusión que se encontró relación significativa entre el compromiso organizacional y el tipo de contrato de trabajo, pero se observó que los empleados con contratos estables obtuvieron puntuaciones más altas en relación con los empleados con contratos inestables.

Conde (2019) en Lima, Perú tuvo como finalidad general identificar la correlación entre la motivación de logro y el CO. Se aplicaron instrumentos para cada una de las variables. Las deducciones fueron las diferencias en las variables por género, edad. Se encontró una correlación directa y significativa de la fuerza débil ($p < 0,278^{**}$) entre dos variables. En base a los resultados encontrados se recomiendan incentivos a los empleados la oportunidad de asumir mayores responsabilidades, se rechaza la hipótesis nula.

Yupanqui (2020) en Lima, Perú tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el CO en Essalud. Es un enfoque cuantitativo de tipo correlacional. Donde se demostró relación alta entre las variables ($p < 0,05$). Los niveles de motivación y el compromiso se encontraron en un nivel regular, ya que no logra una autonomía y crecimiento personal en el trabajo, ni no se sienten satisfechos con la empresa en la cual afecta su compromiso.

Tuesta (2020) en Lima, Perú El objetivo fue determinar la influencia entre la motivación y el compromiso de los usuarios internos de un centro de salud. Por su naturaleza, esta no es una correlación experimental sino a nivel descriptivo básico,

por lo que se concluyó que existe una baja correlación directa significativa entre ambas ($r = 0,249$). Desde cualquier área de trabajo.

Romani & Llanco (2022) en Huancayo, Perú El objetivo fue aclarar la relación entre la motivación laboral de los trabajadores de la salud y el CO, no experimental. Los resultados arrojaron que el 68% tenía un nivel de motivación bajo y el 56% tenía un nivel de engagement normal, por lo que se concluyó que existía una relación significativa entre las variables de estudio con un rho de Spearman de 0.862.

A nivel local, Romero (2021) en su investigación tuvo como objetivo determinar la reciprocidad entre la motivación laboral y el CO de los colaboradores en la red de salud. Diseño no experimental correlacional transversal, tuvo una muestra de 33 colaboradores entre los profesionales sanitarios responsables de diferentes estrategias, etapas de la salud y la vida y futuros líderes tecnológicos realizar actividades presenciales, híbridas y remotas; tecnología. Se utiliza para investigar y recopilar información el uso del Instrumento de escala Likert. Se encontró un nivel moderado de motivación y compromisos y relaciones laborales y organizacionales de nivel medio a alto. La relación entre las variables.

Velásquez (2022) tuvo como propósito determinar la influencia de la motivación en el CO en el personal de salud. Se hizo un estudio con enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Por lo tanto, se hizo un cuestionario con 45 preguntas con una escala Likert. Sus resultados fueron que la motivación posee un fuerte efecto positivo en el CO que muestra a los trabajadores y una mayor motivación de la dirección conducirá a mayores niveles de compromiso.

Ipanaque (2022) en su objetivo busca establecer la correlación entre la motivación y la atención en los usuarios internos de Essalud. Enfoque cuantitativo diseño no experimental. Como resultados se obtuvo que existe un nivel bajo con 56% de motivación y un 43% de nivel medio de calidad. Se concluye que existe una relación significativa de 0.987, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, sustentando lo afirmado en el trabajo.

En las definiciones de la motivación laboral, se menciona que las personas siempre tienen diferentes necesidades, ya sean externas o internas. Por eso la

motivación es importante para lograr estos objetivos, es necesario de que los empleados se sientan motivados en su lugar de trabajo, es altamente productivo y se siente parte integral de la organización (Peña & Villon, 2018). La motivación es un proceso psicológico que resulta de la orientación y acción voluntaria a largo plazo hacia el logro de metas organizacionales y personales. Asimismo, la motivación es un importante estímulo orientador, del comportamiento humano. Tampoco hay dos personas que tengan las mismas opiniones por eso, en medio de esta diversidad, se dice que las organizaciones implementan prácticas que satisfarán a todo el equipo, no solo a un individuo (Varma, 2017).

Además, la motivación laboral (ML) en general es un proceso que utilizan los líderes para ayudar a su gente a lograr resultados. Altos resultados de producción. Muchos líderes creen que saben cómo crear motivación en el lugar de trabajo, el problema aquí es lo que creen que tienen idea de cómo funciona, pero en realidad no la tienen (Singh, 2017). Mat et al. (2016) demostraron que existe una asociación positiva entre la motivación laboral (ML) y el CO, por lo tanto, las organizaciones deberían considerar mejorar la motivación en el entorno laboral a través de enfoques estratégicos para aumentar la participación del servidor.

Algunas empresas todavía optan por no buscar formas de motivar sostenibilidad entre los empleados. Decidir ideas para motivar a los empleados. La aplicabilidad varía según la empresa. Lo que es beneficioso para una empresa puede no serlo conveniente para los demás (Sumarsi & Rizal, 2022). Esta es parte de la razón por la que los empleados están motivados es un desafío y un trabajo constante en progreso. El objetivo común debe ser desarrollar un ambiente de trabajo positivo enfatizando constantemente la motivación y retener a los colaboradores (Singh, 2017).

Como teorías relacionadas de los factores dentro de las organizaciones de Herzberg (1968), la teoría de la motivación laboral se refiere a la búsqueda de medios y estrategias para incrementar la motivación de los empleados de forma regular. Con una mayor motivación, los empleados se involucran más en sus respectivos campos, aumentando así los beneficios de la empresa. Según

Herzberg, el enriquecimiento laboral conduce a efectos deseables, como aumentar la motivación y la productividad, reducir el ausentismo laboral y la rotación de empleados (Pinder, 1998).

Por supuesto, no todo el mundo está de acuerdo con este sistema, señalan los críticos una variedad de efectos adversos, como aumento de la ansiedad, aumento del conflicto entre los que se enriquecen sus expectativas personales y los resultados laborales para nuevas tareas; Sentirse explotado cuando la empresa no se alinea con los intereses de la misión incremento salarial; disminución de las relaciones interpersonales, rechazo de tareas (Karoso et al. 2022). Herzberg dio poca importancia al estilo de gestión y su clasificación como factor de higiene, que también ha sido objeto de fuertes críticas (Hu et al.2022). Esa es una teoría interesante para casos de reorganización encaminados a incrementar productividad y en el que no es necesario evaluar la situación global.

La motivación laboral es un tema concluyente de calidad para la superación de las organizaciones y sociedades y el bienestar de las personas. Organizamos la literatura sobre motivación laboral durante el último siglo utilizando un metamarco que agrupa teorías, Ideas y avances en el campo que se alinean con su enfoque principal. (a) Motivos, características y direcciones motivacionales (contenido). (b) características del puesto, funciones del puesto y entorno (situación) más amplio; o (c) los mecanismos y procesos involucrados en la selección y el esfuerzo (procesos). Nuestra revisión integradora revela logros importantes en este campo, incluido un mapeo más preciso de los insumos psicológicos y las operaciones involucradas en la motivación y concepciones ampliadas del ambiente de trabajo.

Las necesidades de higiene, se satisfacen con lo que Herzberg (1968) llamó factores de persuasión o satisfacción: logro, reconocimiento, trabajo en sí, obligación y avance. Mientras que los factores de limpieza están relacionados con el entorno de trabajo, los elementos inspiradores están relacionados con la idea del trabajo real y sus ramificaciones (Yandi et al. 2022). Según esta teoría, los factores que conducen a la satisfacción laboral son aquellos que satisfacen la necesidad de autorrealización de un individuo en el trabajo, y que los individuos sólo pueden

disfrutar de las recompensas que vienen al completar una tarea. Refuerza tus anhelos. A diferencia de los factores de limpieza, que cuando están presentes provocan un estado imparcial (ni satisfecho ni decepcionado), los elementos estimulantes positivos evidentemente provocan satisfacción en el trabajo.

En las dimensiones de la motivación laboral, Herzberg (1968) se menciona dos factores. Motivacionales; Mat et al. (2018) son factores adquiridos, lugar de trabajo, reconocimiento de logros, naturaleza atractiva del trabajo. Con la máxima responsabilidad, reconocemos las oportunidades de mejora y avance que se pueden lograr en el ámbito laboral. Los factores de higiene dependen en gran medida de factores externos, pero se pone más énfasis en los factores internos que tienen en cuenta las emociones y pensamientos de los empleados a la hora de realizar el trabajo.

Mamay et al. (2021) refiriéndose a Herzberg (1968), señalan que estos conducen a una alta motivación y satisfacción laboral, hoy en día, los trabajadores creen que tienen un factor motivador. Principalmente por motivos de higiene. Hoy en día, los empleados necesitan sentirse reconocidos y considerados en cualquier organización, y eso es mejor que un salario alto. Hay seis elementos: sentido de logro, oportunidad de alcanzar metas, responsabilidad, reconocimiento, trabajo en equipo y trayectoria profesional.

Factores de higiene; estos incorporan enfoques y estrategias organizacionales, circunstancias y seguridad laborales, tarifas y ventajas salariales, naturaleza de la supervisión y asociaciones con jefes, colegas y jefes (Chaudhary et al., 2023). Mwesigwa et al. (2020) Expresaron que la deficiencia de los elementos antes mencionados puede causar desilusión crítica entre los trabajadores; No se garantiza que su presencia los despierte. Es decir, incluso después de seguir buenos sistemas en las variables antes mencionadas, no se garantizará que el trabajador se sienta realizado, lo que demuestra que está intentando satisfacer plenamente su contrato.

Así, Robbins & Judge (2017) refieren a Herzberg al afirmar que se deben enfatizar, de diferentes maneras, los componentes relevantes para el trabajo, como

la mejora personal y profesional interiormente de la compañía. Significa mucho considerar los lugares naturales de los representantes para lograr su plenitud y posteriormente su inspiración. Además del hecho de que existen excelentes estrategias y excelentes tasas de pago; Los trabajadores necesitan sentirse importantes, deben ser valorados y estimados, y ser percibidos por la asociación en general. Hay ocho componentes, por ejemplo, compensación, beneficios, enfoques jerárquicos, relaciones comerciales, circunstancias laborales, supervisión, estatus y estabilidad profesional.

Las organizaciones preocupadas por el cumplimiento ético de sus empleados se enfrentan al problema de la inconsistencia entre los estándares éticos de sus empleados y la organización. Interactuar con nuevos empleados es una forma de garantizar el cumplimiento. Sin embargo, para los empleados a largo plazo y los nuevos contratados, es importante hacer que estos estándares sean visibles y poder implementarlos en la vida diaria de su organización. Por lo tanto, es necesario considerar implementar factores de higiene y motivación en el sistema organizacional para lograr una alta lealtad de los clientes internos, potenciando así su eficiencia operativa y mejora continua sobre su desempeño; consiguiendo así una mayor contribución a los beneficios de la empresa y a la creación de valor que contribuye a la empresa u organización (Arriba et al. 2020).

En lo que corresponde al compromiso organizacional, Por otro lado, Kruse (2014) añade que el engagement comercial es una emoción hace que sea más probable que recomiende esta organización a sus amigos, que se sienta orgulloso de ella organizado y más asequible para estar satisfecho y menos propenso a pensar en buscar otros trabajos. El CO es el amor que le tienes a tu trabajo, al punto que le das todo, te esfuerzas cada día por lograr mejores resultados, tanto a nivel individual como colectivo en el espacio laboral, tu trabajo, fuera de eso, eres feliz estar allí llegue incluso a recomendar o hablar con otras personas sobre su organización para trabajar allí, encariñándose más con esa empresa a medida que llegan varias ofertas de trabajo.

Por otro lado, la teoría de la segunda variable, Meyer & Allen (1991) afirman que el CO una etapa psicológica describe cómo se relacionan y sienten los trabajadores dentro de la organización; Esta etapa afecta la congruencia de los representantes dentro de la organización. Coincidiendo con las valoraciones de los creadores mencionados anteriormente, Newstrom (2015) afirma que la responsabilidad jerárquica es cuánto se relacionan los trabajadores con la organización y cuánto necesitan seguir actuando en ella. Estos autores señalan que el compromiso es el apego que siente un empleado por la empresa, el apego que le hace permanecer en ella, es decir, se trata de “ponerse la camiseta” para dar lo mejor a la empresa a la que pertenece (Gorgulu & Akilli, 2020).

Es un estado psicológico porque dependerá de lo que el empleado piensa sobre la organización o su compromiso para permanecer o salir de la asociación, así como de cómo desempeña las funciones más. De tal manera, Kruse (2013) añade que la responsabilidad empresarial es una conmoción que hace que sea más probable que recomiendes la organización a tus amigos, que estés orgulloso de la organización y que estés más satisfecho y pienses menos en la organización o compañía sobre este tema busca otro trabajo (Hoff et al. 2020). El CO es el amor que tienes por tu empresa, al punto que le das todo, te esfuerzas cada día por lograr mejores resultados, tanto a nivel individual como colectivo en tu espacio laboral, fuera de eso, estás feliz de estar allí, haga un esfuerzo adicional para recomendar o contarles a otros sobre su organización para trabajar allí, a medida que lleguen más ofertas de trabajo en diferentes trabajos.

Según Hurtado (2017) cita la teoría de Meyer & Allen (1991), la cual se basa en tres componentes, representando el compromiso de un empleado con su organización desde tres perspectivas diferentes. Las dimensiones son; continuidad, Hurtado (2017) refirió que alude a la visión de gastos relacionados con la salida de la asociación. Es decir, se trata de determinar, asumiendo que el representante abandona la organización, si obtendrá una nueva línea de trabajo, cuánto le costará encontrar una nueva línea de trabajo una vez más y cuánto le costará encontrar una nueva línea de trabajo una vez más y consiguieron todo lo que necesitaban para entrar en la construcción en curso.

Ruiz (2013) citando a González (2011) señala que en el componente continuo también conocido como computación, existe un gran acuerdo para admitir precios distintos a los propios, a cambio de un buen salario. Asimismo, Peña et al. (2016) explican que encontrar este tipo de colaboradores de largo plazo es muy probable en términos de inversión de tiempo y el esfuerzo desperdiciado de dejar la sociedad, el coste bancario, material y psíquico que pueden llevar a la jubilación, así como la inseguridad psicológica que resulta de buscar otra carrera.

En la siguiente dimensión afectiva, Hurtado (2017) explica que se relaciona con los estímulos morales, que existe un apego entusiasta al empleado, así como compromiso y participación en la organización. Esto crea una conexión muy importante entre los empleados y la empresa, creando el primer vínculo. Te sientes tan bien con la empresa que la consideras parte esencial de tu vida y de tu crecimiento competitivo y personal (Putra & Ali, 2022).

Asimismo, Neves et al. (2018) comunicaron que los vínculos profundos de un trabajador quedan atestiguados ante la asociación cuando se relaciona con ella a través de la coincidencia entre cualidades humanas y objetivos normales. Al tener una filosofía comparativa y poder relacionar los objetivos de la asociación con los propios del profesional, se incrementará la inspiración y por ende el posible cumplimiento, contribuyendo así a las más probables mejoras laborales de los representantes. (Goetz & Wald, 2022). Finalmente, en última dimensión normativa; Hurtado (2017) señala que los empleados tienen una obligación moral cuando son recompensados con beneficios de la empresa. En otras palabras, los empleados se sienten obligados a contribuir a la organización tiene su longevidad en ella, porque puede estar muy bien remunerada, además de tener buenos incentivos sociales y políticas de bienestar, creando una relación recíproca entre ambas (Nkhukhu, 2019).

III. MÉTODOLÓGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

En las definiciones de CONCYTEC (2020) este estudio fue básico, Porque se trataba de un intento de mejorar el conocimiento científico sobre el objeto de análisis, de conseguir que se recogiera toda la información y se pudiera encontrar información sobre cómo relacionar las variables. Además, Bernardo et al. (2020) manifiesto que fue de enfoque cuantitativo Porque indica que se mide numéricamente y se utilizan símbolos estadísticos.

El alcance fue descriptivo propositivo, se basó en la evaluación y medición de varios factores diseñados para mejorar problemas específicos (Hernández & Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Según Hernández & Mendoza (2020) que este estudio no es experimental, ya que implica la búsqueda de información en un entorno natural. De esta manera, la herramienta puede atravesar enfoques cuantitativos en el nivel propositivo de explicación, dado que ya ha sido aplicada antes de la fecha límite.

El diseño de investigación, la cual se visualizó de esta manera: R: realidad a diagnosticar; Ox: caracterizar el problema; P: Propuesta y T: modelos enfocadas en las dimensiones

3.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Plan de motivación

Definición conceptual: Según la propuesta de Herzberg (1968), la inspiración reside en las tareas rutinarias y sin pruebas no solo difaman a los trabajadores y crean mentalidades distantes o duras que realmente influyen en sus vidas y en la sociedad, sino que también apuntan a una menor calidad, una mayor rotación y ausentismo.

Definición operacional: de esta manera se midió conforma sus dimensiones e indicadores en la cual se formularon las preguntas con una escala Likert.

Variable 2: compromiso organizacional

Definición conceptual: Meyer y Allen (1991) afirman en su investigación que el compromiso organizacional es “una etapa psicológica que caracteriza la relación que los empleados mantienen con sus organizaciones. Este estatus influye en las decisiones sobre si seguir siendo parte de la organización.

Definición operacional: se evaluaron conforme una encuesta y una escala Likert, definiendo los parámetros que por medio de las dimensiones planteadas se formularon los ítems apropiados para medir la variable.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: fue un conjunto de individuos, cosas, cualidades especiales para ser explicadas y para dar motivo a la investigación (Arias, 2020). Se menciona, la población que estará conformada para el desarrollo de la investigación, fue de 130 profesionales asistenciales que trabajan en una microred, Chiclayo

Criterios de inclusión, Personal asistencial, personal de ambos sexos

Criterios de exclusión, personal que se negaron a firmar el consentimiento informado, personal que trabajo en otros establecimientos

3.3.2. Muestra: es un subgrupo o parte del universo en donde se cargaron a cabo la investigación, es la parte específica de la población (Fuentes et al. 2020). Con respecto a la muestra, por ser un número mayor se hizo por medio de una formula. En la cual se calculó y se sacó un promedio de 98 profesionales (Ver anexo 6).

3.3.3. Muestreo: Se utilizaron un muestreo no probabilístico, porque no se requirió de una selección en base a procedimientos estadísticas (Feria, et al.2020).

3.3.4. Unidad de análisis: personal asistencial que trabajaron en una microred

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El estudio utilizó como técnicas la encuesta y una ficha de recolección de datos, lo que permitió recopilar todos los datos importantes observados por las personas educadas.

Instrumentos; los datos se obtuvieron por medio de un cuestionario y una entrevista (Hernández & Mendoza, 2018) En este caso el motivo es una entrevista y el cuestionario OC es una adaptación desarrollada en 2006. Se basa en la operacionalización de la variable "CO" especificada por Meyer y Allen. Esta es una prueba de 26 ítems que mide las dimensiones.

Validez: Este estudio realizó un análisis de contenido basado en el criterio de los revisores (Valdés et al.,2020). En Dimensiones de CO, propuesto por Meyer y Allen. Porque se convierten en la base para la creación del cuestionario. Para garantizar la validez, se invitó a tres expertos como jueces expertos, quienes hicieron propuestas para la organización del cuestionario. Además, se realizó una validación concurrente y se alcanzó un nivel de significancia de 0,05, lo que indica que la herramienta es efectiva. Se realizó un análisis de confiabilidad para 26 ítems de la escala "Compromiso Organizacional". Utilizando el Alfa de Cronbach, el índice positivo es 0,820. Por tanto, la herramienta es fiable (Gonzales y Requejo, 2020).

3.5. Procedimientos

Recopilamos datos con este punto en mente. Primero, se obtuvo el permiso correspondiente del director de la microrred para continuar con el estudio. Publicado por la universidad. El segundo paso es una reunión con el responsable para explicarle el propósito del estudio y fijar una fecha específica para la solicitud de investigación. En la tercera fase se aplicó la investigación. La introducción previa del consentimiento informado y, sobre todo, una explicación del propósito del estudio. Al final se pasó a la parte estadística y se obtuvieron los resultados correspondientes.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó estadística inferencial y descriptiva para procesar todos los datos. Esto significa que los resultados descriptivos se presentan en figuras y tablas, indicando

los resultados principales para cada dato. Cada resultado fue analizado mediante el programa SPSS V.25.

3.7. Aspectos éticos

Sánchez et al. (2023) declaró en su informe de Belmont en el año 1979 los principios éticos del estudio.

Respeto a las personas; la información recopilada no se mostrará a otros y los datos obtenidos estarán protegidos. Por tanto, haz el bien y abstente del mal; Demuestro que no daña al paciente ni físico ni psicológicamente. El beneficio de la investigación para los participantes no será económico, se basará en el componente privado como plan de mejora. Asimismo, la autonomía; Los pacientes tienen derecho a decidir participar en la investigación sin represalias. Finalmente, cuando se trata de equidad, todas las personas que reciben igual trato son tratadas con respeto y ningún miembro es discriminado en su esfuerzo por ser justo y equitativo. Por otra parte, se tuvo en cuenta la decisión del consejo universitario N° 0126-2.017/UCV.

IV.RESULTADOS

Mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos y en concordancia a los objetivos del estudio, se llegó a los siguientes resultados que muestran las siguientes tablas:

Tabla 1

Caracterización del Nivel de motivación del personal asistencial de una microred de Chiclayo.

	Motivación	
	fi	%
Bajo	13	13,3%
Regular	58	59,2%
Alto	27	27,5%

En la tabla 1, los resultados muestran que el nivel de motivación del personal asistencial es regular esto es 59,2% indican un nivel regular; esto debido a que algunos sienten que no han logrado sus objetivos profesionales puesto que no tienen oportunidades, además sienten que las condiciones laborales no son favorables para el trabajador, mientras que son regulares los sistemas de seguridad laboral, Mientras que 27,5% indican un nivel alto puesto que hay buena relación con los jefes y los compañeros y 13,3% indican un nivel bajo, puesto que hay poco reconocimiento.

Tabla 2

Caracterización del Nivel de compromiso organizacional del personal asistencial de una microred de Chiclayo.

	Compromiso organizacional	
	fi	%
Bajo	16	16,7%
Regular	64	65,0%
Alto	18	18,3%

En la tabla 2, los resultados muestran que 65,0% tienen un nivel regular de compromiso organizacional; esto debido a que se observa la falta de identificación con la organización; existen pocas oportunidades de empleo; propuestas para dejar la organización puesto que les ofrecen mejores oportunidades; 18,3% indican un nivel alto de compromiso organizacional esto debido a que existe un sentimiento de felicidad por la prestación del servicio; puesto que su salario es estable y 16,7% indican un nivel bajo de compromiso organizacional; esto debido a los tiempos y costos laborales pues hay falta de personal por tanto hay momentos en que existe mucha carga de trabajo.

Tabla 3

Caracterización del Nivel de compromiso afectivo del personal asistencial de una microred de Chiclayo.

	Compromiso afectivo	
	fi	%
Bajo	15	15,3%
Regular	66	67,3%
Alto	17	17,4%

En la tabla 3, los resultados muestran que 67,3% tienen un nivel regular de compromiso afectivo; pues el personal muestra poca identificación con la organización esto influye también en su indiferencia en la participación y querer ser parte de la organización. Así mismo, 17,4% indican un nivel alto de compromiso afectivo puesto que se siente feliz al prestar sus servicios, mostrando importancia por cada una de sus actividades y 15,3% indican un nivel bajo de compromiso afectivo, esto debido a que no siente orgullo de permanecer en la organización. Por tanto, se sugiere realizar actividades de integración que permitan fortalecer los lazos de compromiso de los trabajadores con la organización de manera que no se vea perjudicada la producción y se logren las metas propuestas.

Tabla 4

Caracterización del Nivel de compromiso de continuidad del personal asistencial de una microred de Chiclayo.

	Compromiso de continuidad	
	fi	%
Bajo	13	13,3%
Regular	56	57,1%
Alto	29	29,6%

En la tabla 4; los resultados muestran que 57,1% tienen un nivel regular de compromiso de continuidad; esto debido que tienen la necesidad de trabajar y en el mercado laboral hay pocas oportunidades de empleo. Así mismo, 29,6% indican un nivel alto de compromiso de continuidad puesto que en la organización han encontrado salarios estables lo que ha causado impacto financiero a nivel personal. Mientras que 13,3% indican un nivel bajo de compromiso de continuidad, esto debido al miedo a dejar la institución y en algunos casos el exceso de carga de trabajo, pues los horarios no siempre se respetan.

Por tanto, se sugiere fortalecer a través de reconocimientos la fidelidad de los trabajadores pues así sentirán que su trabajo y esfuerzo es reconocido por sus superiores.

Tabla 5

Caracterización del Nivel de compromiso normativo del personal asistencial de una microred de Chiclayo.

	Compromiso normativo	
	fi	%
Bajo	11	11,2%
Regular	52	53,1%
Alto	35	35,7%

En la tabla 5, los resultados muestran que 53,1% tienen un nivel regular de compromiso normativo esto debido a la formación profesional puesto que adquiere experiencia; además siente obligación de permanecer en la organización por sus necesidades de trabajar; mientras que 35,7% indican un nivel alto de compromiso normativo, puesto que siente lealtad hacia la organización debido a que en algún momento presentó endeudamiento con la organización pero que con apoyo de la misma pudo superar y 11,2% indican un nivel bajo de compromiso normativo, puesto que se siente obligado a permanecer en la organización lo que motiva sentimientos de culpa, por no poder optar por otro trabajo.

V. DISCUSIÓN

En el análisis del primer objetivo específico, donde menciona en la tabla 1 sobre la caracterización del nivel de motivación, el 59.2% de los encuestados indica tener un nivel regular, el 27.5% un nivel alto y el 13.3% un nivel bajo. Estos hallazgos coinciden con Gheitani et al. (2019) en este estudio se puede indicar que existe un nivel medio con un 53% en el cual menciona que no existe motivación en la institución. Asimismo, Hurtado (2017) donde examina que la industria de la atención médica está intensificando su trabajo y que la naturaleza de las administraciones finalmente está relacionada con la eficiencia, las habilidades, la inspiración y la satisfacción de los proveedores de atención médica para ayudar a mantener una asistencia exitosa.

La motivación es un ciclo mental que surge debido a la puesta en práctica, el curso y la perseverancia de una actividad intencional para lograr objetivos jerárquicos e individuales. Pinder (1998) afirma que "la inspiración del trabajo es un conjunto de poderes vivaces que comienzan tanto dentro como fuera del ser de una persona, para iniciar actividades relacionadas con los negocios, conducir y decidir su estructura, porte, fuerza y duración.

Por esta razón, la motivación intrínseca no es atribuido a la expectativa de cualquier recompensa para el individuo y por lo tanto no hay resultado pecuniario o no pecuniario de la actividad sino sólo en sí misma. Además, la actividad sólo se ejecuta por el bien de uno mismo. "Las actividades son fines en sí mismas y no medios para un fin.

Con el creciente interés cultural por una administración sanitaria viable, se ha convertido en una prueba para el director de la clínica de emergencia estimular a los representantes y al mismo tiempo estar a la altura de las suposiciones de los pacientes. Las investigaciones han destacado la importancia de las estrategias exitosas de recursos humanos para desarrollar aún más la ejecución del marco de bienestar.

La motivación es el camino hacia la consecución fructífera de objetivos individuales y autoritativos. También es una realidad que no se puede persuadir a los demás

directamente; En cualquier caso, siempre se puede establecer un lugar de trabajo en el que las personas se sientan estimuladas. La forma persuasiva de comportarse de los representantes podría tener sentido considerando las especulaciones sobre el contenido, el ciclo y el soporte. La hipótesis sustancial de la inspiración se centra en lo que persuade a un individuo. La hipótesis del ciclo examina todo el proceso de inspiración y destaca cómo un individuo es estimulado y centrado en torno al ciclo mental objetivo y mantiene que el significado y el área de requisitos comparables es diferente para cada persona con un componente subyacente de alta subjetividad (Lucas, 2019).

Según Herzberg (1968) El reconocimiento al trabajo es quizás uno de los principales satisfactores o inspiraciones. Hu et al. (2022) se concentraron en elementos persuasivos en la clínica oftalmológica terciaria de Delhi y encontraron seis áreas persuasivas ordenadas por mérito: estatus, seguridad, habilidad, logros, alianza y poder en varias reuniones de expertos. Otro estudio realizado en los sectores público y privado, mostró que el reconocimiento superior del trabajo era un factor de motivación importante en los sectores públicos. El informe también detalló que los representantes valoraron las buenas relaciones laborales con los socios como factores de persuasión importantes. Esto podría atribuirse en gran medida al éxito socio social y político del mundo en nuestro país.

Asimismo; en el segundo objetivo específico, en la tabla 2, indica sobre la caracterización del nivel de compromiso organizacional, manifiesta que el 65% de los encuestados afirma tener un nivel regular, el 18.3% nivel alto y el 16.7% indica nivel bajo. Estos resultados sostienen con Razzaq et al. (2019)

En este artículo comparable podemos ver que el 58,5% de los encuestados expresan que existe un nivel normal en este factor.

El compromiso organizacional del personal ha sido un tema comúnmente estudiado recientemente. La definición más comúnmente utilizada de compromiso organizacional pertenece a Allen & Meyer (1991), un estado psicológico que vincula al individuo a la organización, define como una construcción multidimensional.

La motivación se refiere gran parte del tiempo al razonamiento básico, la recepción y el mantenimiento de formas de comportamiento saludables en el examen y la práctica. La inspiración es alucinante y compleja, y se requieren definiciones más claras. Las investigaciones futuras deben centrarse en las poblaciones que han estado subrepresentadas en la investigación sobre la motivación. Los investigadores y profesionales tienen el desafío de examinar cuidadosamente el papel de la motivación en los comportamientos de salud y explorar otros factores que pueden influir más fuertemente en los comportamientos de salud.

Las asociaciones de atención médica se enfrentan a una prueba importante en lo que respecta al capital humano de sus directivos. El Informe sobre el Bienestar Mundial 2006 de la Asociación Mundial del Bienestar (OMS) advertía actualmente sobre la estresante deficiencia de personal que padecen las clínicas médicas y los centros de bienestar en todo el planeta y las dificultades para supervisarlos. Más aún en los últimos tiempos, el informe del Plan para los Objetivos de Mejora Gestionables (ODS) para 2030 demuestra que el personal de enfermería carece de personal suficiente y su desempeño es inconsistente. Las bases del bienestar enfrentan diferentes dificultades, descritas por algunos factores que generalmente han sido revelados en la escritura lógica.

Estos incorporan supuestos culturales en expansión para estas asociaciones, además de avances mecánicos y clínicos. Otro marcador del que se ha hablado en general es la asignación satisfactoria de RRHH. Las instituciones sanitarias, al igual que otras organizaciones, necesitan contar con buenos profesionales para lograr sus objetivos, aunque el trato a los usuarios externos y la calidad esperada de la atención médica hacen que la adecuada gestión de los recursos humanos cobre mayor importancia en estas organizaciones.

Se ha demostrado que el compromiso organizacional es un aspecto clave del trabajo de los profesionales de la salud, particularmente las enfermeras, encontró que era fundamental para brindar una mejor atención al paciente y garantizar los resultados organizacionales. Además, la CO está estrechamente relacionada con la responsabilidad laboral y el empleo en el ámbito de enfermería. Se ha demostrado

que la responsabilidad jerárquica es un componente intermedio que contribuye a un mayor desarrollo del cumplimiento del puesto a pesar de las altas solicitudes de trabajo, particularmente en personas mayores de 45 años.

Esta multitud de variables se vuelve clave para seguir desarrollando la ejecución de posiciones. Encontraron que la CO, la realización y la experiencia laboral han demostrado ser indicadores significativos de la ejecución ocupacional en los expertos de enfermería.

Entonces, se podría decir que la responsabilidad jerárquica alude al vínculo que un individuo siente con la asociación donde trabaja, esforzándose por lograr los resultados normales, compartiendo el modo de pensar y los valores institucionales. De esta manera, especialistas en el tema afirman que analizar la responsabilidad jerárquica es un componente básico para lograr un desempeño satisfactorio del personal, ya que fortalece el desempeño y el comportamiento de los trabajadores, principalmente en medio de situaciones de emergencia y vulnerabilidad, como ocurre en la actual situación de posibilidades de bienestar.

El compromiso organizacional muestra la conexión mental de un representante con la asociación. Según Meyer (2019), existen tres tipos de responsabilidad jerárquica: responsabilidad llena de sentimiento, coherencia y responsabilidad regularizadora. Lleno de sentimiento de responsabilidad conecta con el vínculo cercano del trabajador con la asociación y sus destinatarios. La responsabilidad de duración muestra la conexión mental entre un representante y su asociación debido a los gastos relacionados con la salida de la asociación. Por fin, regular la responsabilidad alude a convicciones genuinas y comunes de permanecer en una asociación.

La conducta del supervisor asume un papel básico en el cumplimiento y compromiso del trabajador. La iniciativa como capacidad de gestión está esencialmente relacionada con los recursos humanos y la comunicación social. Es la forma más común de impactar una reunión para lograr objetivos jerárquicos. La iniciativa es la capacidad de un jefe para impactar, estimular y empoderar a los trabajadores para contribuir a los logros jerárquicos. Los jefes pueden utilizar diferentes estilos de administración para liderar y dirigir a sus trabajadores, incluidos estilos de autoridad

dictatorial, regulatorio, de libre empresa, magnético, de gobierno mayoritario, participativo, condicional e innovador. No existe un estilo de autoridad generalizado. Se requieren diferentes estilos de administración para diversas circunstancias. El pionero exitoso debe saber cuándo mostrar una metodología específica.

El CO Se trata de una progresión de comportamientos de los trabajadores que los llevan a intentar beneficiar en última instancia al establishment, al deseo de permanecer en él y al reconocimiento de sus objetivos y valores. Responsabilidad autoritaria como el grado de prueba reconocible que siente un representante con la asociación en la que trabaja, que decide su grado de responsabilidad y su objetivo de salida. La responsabilidad jerárquica puede descomponerse según tres puntos de vista alternativos: la responsabilidad de coherencia, que depende de la conexión que el representante siente hacia su establecimiento provocado por los pequeños emprendimientos que ha creado a lo largo del tiempo; responsabilidad emocional, que está más conectada con los premios mentales que obtiene el trabajador, por ejemplo, el reconocimiento o respaldo mostrado por diferentes socios, por lo que el trabajador se siente relacionado con su asociación, tolerando y compartiendo las cualidades y objetivos de la organización; y estandarizar la responsabilidad, que está relacionada con las ventajas del propio especialista y su obligación en cuanto a sus actitudes de trabajo rígido.

Así, distintos creadores han seguido utilizando este orden para reconocer los tres tipos de responsabilidad jerárquica, llena de sentimiento, progresión y estandarización. Arriba et al. (2020) se basan en las investigaciones de Meyer y Allen donde destacan la importancia de la responsabilidad plena y estandarizada al trabajar con la confianza autoritaria, señalando además que aún es importante profundizar más en este tema.

Las vocaciones de bienestar dependen de sus poderes para planificar nuevos expertos, liderar investigaciones y ofrecer tipos fundamentales de asistencia. La responsabilidad jerárquica es una parte importante de la viabilidad y ejecución de la ocupación y puede afectar la rotación, el ausentismo escolar y la confianza relacional.

En el tercer objetivo específico, señala en la tabla 3 acerca de la dimensión del compromiso afectivo, indicando que el 67.3% del personal encuestado señala tener un nivel regular, el 17.4% nivel alto y el 15.3% nivel bajo. Estos hallazgos se contrastan con 57.8% de los profesionales tiene un regular compromiso afectivo.

Por lo tanto, en el cuarto objetivo específico, en la tabla 4, señala que la dimensión compromiso de continuidad, el 57.1% del personal encuestado indica tener un nivel regular, el 29.6% nivel alto y el 13.3% nivel bajo. Estos resultados concuerdan con Mwesigwa et al. (2020) en este estudio menciona que existe un nivel regular de esta dimensión con un 65% señalando que no dan seguimiento al personal encargado del establecimiento de salud.

Al igual que otras asociaciones, las fundaciones de bienestar intentan apoyar la obligación de coherencia o inmutabilidad en sus empleados, principalmente por la dificultad de encontrar expertos de vez en cuando y las repercusiones de los errores cometidos en los servicios médicos. En cualquier caso, esto no impide que la mayoría de las copias originales examinadas en esta investigación resuelvan los problemas de desilusión laboral, estrés, objetivo de irse y otros aspectos negativos de RR.HH. de los ejecutivos, lo que demuestra que es una preocupación mundial en esta área. Podemos referirnos a lo elaborado por Gorgulu y Akilli (2020)], donde retratan una conexión positiva y crítica entre los niveles de responsabilidad estandarizada y el cumplimiento de la ocupación mostrados por los trabajadores del bienestar, lo que demuestra cómo los esfuerzos realizados para disminuir el agotamiento laboral y los elementos de ayuda mental desarrollan aún más la inspiración ofrecer mejores tipos de asistencia, lo que influirá directamente en la eficiencia individual e institucional.

Finalmente, en el último objetivo específico, en la tabla 5 se puede visualizar la dimensión compromiso normativo, en la cual señala que tiene un 53.1% nivel regular, el 35.7% alto y el 11.2% bajo. Estos hallazgos coinciden con Faban-Palomino (2019) en este estudio similar podemos indicar que la dimensión normativa existe un nivel medio con el 50% del personal encuestado.

VI. CONCLUSIONES

1. El nivel de motivación del personal asistencial, se concluye que es del 72.5% regular y bajo respectivamente, esto implica en los resultados de las metas sanitarias y cumplimiento de la misión y visión de la institución con respecto al buen desempeño de los trabajadores no es del todo satisfactorio; sin embargo, tenemos 27,5% del personal con nivel alto de motivación, indica que falta mejorar esta variable.
2. El nivel de compromiso organizacional se concluye que existe un 81.7% bajo y regular como consecuencia de factores diversos, tales como la distancia de desplazamiento al centro laboral, el entorno laboral, la sobrecarga de actividades, etc., que repercute en el buen desempeño y la identificación con la organización, esto indica que solo el 18.3% tiene un alto compromiso con la organización.
3. En el nivel de las dimensiones de CO podemos concluir que en el compromiso afectivo 67.3% (66), continuidad 57.1% (56) y normativo es regular 53.1% (35). En estas dimensiones faltan por mejorar ya que no están funcionando útilmente en dicha institución.
4. Se concluye que mediante el plan de motivación se observara cambios de mejora en la conducta de los profesionales como puntualidad, trabajo en equipo, identidad institucional.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al gerente se sugiere implementar medidas de motivación y apoyo al personal de salud para alcanzar altos niveles de compromiso.
2. Al jefe de recursos humanos se sugiere garantizar un entorno de confianza y comunicación continúa esforzándose por comprender las expectativas de los profesionales y asegurándose de cumplirlas lo mejor que pueda.
3. A los futuros profesionales de salud crear programas en base al presente diseño con otras variables de estudios que permita incrementar el compromiso laboral en la microred.
4. A los futuros investigadores ampliar el abordaje de los temas principales para una mejora en cada establecimiento de salud, y que este estudio sea de mucha ayuda para implementar estrategias que ayuden a dar soluciones duraderas y sirva como punto de partida para nuevos estudios.

VIII. PROPUESTA

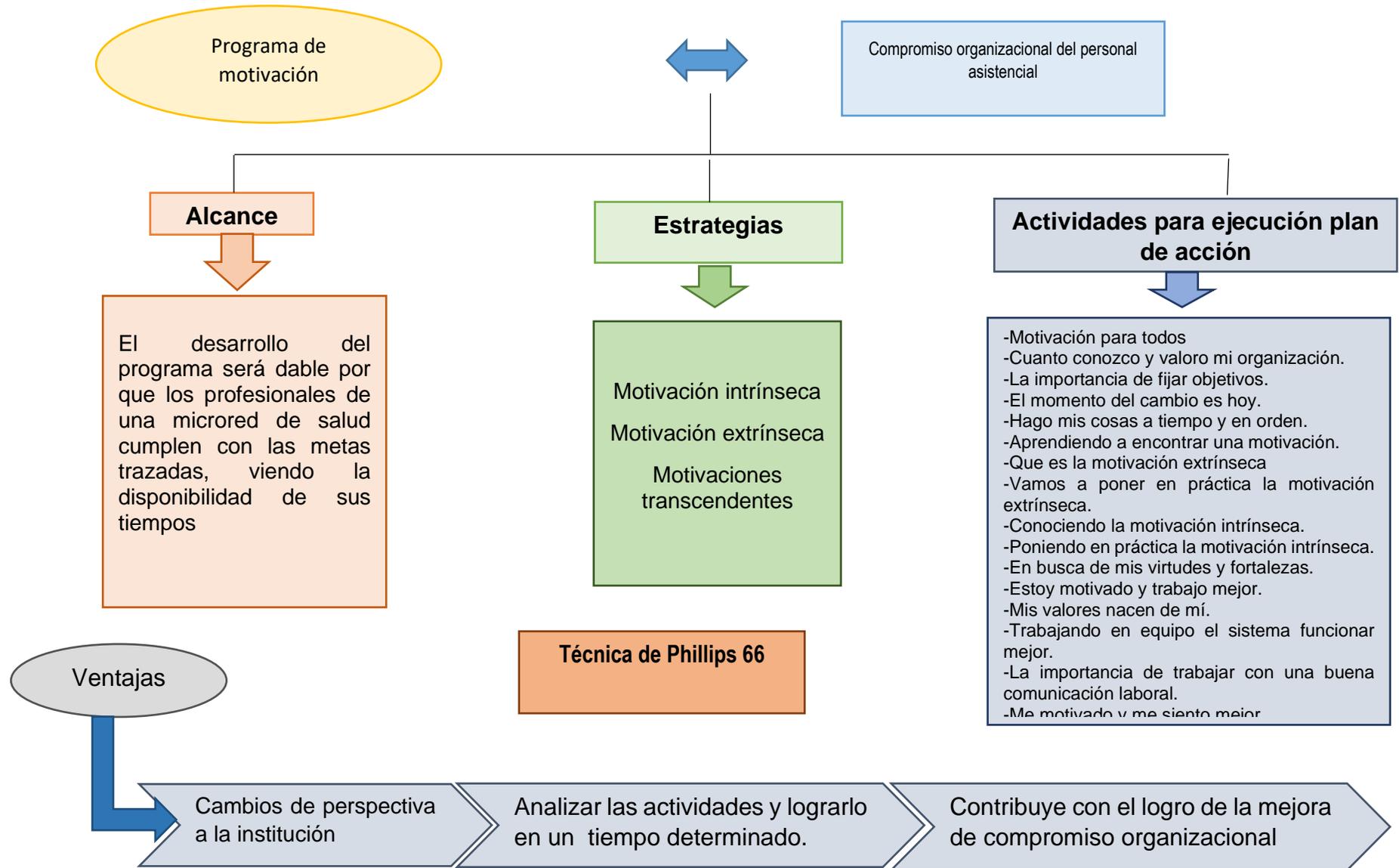
PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE UNA MICRORED CHICLAYO

Fundamentación

En la mejora del programa se han considerado que hoy en día, los establecimientos de salud privados y estatales necesitan responsabilidad jerárquica, por lo que este programa pretende brindar los datos fundamentales para inspirar a los expertos a aumentar la responsabilidad, ya que la importancia de la inspiración de las personas al realizar su trabajo.

Como hace referencia Ramírez (2020), la inspiración es “el impulso que impulsa a un individuo a elegir y realizar una actividad entre aquellas elecciones que se introducen en una circunstancia específica”. Podemos decir que la motivación eleva la viabilidad a realizar las metas y objetivos de la institución, y produce en la persona la elección de la búsqueda de mejores oportunidades para lograr el reconocimiento de sí mismo. Para ello es de suma importancia tener la opción de prepararlos en este punto, para que puedan realizar sus emprendimientos y actividades enfocadas al establecimiento, contribuyendo a la mayor probabilidad de ejecución del trabajo. El programa se centra en la realización de ejercicios de psicoeducación y talleres participativos. Es más, el método Phillips 66 (cooperación grupal), simulaciones, conceptualizaciones, conversaciones grupales, material mediático variado, vibraciones colectivas, reflexión inteligente (Ver anexo IV).

Programa de motivación para mejorar el compromiso organizacional del personal asistencial de una microred, Chiclayo



REFERENCIA

- Aminizadeh, M., Saberinia, A., Salahi, S., Sarhadi, M., Jangipour Afshar, P. y Sheikhbardsiri, H. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los empleados paramédicos prehospitalarios iraníes durante el nuevo brote de coronavirus de 2019. *Revista Internacional de Gestión Sanitaria*, 15 (1), 36-44.
- AlKahtani, N., Iqbal, S., Sohail, M., Sheraz, F., Jahan, S., Anwar, B & Haider, S. (2021). Impact of employee empowerment on organizational commitment through job satisfaction in four and five stars hotel industry. *Management Science Letters*, 11(3), 813-822. 10.5267/j.msl.2020.10.022
- Arias J. L. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Primera edición, *Editado por: ENFOQUES CONSULTING EIRL*. Arequipa- Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Aditya, D. C. P. (2019). Leadership, organizational culture, organizational justice on organizational commitments and employee performance contract in private hospitals. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(3), 151-166. <https://doi.org/10.38043/jmb.v16i3.2238>.
- Arriba-Pérez, F., García-Méndez, S., Regueiro-Janeiro, JA y González-Castaño, FJ (2020) By Toutatis! Trainee teachers' motivation when using comics to learn history. *Frontiers in psychology*, 12, 778792. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.778792/full>
- Bernardo C; Carbajal Y & Contreras V (2020) Metodología de la investigación. Manuel del estudiante. <https://docplayer.es/134732351-Metodologia-de-la-investigacion-manual-del-estudiante.html>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Benavides, A., & Pérez, E. (2023). Organizational Climate and Its Importance for Organizational Success: A Literature Review. *Perspectives and Trends in Education and Technology: Selected Papers from ICITED 2022*, 441-450. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-19-6585-2_39.

Conde V (2019) *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de un contact center de Lima, 2019*. Tesis postgrado. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_a03855feb5ce89c63d627083ae6fc000

CONCYTEC (2020) Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D). https://www.untels.edu.pe/FTP/2021.01.26.0032_COMUNICADO%20N.%C2%B0%20032-2020A-INVESTIGACI%C3%93N-GU%C3%8DA%20PR%C3%81CTICA%20PARA%20LA%20FORMULACI%C3%93N%20Y%20EJECUCI%C3%93N%20DE%20PROYECTOS%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20Y%20DESARROLLO.pdf

Chaudhary, A., Islam, T., Ali, H. F., & Jamil, S. (2023). Can paternalistic leaders enhance knowledge sharing? The roles of organizational commitment and Islamic work ethics. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 72(1/2), 98-118. <https://doi.org/10.1108/GKMC-06-2021-0109>

Fabián-Palomino, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18 (37),1-14. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>

Feria H; Blanco M & Valledor F (2020) La dimensión metodológica del diseño de la investigación científica. Editorial Académica Universitaria (Edacun). <http://edacunob.ult.edu.cu/xmlui/bitstream/handle/123456789/90/La%20dimensi%C3%B3n%20metodol%C3%B3gica%20del%20dise%C3%B1o%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fuentes-Doria, D.D., Toscano-Hernández, A.E., Malvaceda-Espinoza, E.L., Ballesteros, J.L., & Pertuz, L.D. (2020). Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables.

<https://www.semanticscholar.org/paper/Metodolog%C3%ADa-de-la-investigaci%C3%B3n%3A-Conceptos%2C-y-en-y-Fuentes-Doria-Toscano-Hern%C3%A1ndez/d7103d1fb392579fceac74e1c27c207a1c9943b9>

González, D. (2011). *Psicología de la motivación*. Editorial la Habana: Ciencias médicas.

http://newpsi.bvpsi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/Psicologiadelamotivacion.pdf

Goetz, N. y Wald, A. (2022). ¿Semejantes pero diferentes? La influencia de la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el ajuste persona-trabajo en el desempeño individual en el continuo entre organizaciones permanentes y temporales. *Revista Internacional de Gestión de Proyectos*, 40 (3), 251-261.

Gestión. (2019). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. <https://gestion.pe/gestion-tv/importancia-motivacion-laboral-empresas-sector-minero-273879-noticia/>

Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N. and Foroudi, P. (2019), "Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector", *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, Vol. 12 No. 1, pp. 76-95. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: *Editorial Mc Graw Hill Education*, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hieu, V.& Cham, P. (2020). Examining the Impact of the Employee Motivation to the Organizational Commitment in General Insurance Corporations in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*,

24,8435-8450.10.37200/IJPR/V24I7/PR270821

<https://www.researchgate.net/publication/341312822>

Herzberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees. *Harvard Business Review*. New York, pp 52 – 53.
<http://www.mcrhrdi.gov.in/91fc/coursematerial/management/14%20One%20More%20Time%20How%20do%20you%20Motivate%20Employees.pdf>

Hu, Q., Dollard, M. F., & Taris, T. W. (2022). Organizational context matters: Psychosocial safety climate as a precursor to team and individual motivational functioning. *Safety science*, 145, 105524.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105524>

Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer & Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. (Tesis para optar el grado de licenciado en administración de empresas). Universidad de Piura.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1

Hoff, T.; Lee, D. & Prout, K. (2020). Organizational commitment among physicians: A systematic literature review. *Health Services Management Research*, 1–13. <https://doi.org/10.1177/0951484820952307>

Ipanaque K (2022) *motivación laboral del personal de enfermería y calidad de atención al paciente hospitalizado en áreas críticas en un hospital EsSalud Chiclayo, 2022*. Tesis postgrado. Universidad María Auxiliadora.
<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1230/TRABAJO%20ACADEMICO-IPANAQUE%20MONTALVO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Karoso, S., Riinawati, R., Ilham, R. N., Rais, R. G. P., & Latifa, D. (2022). Analyzing the Relationship of Work Environment and Quality of Work Life on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Madani Society*, 1(3), 167-173. <https://doi.org/10.56225/jmsc.v1i3.140>

- Kruse, K, (2014) How do you measure engagement. *Revista Forbes*.
<http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-doyoumeasure-engagement/2/>
- Lucas, Z. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada, Lima 2019*. (Tesis de posgrado). Universidad Peruana Unión, Lima.
<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2839>.
- Mat, S.; Mohd, A.; Shafini, N. & Omar (2018). *The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace*. Universiti Teknologi MARA, Malasia.
[https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J.%20Appl.%20Environ.%20Biol.%20Sci.,%206\(5S\)139-143,%202016.pdf](https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J.%20Appl.%20Environ.%20Biol.%20Sci.,%206(5S)139-143,%202016.pdf)
- Mamay, A., Myroshnychenko, I., & Dźwigoł, H. (2021). Motivation management model and practical realization within the health care institutions. *Health Economics and Management Review*, 2(2).
<https://armgpublishing.com/journals/hem/volume-2-issue-2/article-3/>
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management development*, 39(2), 253-268.
<https://doi.org/10.1108/JMD-02-2018-0055>
- Moller, A. C., Jager, A. J., Williams, G. C., & Kao, A. C. (2019). US physicians' work motivation and their occupational health. *Medical Care*, 57(5), 334-340.
<https://doi.org/10.1097/MLR.0000000000001101>
- Newstrom, J. (2015). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13 ed.). México: Mc Graw Hill.
https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf

- Neves, T., Graveto, J., Rodríguez, V., Maroco, J. & Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer & Allen para enfermeros portugueses. *Revista latinoamericana de Enfermagen*. http://www.scielo.br/pdf/rlae/v26/es_0104-1169-rlae-26-e3021.pdf
- Nkhukhu-Orlando, E (2019). The affective commitment of academics in a university in Botswana. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 11(2),12-19. DOI: 10.5897/IJEAPS2019.0595 <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1212802.pdf>
- Peña, H. & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159.
- Pinder, C. C. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*, Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Putra, R. y Ali, H. (2022). Determinación del comportamiento organizacional y toma de decisiones: análisis de habilidades, motivación y comunicación (revisión de la literatura sobre gestión de recursos humanos). *Revista Internacional Dinasti de Gestión de Negocios Digitales*, 3 (3), 420-431.
- Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M. and Tehseen, S. (2019), "Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance: The neglected role of knowledge management in the public sector", *Business Process Management Journal*, Vol. 25 No. 5, pp. 923-947. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2018-0079>
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*. https://www.researchgate.net/publication/270883763_El_compromiso_organizacional_un_valor_personal_y_empresarial_en_el_marketing_interno

- Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., & Rimi, N. N. (2021). High commitment human resource management practices and hotel employees' work outcomes in Bangladesh. *Global Business and Organizational Excellence*, 40(5), 37-52. <https://doi.org/10.1002/joe.22089>
- Romani E & Llanco I (2022) *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de salud del centro de salud de Pilcomayo - Huancayo, 2022*. Tesis postgrado. Universidad Roosevelt. <https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/1093/TESIS%20ROMANI%20-%20LLANCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero D (2021) *Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque*. Tesis posgrado. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53239/Romero_CDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins S & Judge T (2017) *Comportamiento organizacional*. España: Pearson Educación. https://www.academia.edu/42008048/Comportamiento_Organizacional_15_a_Edicio_n_Stephen_P_Robbins_and_Timothy_A_Judge
- Sánchez, G. S., Bezhold, G. A., & Farnós, I. A. (2023). Research ethics: From principles to practical aspects. *Anales de Pediatría (English Edition)*.
- Singh, A. (2017). Employee motivation: a study on modern workplace motivation. *International Journal of Engineering Sciences & Management Research*, 4(4), 68-77. https://www.academia.edu/32407094/EMPLOYEE_MOTIVATION_A_STUDY_ON_MODERN_WORKPLACE_MOTIVATION
- Shabir, S., & Gani, A. (2020). Impact of work–life balance on organizational commitment of women health-care workers: Structural modeling approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(4), 917-939. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2019-1820>

- Shields, B., & Chen, C. (2021). Examining the relationship between work-life conflict and burnout. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 47(1), 67-76. <https://doi.org/10.20856/jnicec.4710>
- Sumarsi, S., & Rizal, A. (2022). The effect of competence and quality of work life on organizational citizenship behavior (OCB) with organizational commitment mediation. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS) Volume*, 2. <https://ssrn.com/abstract=4001395>.
- Tetteh, S., Wu, C., Opata, C. N., Asirifua Agyapong, G. N. Y., Amoako, R., & Osei-Kusi, F. (2020). Perceived organisational support, job stress, and turnover intention: The moderation of affective commitments. *Journal of Psychology in Africa*, 30(1), 9-16. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1722365>.
- Timofeiev, D. A., Erugina, M. V., Krom, I. L., & Tsvigaylo, M. A. (2019). The management of professional motivation of medical organization personnel. *Problemy sotsial'noi gigieny, zdravookhraneniia i istorii meditsiny*, 27(1), 50-53. <https://doi.org/10.32687/0869-866X-2022-30-1-153-159>.
- Tuesta L (2020) *Motivación laboral y compromiso organizacional de los usuarios internos de los centros de salud de Lima Metropolitana. Lima, 2019*. Tesis postgrado. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45194/Tuesta_PLDJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Varma, C. (2017). Importance of employee motivation & job satisfaction For organizational performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 6 (2), 10-20. <http://indianresearchjournals.com/pdf/IJSSIR/2017/February/2.pdf>
- Valdés A; García F & Torres G (2020) *Medición en Investigación Educativa con Apoyo del SPSS y el AMOS*. https://www.researchgate.net/publication/341622791_Medicion_en_Investigacion_Educativa_con_Apoyo_del_SPSS_y_el_AMOS/link/5ef6118f92851c52d6fdf302/download

- Velásquez D (2022) *La influencia motivacional en el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la Clínica del Pacífico, Chiclayo 2021*. Tesis postgrado. Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5213/1/TL_VelasquezChumanDiego.pdf
- Yupanqui N (2020) *Motivación y compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud – 2019* (tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44407>
- Yandi, A., & Havidz, H. B. H. (2022). Employee performance model: Work engagement through job satisfaction and organizational commitment (A study of human resource management literature study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 547-565. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1105>

ANEXOS

ANEXO I: operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Plan de motivación laboral	Según la propuesta de Herzberg, (1968), “la motivación reside en el “enriquecimiento de tareas”. Las labores rutinarias y no desafiantes no sólo denigran a los colaboradores y genera actitudes pasivas o violentas que impactan seriamente en sus vidas y en la sociedad, sino que además causa menos calidad, mayor rotación y ausentismo	La motivación se estipulará acorde a las dimensiones de factores intrínsecos o motivacional y factor extrínseco o Higiene.	Factores de motivación o intrínsecos Factores extrínsecos o higiénicos	Sentimiento de logro Oportunidad de alcanzar los objetivos Responsabilidad Reconocimiento Trabajo en equipo Remuneración Beneficios Política de empresa Relación laboral Condiciones laborales Supervisión Status Seguridad laboral	Ordinal

Variab es de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Compro miso organiz acional	En su trabajo investigativo, Meyer y Allen (1997) exponen que el compromiso organizacional “es la fase psicológica que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización”	El compromiso organizacional se enfoca en describir el nivel de compromiso experimentado por los trabajadores, influenciado en la productividad de la institución.	Compromis o afectivo	Felicidad por la prestación del servicio	1,2,3,	Ordinal
				Alta importancia personal	4, 5, 6,	
				Identificación con la organización	7, 8,9,	
				Orgullo de permanecer en la organización	10,11	
				Participación	12, 13	
				Ser parte de la familia	14, 15 ,16	
			Necesidad de trabajar	17		
			Miedo a dejar la institución	18		
			Pocas oportunidades de empleo			
			Salario estable			
			Impacto financiero de dejar la organización		19	
			Tiempos y costos laborales		20	
Tiempo y carga de trabajo	21					
Dejar la organización	22					
Lealtad a la organización.	23					
Culpa	24					
Endeudamiento con la organización	25					
Formación profesional	26					
Obligación de permanecer						
			Compromis o normativo			

ANEXO II: Cuestionario para medir el compromiso laboral

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan sus sentimientos hacia la organización para la que trabaja. Marque con un aspa (x) su respuesta de elección. No existe respuesta correcta o incorrecta. Por favor sea sincero. La escala Likert.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente acuerdo

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
Dimensión 1; Compromiso afectivo						
1	Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia					
2	Realizo mi trabajo de tal manera que espero adecuados incentivos por parte de la institución.					
3	Me siento emocionalmente vinculado con esta institución					
4	Mis metas profesionales se alinean perfectamente a las de la institución.					
5	Pienso que la institución espera un buen desempeño de mi parte.					
6	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.					
7	Estoy comprometido con todas las actividades que realiza la institución.					
8	Pienso que mi institución puedo desarrollarme completamente					
9	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización					
10	Este trabajo es para mí algo más que una obligación					
11	Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de la institución.					
12	Cuido los intereses de la institución como propios.					
13	Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo.					
14	La institución es muy significativa para mí					
15	Pienso que mi trabajo se adapta a mis competencias					
16	Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora.					
Dimensión 2: Compromiso de continuidad						

17	Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta institución.					
18	Sería muy difícil para mí en este momento dejar la institución, incluso si lo deseara.					
19	Permanecer en la institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
20	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta institución, consideraría trabajar en otra parte.					
Dimensión 3: Compromiso normativo						
21	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta institución.					
22	Las autoridades de la institución reconocen mis logros.					
23	Me sentiría culpable si renunciara a la institución en este momento.					
24	Esta institución merece mucho más de mí laboralmente.					
25	Si sigo esforzándome en mi trabajo podría quedarme en esta institución.					
26	Si no renuncio a esta institución es porque me siento obligado con mis compañeros					

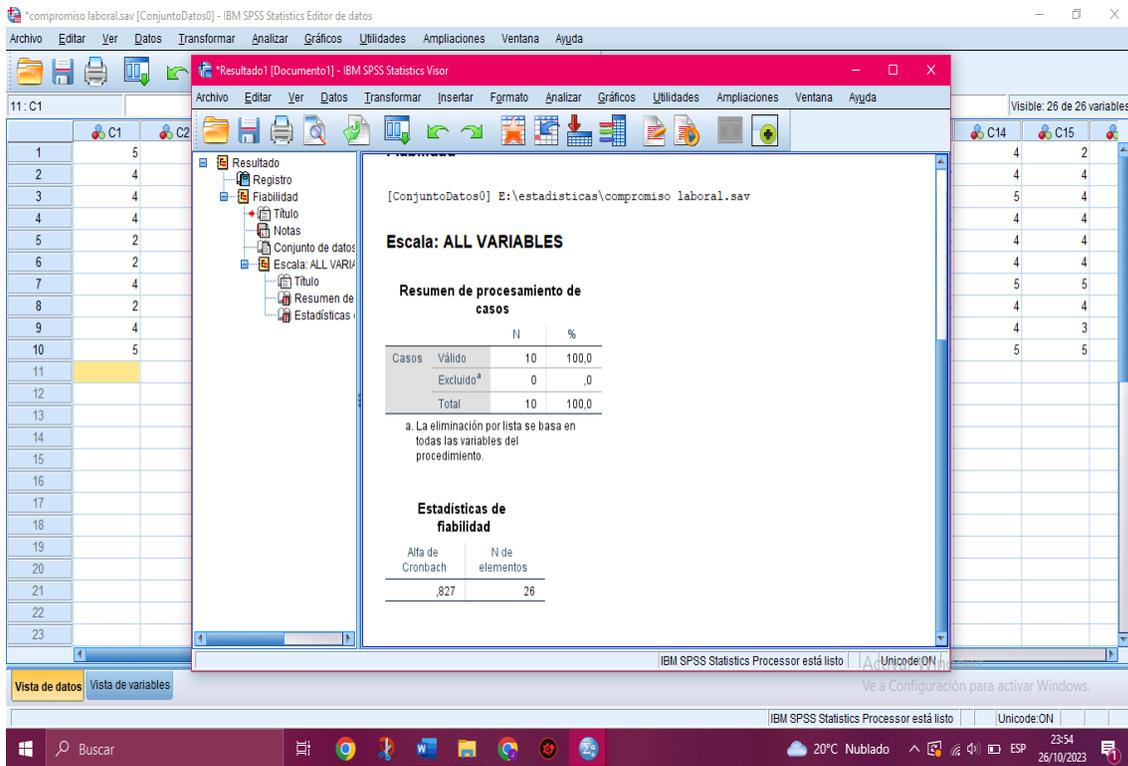
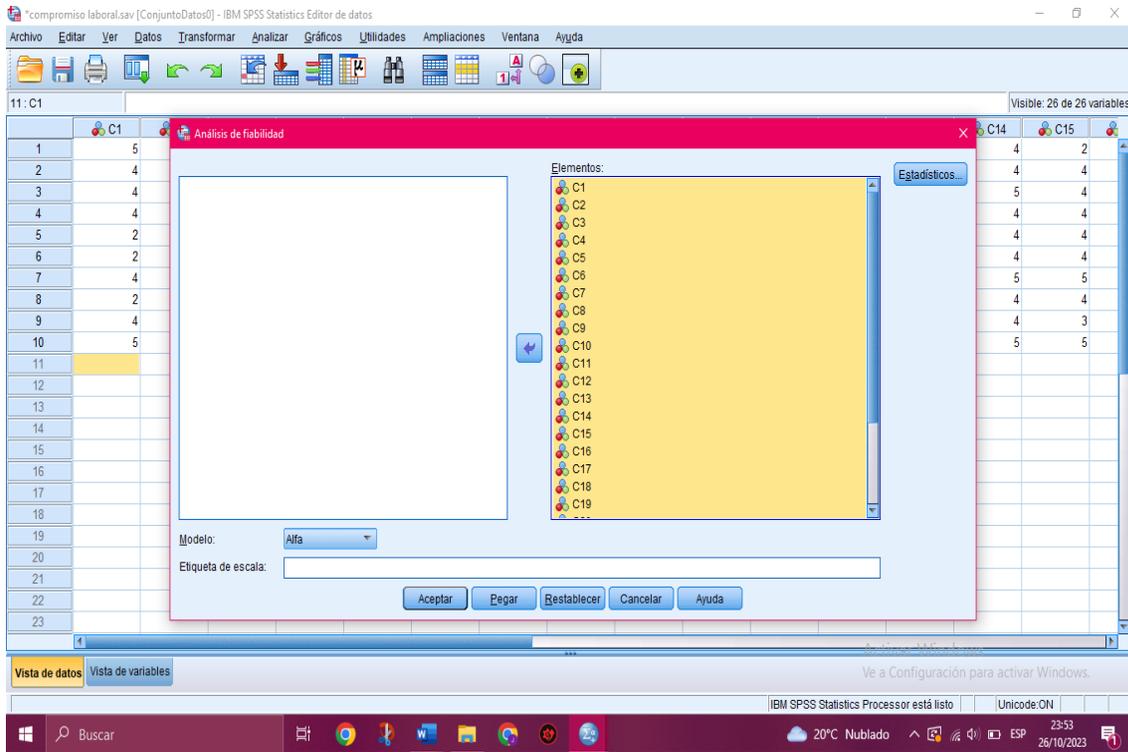
Ficha técnica del cuestionario

Nombre	Cuestionario de Compromiso Organizacional – (CO)
Autores	Mayer y Allen (1991) tomado del autor Gonzales y Requejo (2020)
Año	2020
Variable a medir	Compromise organizational
Administración	Individual
Dimensiones	Compromiso afectivo Compromiso normativo Compromiso de continuidad
Duración	30 min
Número de ítems del instrumento	El instrumento de la investigación está formado por 26 ítems
Descripción de la escala	Escala de Likert 1 = totalmente de acuerdo 2 = de acuerdo 3 = ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = en desacuerdo 5 = totalmente en desacuerdo

ALFA DE CRONBACH			
α	Alfa	=	0.820
K	N.º de ítems	=	26

Ficha técnica del cuestionario

Título de investigación	Plan de Motivación para el compromiso organizacional del personal asistencial de una Microred, Chiclayo.
Autor	Núñez Quijano, Víctor
Objetivo	Diseñar un plan de motivación y compromiso organizacional del personal asistencial de una microred de Chiclayo.
Variable a medir	Compromiso organizacional
Administración	Individual
Dimensiones	Compromiso afectivo
	Compromiso de continuidad
	Compromiso normativo
Duración	25 min
Sujetos de aplicación	Profesionales asistenciales que trabajan en una microred, Chiclayo.
Número de ítems del instrumento	El instrumento de la investigación está formado por 26 ítems
Descripción de la escala	5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indiferente 2 = En desacuerdo 1 = totalmente en desacuerdo
Baremación	Malo = 26 – 61 Regular = 62 – 95 Bueno = 96 – 130
Método para Consistencia interna	Alfa de Cronbach $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$ $\alpha =$ Alfa de Cronbach K = Número de Ítems V_i = Varianza de cada Ítem V_t = Varianza total
Valor de consistencia interna	0,827
Conclusiones de consistencia interna	El instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado es muy cercano a 1



ANEXO N° III. Consentimiento Informado

Título de la investigación: Plan de Motivación para el compromiso organizacional del personal asistencial de una Microred, Chiclayo

Investigador: Víctor Núñez Quijano

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Plan de Motivación para el compromiso organizacional del personal asistencial de una Microred, Chiclayo”, cuyo objetivo diseñar un plan de motivación y compromiso organizacional del personal asistencial de una Microred de Chiclayo. Este estudio de investigación es desarrollado por estudiantes de posgrado del programa académico de maestría en gestión de los servicios de salud, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la gerencia de la Microred Posope Alto.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Este estudio se justifica teóricamente, ya que todo trabajador de salud a cada momento se enfrenta a obstáculos, por lo que es primordial que estén motivados para que asuman sus compromisos dentro de la organización. Tiene justificación práctica, porque los resultados de la investigación podrán ser usados para medir la motivación del personal, teniendo como base una medición real y científica. Como aporte metodológico este estudio podrá ser utilizado para futuras investigaciones como antecedentes

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Plan de Motivación para el compromiso organizacional del personal asistencial de una Microred, Chiclayo”

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en la sala de espera del centro de salud Posope Alto.
3. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con al Investigador Núñez Quijano Víctor, email: nnunezqu@ucvvirtual.edu.com y Docente asesora Monteagudo Zamora Vilma, email: mmonteagudoza@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

ANEXO IV: Programa de motivación laboral para mejorar el compromiso organizacional.

1. DATOS GENERALES

Nombre	: Programa de Motivación Laboral
Población beneficiaria	: Trabajadores de una Microred, Chiclayo
Duración	: 16 sesiones de 107 días
Tiempo por sesión	: 45 minutos
Lugar	: Microred, Chiclayo
Responsables	: Núñez Quijano, Víctor

2. JUSTIFICACIÓN

El programa tendrá como objetivo el mejorar la motivación laboral de los trabajadores de organización a la que se está presentando el estudio, de tal manera que se podrá reflejar el incremento del compromiso organizacional, dicho programa estará dividido en etapas circulares puesto que cada sesión tendrá un orden que se encuadrada a la psicoeducación, desarrollando tareas, colaboración en la variación solicitados, reconociendo a los trabajadores como experimentados en sus tareas a realizar y por supuesto en su valuación, todo ello en base a los expresado por Neyra y Rios (2020) para realizar una intervención de manera correcta, el programa de intervención estará compuesto por 16 sesiones en las cuales se tendrá que evidenciar cambios significativos en las variables que se está estudiando por cada sujeto sometido al presente estudio, teniendo como evidencia los resultados del pre y post test, por ultimo cabe recalcar que cada sesión estará dirigida bajo las dimensiones de la motivación laboral, las cuales son “motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente” reflejadas en el compromiso organizacional, así mismo el desarrollo del programa fue dable por que los trabajadores de una Microred de Chiclayo, cumplen con las metas trazadas, viendo la disponibilidad de sus tiempos.

3. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El presente programa está dirigido a 98 colaboradores, de los cuales se puede encontrar al personal asistencial. Teniendo 16 sesiones, que fueron programadas semanalmente, las cuales concluirán en 107 días. Se utilizaron la metodología Participativa. El programa está enfocado en realizar actividades de psicoeducación y talleres participativos. Y la técnica de Phillips (participación grupal), juegos de roles, lluvias de ideas, grupos en discusión, material audiovisual, dinámicas grupales, reflexión interactiva.

4. OBJETIVOS

General

Incrementar el nivel de motivación laboral en el personal asistencial de la microred

Específicos

- Identificar el nivel de compromiso organizacional, en el personal asistencial de la microred.
- Optimizar la identidad hacia la organización, en el personal asistencial de la microred
- Estimular la superación personal en el personal asistencial
- Motivar en los quehaceres laborales al personal asistencial
- Facilitar el reconocimiento del ciclo motivacional en el personal asistencial
- Definir la práctica de la motivación extrínseca en el personal asistencial
- Fomentar la práctica de la motivación intrínseca en el personal asistencial
- Desarrollar las potencialidades en el personal asistencial
- Desarrollar la motivación para el trabajo en el personal asistencial
- Fomentar la buena práctica de valores en el personal asistencial
- Fortalecer la interrelación entre en el personal asistencial y directivos de la microred.

- Mejorar el trabajo en beneficio de los otros en el personal asistencial

Recursos

Humanos

2 ponentes

Materiales

Hojas de papel, papelotes, plumones acrílicos, plumones, lápices, lapiceros de colores, lapiceros tinta negra, cintas masking, entre otros.

Cronograma

Sesión	Diciembre				Enero				Febrero				Marzo			
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Sesión 1:	X															
Sesión 2:		X														
Sesión 3:			X													
Sesión 4:				X												
Sesión 5:					X											
Sesión 6:						X										
Sesión 7:							X									
Sesión 8:								X								
Sesión 9:									X							
Sesión 10:										X						
Sesión 11:											X					
Sesión 12:												X				
Sesión 13:													X			
Sesión 14:														X		
Sesión 15:															X	
Sesión 16:																X

Sesión 1: "Motivación para todos"

Objetivo: Identificar el nivel de compromiso organizacional, en los trabajadores de la Red de salud Lamas.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCION	TIEMPO	MATERIAL
Prueba de entrada	Identificar el nivel de compromiso organizacional el personal asistencial	Se aplicará la escala de compromiso organizacional (Allen y Meyer), la cual se realizará de manera colectiva y nos permitirá tener un resultado pre del programa a realizar, teniendo así los resultados como base	10 min	Papel bond impreso la prueba a realizar Lapiceros proyector
Exponer el programa, y el cronograma de sesiones y objetivos a cumplir	Mostrar el programa a realizar y establecer lo que se desea lograr con ello.	Se exhibirá el programa y los procedimientos a seguir tanto como los objetivos a cumplir: se utilizar un proyector para la visualización, el moderador presentara el programa y los parámetros que se seguirán, identificando el encuadre y las normas a seguir, a tal punto se solicitar toda la atención a los colaboradores para así poder tener un mejor impacto en cada integrante.	5 min	Proyector Pizarra acrílica Plumones
Dinámica creando una historia	Lograr animar el grupo y contribuir a la concentración.	Se pedirá a los trabajadores que todos participara, poniéndose en una fila, se recortara papeles en los cuales se escribirá palabras dispersas, el primer participante agarrara un papel e iniciara la historia con la palabra escrita así cada colaborador seguirá la historia complementándola con cada palabra que sacara	15 min	Voz de facilitador. Papel bong Plumones
Desarrollo de la sesión	Identificar el nivel de compromiso organizacional	Posteriormente se identificará los nivele que existen dentro del compromiso organizacional haciéndoles participe de la sesión, a la vez se les pedirá que escriban cuales son los compromisos que ellos tienen dentro de la organización y por lo cuales se sienten identificados	20 min	Voz del facilitador Pizarra Multimedia
Cierre	Solicitar la opinión del contenido del programa de parte de los colaboradores.	Para cerrar la sesión se dialoga con los colaboradores sobre su primera experiencia del programa, y a vez se les preguntara sobre las acciones que los desmotivan a diario, para así poder buscar soluciones	5 min	Voz del facilitador Pizarra Multimedia

Sesión 2 “Cuanto conozco y valoro mi organización”

Objetivo: Mejorar la identidad hacia la organización, en el personal asistencial

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCION	TIEMPO	MATERIAL
Presentación de los facilitadores	Dar a conocer la identidad de los expositores y el de la sesión	Se inicia la sesión saludando dando la bienvenida a los trabajadores, así mismo presentando a los expositores y el proceso de la sesión a realizar.	10 min	voz de los facilitadores pizarra presentador de diapositivas
Dinámica “y mi identidad”	Conocer cómo se siente identificado cada colaborador de si mismo y hacia la organización.	Se pide a los colaboradores que se pongan de pie y se agrupen de 2 personas, ahora ambos deben ponerse mirando frente a frente, y luego se les pedirá que digan lo que ven en la otra persona y que es lo que hace dentro de la organización , posterior a ello a cada uno se les dará una hoja y escribirán lo que la otra persona dijo de si, luego cada uno compartirá lo escrito y si acertaron y como se sintieron al respecto	10 min	Diapositivas Presentador de diapositivas Block de notas Lapiceros
Desarrollo de la actividad	Mejorar la identidad hacia la organización	Se procede a presentar un video sobre “que es identidad” posteriormente se procederá hacer preguntas referentes al video mostrado. Se abordará el tema de identidad laboral y sus consecuencias dentro de la organización que podría perjudicar el buen desempeño laboral	20 min	https://www.youtube.com/watch?v=a6CE1lk_p_C0 diapositivas plumones pizarra
Cierre	Proceder a concluir la sesión	Se realiza el cierre correspondiente de la actividad, a su vez se les agradece su participación y su retorno en la próxima sesión a realizar	5 min	Voz de los facilitadores

Sesión 3: “La importancia de fijar objetivos”

Objetivo: Estimular la superación personal del personal asistencial

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCION	TIEMPO	MATERIAL
Presentación de los facilitadores	Dar a conocer la identidad de los expositores y el de la sesión	Se inicia la sesión saludando y dando la bienvenida a los trabajadores de la red de salud lamas, después un pequeño feedback del tema anterior, así mismo presentando a los expositores y el proceso de la sesión a realizar.	10 min	voz de los facilitadores pizarra presentador de diapositivas
Dinámica “el árbol de los logros”	Reflexionar sobre los logros que obtuvieron favoreciendo el conocimiento de valores y cualidades	Se le solicitara a cada colaborador, que arme una lista de aquellos valores o cualidades que posea, luego de eso se le pide que elabore otra lista con los logros que hayan obtenido a lo largo del tiempo, luego hacer una lista con los apoyos que le han ayudado a conseguir esos logros. Y por último cada colaborador deberá dibujar en una hoja un árbol con raíces y frutos.	10 min	Papel bond Lapiceros Lápices Proyector Presentador de diapositivas
Desarrollo de la actividad	Estimular la superación personal en los trabajadores	Se procede a visualizar un video sobre la superación personal, se realizará preguntas de acuerdo al material visto, luego se procede a desarrollar el tema de superación personal y el fijar objetivos	20 min	Pizarra Proyector Presentador de diapositivas https://www.youtube.com/watch?v=600owt3gRSQ&t=13s
Cierre	Proceder a concluir la sesión	Se realiza el cierre correspondiente de la actividad, a su vez se les agradece su participación y su retorno en la próxima sesión a realizar	5 min	Voz de los facilitadores

Sesión 4: “El momento del cambio es hoy”

Objetivo: Estimular la superación personal

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIOON	TIEMPO	MATERIAL
Presentación de los facilitadores	Dar a conocer la identidad de los expositores y el de la sesión	Se inicia la sesión saludando y dando la bienvenida a los trabajadores, después un pequeño feedback del tema anterior, así mismo presentando a los expositores y el proceso de la sesión a realizar.	10 min	voz de los facilitadores pizarra presentador de diapositivas
Dinámica “REGALOS”	Aprender a dar y recibir sin esperar nada a cambio	Se procede a pedir a los trabajadores que se levanten de sus sillas y se muevan, posterior a esto se les entrega una tarjeta y cada uno de ellos tendrá que escribir que regalo quisiera obsequiar el regalo puede ser simbólico, un pensamiento y deseo, luego de esto se reunirán en parejas de dos y ambos intercambiaran los regalos. Se procederá a realizar preguntas acerca del tema	10 min	Tarjetas Lapiceros Pizarra Multimedia
Desarrollo de la actividad	Continuar con la estimulación de superación personal mediante el cambio	Se procede a mostrar un video acerca del cambio para mejorar la superación personal, posterior a esto se continúa desarrollando el tema de superación laboral pero esta vez mediante el cambio que cada persona puede realizar en si para mejorar.	20 min	Pizarra Proyector Presentador de diapositivas https://www.youtube.com/watch?v=HFGdWAIH4eQ
Cierre	Proceder a concluir la sesión	Se realiza el cierre correspondiente de la actividad, a su vez se les agradece su participación y su retorno en la próxima sesión a realizar	5 min	Voz de los facilitadores

Sesión 5: “Hago mis cosas a tiempo y en orden”

Objetivo: Motivar en los quehaceres laborales en el personal asistencial

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIAL
Presentación de los facilitadores	Dar a conocer la identidad de los expositores y el de la sesión	Se inicia la sesión saludando y dando la bienvenida a los trabajadores, después un pequeño feedback del tema anterior, así mismo presentando a los expositores y el proceso de la sesión a realizar.	10 min	voz de los facilitadores pizarra presentador de diapositivas
Dinámica “encuentra el objeto”	Hacer consciente el impacto que generan nuestras acciones en los grupos	Plantea una escena en la cual existen diferentes tipos de elementos movibles, se forma grupos, a continuación, se pide a los grupos que observen la escena, luego se pide al primer grupo que se de la espalda, a continuación, el grupo número 2 y 3 proceden a desordenar la escena, el grupo debe ordenar la imagen como lo vio en primera instancia, esto se realizara con todos los grupos.	10 min	Voz de los facilitadores Pizarra Objetos diversos Diapositivas
Desarrollo de la actividad	Motivar en los quehaceres laborales mediante la técnica de las 5s	Se procede a reproducir un video sobre la técnica de las 5s y su importancia dentro de las organizaciones, posteriormente se procede a comparar con el ambiente donde se encuentran y buscar soluciones que se podría implantar para mejorar dentro de su ambiente laboral.	20 min	Pizarra Proyector Presentador de diapositivas https://www.youtube.com/watch?v=U4tXTZpGfMI
Cierre	Proceder a concluir la sesión	Se realiza el cierre correspondiente de la actividad, a su vez se les agradece su participación y su retorno en la próxima sesión a realizar	5 min	Voz de los facilitadores

Sesión 6: “Aprendiendo a encontrar una motivación”

Objetivo: Facilitar el reconocimiento del ciclo motivacional

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIAL
Presentación de los facilitadores	Dar a conocer la identidad de los expositores y el de la sesión	Se inicia la sesión saludando y dando la bienvenida a los trabajadores, después un pequeño feedback del tema anterior, así mismo presentando a los expositores y el proceso de la sesión a realizar.	10 min	voz de los facilitadores pizarra presentador de diapositivas
Dinámica en el desierto	Buscar una solución a un problema dado por una situación de peligro	Se procede a mostrarle a los colaboradores una imagen de un desierto, y se les dice “se perdieron en el Sahara y tiene que plantear una solución a cómo sobrevivir durante 24 hora que llegue el rescate” por lo cual deben escribir esta propuesta en una hoja y posterior exponerlo y entre todos decidir cuál fue la mejor solución.	15 min	Multimedia Papel bond Lapiceros Presentador de diapositivas
Desarrollo de la actividad	Reconocer y facilitar los ciclos motivacionales en los colaboradores	Se procede a establecer como poder cerrar ciclos y relacionarlos con el ambiente laboral donde se encuentran con la participación de todos los colaboradores, a continuación, se procede a visualizar un video sobre los consejos para cerrar ciclos motivacionales y compartir entre todos las experiencias	15 min	Multimedia Presentador de diapositivas Voz de los facilitadores Pizarra https://www.youtube.com/watch?v=PDrLISamxWc
Cierre	Proceder a concluir la sesión	Se realiza el cierre correspondiente de la actividad, a su vez se les agradece su participación y su retorno en la próxima sesión a realizar	5 min	Voz de los facilitadores

Sesión 7: “Que es la motivación extrínseca”

Objetivo: Estimular a practicar la motivación extrínseca

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIAL
Presentación de los facilitadores	Dar a conocer la identidad de los expositores y el de la sesión	Se inicia la sesión saludando y dando la bienvenida a los trabajadores, después un pequeño feedback del tema anterior, así mismo presentando a los expositores y el proceso de la sesión a realizar.	10 min	voz de los facilitadores pizarra presentador de diapositivas
Dinámica el certificado de felicidad	Resaltar los aspectos positivos que evidencian entre compañeros	Se procede a pedir a los colaboradores que formen un círculo a continuación que miren al compañero de la derecha, se les brinda una hoja de papel bond y se les indica que deben realizar un diploma o certificado del compañero que está a su derecha, pero resaltando sus virtudes y habilidades	15 min	Voz de los facilitadores Pizarra Papel bond Colores Plumones
Desarrollo de la actividad	Explicar en qué consiste y los fundamentos de la motivación extrínseca	Se procede a visualizar un video sobre los fundamentos de la motivación extrínseca posterior a eso se pide a cada colaborador que ponga en el papelote una motivación extrínseca que identifique dentro de la organización, para así poder compartir entre todos con cuales se identifican	15 min	Proyector Presentador de diapositivas Papelote Plumones https://www.youtube.com/watch?v=N1LZ_nFeJVQ
Cierre	Proceder a concluir la sesión	Se realiza el cierre correspondiente de la actividad, a su vez se les agradece su participación y su retorno en la próxima sesión a realizar	5 min	Voz de los facilitadores

Sesión 8: “Vamos a poner en práctica la motivación extrínseca”

Objetivo: Estimular a practicar la motivación extrínseca

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIAL
Presentación de los facilitadores	Dar a conocer la identidad de los expositores y el de la sesión	Se inicia la sesión saludando y dando la bienvenida a los trabajadores, después un pequeño. feedback del tema anterior, así mismo presentando a los expositores y el proceso de la sesión a realizar.	10 min	voz de los facilitadores pizarra presentador de diapositivas
Dinámica motivación positiva	Descubrir en los trabajadores las actividades que más disfrutan realizar.	Se les pide que realicen un círculo al grupo de colaboradores y se les entrega una hoja de papel bond, en la cual cada uno debe colocar aquellas cosas de la empresa o de su actividad que más le guste realizar, posteriormente cada uno leerá lo que escribió y lo compartirá con el resto del grupo.	15 min	Voz de los facilitadores Presentador de diapositivas Papel bond Lapiceros
Desarrollo de la actividad	Proponer alternativas para poner en práctica la motivación extrínseca	Se presenta un video sobre un ejemplo de motivación extrínseca, después de eso pasaran a analizar cual fue lo que los motivo a hacer los retos que se realizaban en el video, posterior a esto se explicara la importancia de practicar la motivación extrínseca dentro del ámbito laboral, para conseguir mejores resultados.	15 min	Proyector Presentador de diapositivas https://www.youtube.com/watch?v=IB7t7ux_-iE
Cierre	Proceder a concluir la sesión	Se realiza el cierre correspondiente de la actividad, a su vez se les agradece su participación y su retorno en la próxima sesión a realizar	5 min	Voz de los facilitadores

Sesión 9: “Conociendo la motivación Intrínseca”

Objetivo: Fomentar la práctica de la motivación intrínseca.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIAL
Presentación de los facilitadores	Dar a conocer la identidad de los expositores y el de la sesión	Se inicia la sesión saludando y dando la bienvenida a los trabajadores de la red de salud lamas, después un pequeño feedback del tema anterior, así mismo presentando a los expositores y el proceso de la sesión a realizar.	10 min	voz de los facilitadores pizarra presentador de diapositivas
Dinámica la banca	Descubrir los motivos personales que nos genera realizar acciones	Se procede a pedir al grupo que levante la mano derecha, esperamos un momento y le damos la gracia, y preguntamos: ¿Por qué lo hicieron?, a continuación, se pide que se levante y se pongan de pie y levanten la silla, al no haber respuesta, se les dice: que hay billetes debajo de cada silla, al ver la respuesta, se empieza a hacer participar a cada uno de los colaboradores.	15 min	Billetes replicas Pizarra Proyector Presentador de diapositivas
Desarrollo de la actividad	Explicar en qué consiste y los fundamentos de la	Se procede a visualizar un video la fábrica de maniquís a continuación pedimos a todos los colaboradores que opinen sobre el cortometraje, posteriormente se explica el significado de motivación intrínseca y el sentido que genera en cada persona	15 min	Proyector Presentador de diapositivas Papelote Plumones https://www.youtube.com/watch?v=NSEbL2D_BqA
Cierre	Proceder a concluir la sesión	Se realiza el cierre correspondiente de la actividad, a su vez se les agradece su participación y su retorno en la próxima sesión a realizar	5 min	Voz de los facilitadores

Sesión 10: Poniendo en práctica la motivación intrínseca

Objetivo: Fomentar la práctica de la motivación intrínseca

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIAL
Presentación de los facilitadores	Dar a conocer la identidad de los expositores y el de la sesión	Se inicia la sesión saludando y dando la bienvenida a los trabajadores, después un pequeño feedback del tema anterior, así mismo presentando a los expositores y el proceso de la sesión a realizar.	10 min	voz de los facilitadores pizarra presentador de diapositivas
Dinámica los voluntarios	saber cuál es la motivación que les dio para participar	Se pide al grupo de colaboradores que se pongan de pie, posterior a esto se pide 5 voluntarios, luego se les pregunta: ¿Qué género en ustedes querer salir como voluntarios ?, luego después de cada respuesta se pregunta al grupo: que fue lo que les impidió salir como voluntarios, a su vez hacemos una reflexión sobre lo ocurrido	15 min	Pizarra Proyector Presentador de diapositivas
Desarrollo de la actividad	Proponer alternativas para poner en práctica la motivación intrínseca	Se procede a reproducir un cortometraje en el cual se evidencia el efecto de la motivación intrínseca, se pide a los colaboradores dar su punto de vista ante la situación presentada e identificar cual fue la motivación planteada, posteriormente se propone alternativas para identificar o descubrir cuál es la motivación que tienen cada uno de los presentes.	10	Proyector Presentador de diapositivas Papelote Plumones https://www.youtube.com/watch?v=vuXlIK4pW2c
Cierre	Proceder a concluir la sesión	Se realiza el cierre correspondiente de la actividad, a su vez se les agradece su participación y su retorno en la próxima sesión a realizar	5 min	Voz de los facilitadores

Sesión Nº11: En busca de mis virtudes y fortalezas

Objetivo: Desarrollar las potencialidades de los trabajadores

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIAL
Presentación de los facilitadores	Dar a conocer la identidad de los expositores y el de la sesión	Se inicia la sesión saludando y dando la bienvenida a los trabajadores, después un pequeño feedback del tema anterior, así mismo presentando a los expositores y el proceso de la sesión a realizar.	10 min	voz de los facilitadores pizarra presentador de diapositivas
Dinámica fortalezas y mas	Hacer consciente las fortalezas que existen en cada colaborador y como aprovecharlas	Se pide de forma individual a cada colaborador, arme dos listas en las cuales deberá escribir 3 fortalezas y 3 virtudes que debe tener un compañero dentro de la organización posterior a esto entre todos elegirán cuales son las fortalezas y virtudes que se debe tener en el ambiente laboral donde se presentan colocándolo en un papelote	15 min	Proyector Pizarra Plumones Papelote Lapiceros Papel bond
Desarrollo de la actividad	Buscar las potencialidades de los trabajadores para evidenciar las virtudes y fortalezas	Se procede a proporcionar un cortometraje sobre el carpintero donde ponen en situación de un ambiente de trabajo, luego se pone en discusión la interpretación de cada colaborador por lo visto en el video, a continuación, se procede a explicar la forma de potenciar las virtudes y las fortalezas dentro del ambiente laboral	15 min	Multimedia Pizarra Presentador de diapositivas https://www.youtube.com/watch?v=RfSWu7KD59c
Cierre	Proceder a concluir la sesión	Se realiza el cierre correspondiente de la actividad, a su vez se les agradece su participación y su retorno en la próxima sesión a realizar.	5 min	Voz de los facilitadores

Sesión 12: Estoy motivado y trabajo mejor

Objetivo: Mejorar la motivación para el trabajo en los trabajadores

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIAL
Presentación de los facilitadores	Dar a conocer la identidad de los expositores y el de la sesión	Se inicia la sesión saludando y dando la bienvenida a los trabajadores, después un pequeño feedback del tema anterior, así mismo presentando a los expositores y el proceso de la sesión a realizar.	10 min	voz de los facilitadores pizarra presentador de diapositivas
Dinámica la recompensa	Generar una motivación en los colaboradores a través de una recompensa	Se procede a armar el juego de mesa "jenga" el cual consta de rectángulos de madera ubicados de tres en tres haciendo una columna en la cual se formará equipo de los trabajadores para que compitan entre ellos por un premio que se otorga al primer puesto	15 min	Juego de mesa jenga Voz de los facilitadores Recompensa para los ganadores
Desarrollo de la actividad	Proponer técnicas y objetivos para instaurar la motivación laboral en los colaboradores	Se visualizará un cortometraje de pixar titulado "los pájaros" en el cual se puede evidenciar la motivación laboral que se puede reflejar en los colaboradores presentes, posteriormente se propone las formas más eficaces mediante ejemplos de motivarse a sí mismos.	15 min	Multimedia Pizarra Presentador de diapositivas https://www.youtube.com/watch?v=lg8Ntu0lymA
Cierre	Proceder a concluir la sesión	Se realiza el cierre correspondiente de la actividad, a su vez se les agradece su participación y su retorno en la próxima sesión a realizar	5 min	Voz de los facilitadores

Sesión 13: Mis valores nacen de mi

Objetivo: Fomentar la buena práctica de valores en los trabajadores

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCION	TIEMPO	MATERIAL
Presentación de los facilitadores	Dar a conocer la identidad de los expositores y el de la sesión	Se inicia la sesión saludando y dando la bienvenida a los trabajadores, después un pequeño feedback del tema anterior, así mismo presentando a los expositores y el proceso de la sesión a realizar.	10 min	voz de los facilitadores pizarra presentador de diapositivas
Dinámica estimulando el pensamiento crítico	Generar una conversación sobre valores morales	Se procede a lanzar una ronda de preguntas de forma individual utilizando el multimedia y papel bond las cuales se tornará a poner en duda sus sentidos de moral resaltando sus valores para así tomar la mejor decisión posible, a continuación, se realizara una reflexión grupal ante todo lo expuesto por los trabajadores	15 min	Multimedia. Presentador de diapositivas. Papel bond Lapiceros papelote
Desarrollo de la actividad	Fomentar la práctica de valores morales dentro de la organización	Se procede a ver un cortometraje sobre el valor de compartir, luego se pregunta a los colaboradores sobre qué acciones vieron en el corto, después se procede clasificar los valores en un orden de importancia los valores que se practican dentro de la organización.	15 min	multimedia presentador de diapositivas pizarra papelote plumones https://www.youtube.com/watch?v=bp-Kcgbfeh
Cierre	Proceder a concluir la sesión	Se realiza el cierre correspondiente de la actividad, a su vez se les agradece su participación y su retorno en la próxima sesión a realizar	5 min	Voz de los facilitadores

Sesión 14: Trabajando en equipo el sistema funciona mejor

Objetivo: Fortalecer la interrelación entre los trabajadores y directivos en los trabajadores

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIAL
Presentación de los facilitadores	Dar a conocer la identidad de los expositores y el de la sesión	Se inicia la sesión saludando y dando la bienvenida a los trabajadores, después un pequeño feedback del tema anterior, así mismo presentando a los expositores y el proceso de la sesión a realizar.	10 min	voz de los facilitadores pizarra presentador de diapositivas
Dinámica la tela de araña	Generar un problema y tener que solucionarlo de forma grupal trabajando en equipo	Se procede a formar grupos y a cada grupo se le brinda un ovillo de hilo, luego se les pide ponerse en círculos, donde un de ellos sujetara el principio del ovillo y lo lanzara hacia un compañero así sucesiva mente hasta que todos haya agarrado una parte del ovillo, posteriormente tendrán que tratar de desenredar el nudo creado.	15 min	Ovillo de lana Proyector
Desarrollo de la actividad	Fomentar la interrelación entre compañeros de trabajo mediante el concepto de trabajo en equipo	Se procede a ver un fragmento de la película juego de honor donde se evidencia lo que se puede lograr con el trabajo en equipo, se pide a los colaboradores que opinen al respecto sobre lo observado, a continuación, se procede a explicar la importancia del trabajo en equipo dentro de las organizaciones para llegar a las metas planteadas	15 min	pizarra plumones proyector presentador de diapositivas https://www.youtube.com/watch?v=3n1gHAbsGfg
Cierre	Proceder a concluir la sesión	Se realiza el cierre correspondiente de la actividad, a su vez se les agradece su participación y su retorno en la próxima sesión a realizar	5 min	Voz de los facilitadores

Sesión 15: La importancia de trabajar con una buena comunicación laboral

Objetivo: Mejorar el trabajo en beneficio de los otros en los trabajadores

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIAL
Presentación de los facilitadores	Dar a conocer la identidad de los expositores y el de la sesión	Se inicia la sesión saludando y dando la bienvenida a los trabajadores, después un pequeño feedback del tema anterior, así mismo presentando a los expositores y el proceso de la sesión a realizar.	10 min	voz de los facilitadores pizarra presentador de diapositivas
Dinámica fotoproyeccion	Generar que cada persona se exprese de manera libre y voluntaria	Se procede a dividir el grupo en subgrupos, a continuación, se le entrega una fotografía de la cual deben analizar por un tiempo en grupo, luego tiene que escribir en un papel lo que sucedió antes y lo que sucedió después de la captura de esa fotografía, luego un integrante de grupo saldrá a exponer lo que pensaron cado grupo formado	15 min	Pizarra Multimedia Presentador de diapositivas Papel bond Lapiceros
Desarrollo de la actividad	Mejorar el trabajo en beneficio de otros mediante la comunicación laboral	Se presenta un corto de la película Steve Jobs en la cual se puede evidenciar el resultado de una organización con una buena comunicación, se procede a pedir a los colaboradores que den su opinión del corto, para así poder explicar la importancia de la comunicación laboral y efectiva para el beneficio de la organización	15 min	https://www.youtube.com/watch?v=pc8Mwmeeuo4 Pizarra Multimedia Presentador de diapositivas
Cierre	Proceder a concluir la sesión	Se realiza el cierre correspondiente de la actividad, a su vez se les agradece su participación y su retorno en la próxima sesión a realizar	5 min	Voz de los facilitadores

Sesión 16: Me motivado y me siento mejor

Objetivo: Identificar el nivel de compromiso organizacional, en los trabajadores

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	TIEMPO	MATERIAL
Presentación de los facilitadores	Dar a conocer la identidad de los expositores y el de la sesión	Se inicia la sesión saludando y dando la bienvenida a los trabajadores, después un pequeño feedback del tema anterior, así mismo presentando a los expositores y el proceso de la sesión a realizar.	10 min	voz de los facilitadores pizarra presentador de diapositivas
Dinámica la galleta de la suerte	Realizar la despedida de los integrantes de la organización. Concluir la sesión dejando mensajes motivacionales	Se procede a entregar una tira de papel a cada integrante, y se les explica la galleta de suerte, a continuación, se pide que escriban un deseo, el cual debe ser dirigido a todo el grupo, se procede a poner en una caja y a remover luego cada integrante sacara una al azar y lo expondrá	15 min	Papel bond Lapiceros Voz de los facilitadores
Prueba de salida	Identificar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la red de salud Lamas.	Se aplicará la escala de compromiso organizacional (Allen y Meyer), la cual se realizará de manera colectiva y nos permitirá tener un resultado pre del programa a realizar, teniendo así los resultados como base	15 min	Papel bon impreso la prueba a realizar Lapiceros proyector
Cierre	Proceder a concluir la sesión	Se realiza el cierre correspondiente de la actividad, a su vez se les agradeciendo su participación y colaboración durante todas las sesiones realizadas	10 min	Voz de los facilitadores

Anexo V. Resultado de similitud del programa turnitin

feedback studio VICTOR NUÑEZ QUIJANO | tesis

En el desafiante entorno económico actual, el compromiso de los empleados es esencial para el éxito de una organización y se anima a los empleados a superar expectativas para ayudar a los empleadores a competir de manera más efectiva (Jabel et al., 2021; Shabir & Gani, 2020). Estos trabajadores suelen identificarse y tener un profundo conocimiento de los objetivos e ideales de sus organizaciones (Lielis & Chen., 2021). Por su razonable significado, la idea de responsabilidad corporativa (CO), que alude a un vínculo mental que los especialistas pueden tener con sus asociaciones particulares, es normal en los ejecutivos autoritativos y centrados en la escritura, especialmente en lo que se refiere a los países desarrollados y tecnológicos (Tetteh et al., 2020).

Ahora estamos en un mundo globalizado y es extremadamente importante que las empresas motiven a sus empleados. Por eso nos esforzamos en contribuir este problema y promover medidas que aumenten el compromiso de los empleados. Por ello Moller et al. (2019) expresa que la responsabilidad de los representantes demuestra su erudita y profunda inclusión con su asociación, y con su propio compromiso con su prosperidad. De ahí que la inspiración en el bajo sea vista como un motivo de responsabilidad laboral, ya que es aquella que

Resumen de coincidencias

8 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	2 %
2	Entregado a Universidad...	2 %
3	repositorio.urosevelt...	1 %
4	Entregado a Universida...	<1 %
5	revistas.javeriana.edu.co	<1 %

Página: 1 de 33 Número de palabras: 8761 Versión editada del informe Alta resolución

tesis

INFORME DE ORIGINALIDAD

8 %	6 %	0 %	3 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe	2 %
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	2 %
3	repositorio.urosevelt.edu.pe	1 %
4	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote	<1 %
5	revistas.javeriana.edu.co	<1 %
6	alicia.concytec.gob.pe	<1 %
7	1library.co	<1 %
8	repositorio.une.edu.pe	<1 %
9	www.theibfr.com	

Anexo VI. Calculo de tamaño de la muestra

Fue conforme una fórmula que se aplicó para poblaciones finitas.

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2(N - 1) + Z^2(p \times q)}$$

Dónde:

N= es el total de la población =130

p= 0.70

q = 0.30

Z= Nivel de confianza al 95% = 1.96

e= Error 0.05

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.95 \times 130}{0.05^2(130 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.95}$$

$$n = 98$$



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MONTEAGUDO ZAMORA VILMA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Plan de Motivación para el compromiso organizacional del personal asistencial de una Microred, Chiclayo", cuyo autor es NUÑEZ QUIJANO VICTOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 20 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MONTEAGUDO ZAMORA VILMA CARNET EXT.: 001725395 ORCID: 0000-0002-7602-1807	Firmado electrónicamente por: MMONTEAGUDOZA el 05-01-2024 18:42:00

Código documento Trilce: TRI - 0703882