



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal
asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Arteaga Hernandez, Rosalina Alicia (orcid.org/ 0009-0007-2153-0245)

ASESORES:

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (orcid.org/0000-0001-5099-1314)

Mg. Hernandez Castañeda, Jonathan (orcid.org/0000-0002-4567-8881)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

TRUJILLO — PERÚ

2024

DEDICATORIA

A la asesora Dra. Myriam Griselda

Lora Loza

**Por sus conocimientos brindados
y su gran paciencia para enseñar
y permitirme culminar
satisfactoriamente con la tesis.**

A mis padres Marino y Lucy

**Por sus enseñanzas y la
formación que me brindaron,
permitiéndome ser una
profesional capaz de seguir
superándome en cada paso que
doy.**

A mis Hijos Camila, Benjamín y Joaquín

Por su amor

**incondicional, dándome
el cariño que fortalecía mi
espíritu de perseverancia.**

A mi esposo Jack

**Que me incentivó a seguir
superándome
profesionalmente.**

Rosalina Alicia Arteaga Hernández

AGRADECIMIENTO

A mi asesora Miryam Griselda Lora Loza

Por sus sabios conocimientos en investigación y su gran paciencia para explicar cada parte de la tesis, permitiéndome que culminara óptimamente con la investigación.

A mi Co-asesor Dr. Jhonatan Hernández

Porque fortaleció mis conocimientos en investigación, buscando la presentación de un trabajo óptimo para la obtención del grado de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

A las autoridades y docentes de la Escuela de posgrado - UCV

Por los conocimientos brindados en Gestión de los Servicios de la Salud y su eficiencia para permitir obtener el grado en el tiempo adecuado.

A las autoridades del Hospital II – 1 de Trujillo

Por la accesibilidad para realizar la investigación en sus instalaciones, brindando el apoyo necesario para cumplir con la recolección de los datos en el tiempo correcto.

Rosalina Alicia Arteaga Hernández

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL ASESORA



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LORA LOZA MIRYAM GRISELDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023", cuyo autor es ARTEAGA HERNANDEZ ROSALINA ALICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

TRUJILLO, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LORA LOZA MIRYAM GRISELDA DNI: 18121176 ORCID: 0000-0001-5099-1314	Firmado electrónicamente por: MLORAL el 15-01- 2024 20:08:19

Código documento Trilce: TRI - 0717429



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ARTEAGA HERNANDEZ ROSALINA ALICIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ROSALINA ALICIA ARTEAGA HERNANDEZ DNI: 41639209 ORCID: 0009-0007-2153-0245	Firmado electrónicamente por: RAARTEAGA el 03-01- 2024 12:58:49

Código documento Trilce: TRI - 0717448



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA ASESORA	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y Operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimiento	21
3.6 Métodos de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
3.8 Contribución a la sociedad	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de estudio	18
Tabla 2 Nivel de la motivación laboral del personal asistencial de un hospital II-1, 2023	23
Tabla 3 Nivel de compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, 2023	24
Tabla 4 Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, 2023	25
Tabla 5 Influencia entre la motivación laboral en su dimensión amotivación con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, 2023	27
Tabla 6 Influencia de la motivación laboral en su dimensión regulación externa con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, 2023	29
Tabla 7 Influencia de la motivación laboral en su dimensión regulación introyectada con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, 2023	31
Tabla 8 Influencia de la motivación laboral en su dimensión regulación identificada con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, 2023	33
Tabla 9 Influencia de la motivación laboral en su dimensión motivación intrínseca con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, 2023	35

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1	Diseño de la investigación	17
Figura 2	Regresión lineal de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, 2023	26
Figura 3	Regresión lineal de la amotivación en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, 2023	28
Figura 4	Regresión lineal de la regulación externa en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, 2023	30
Figura 5	Regresión lineal de la regulación introyectada en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, 2023	32
Figura 6	Regresión lineal de la regulación identificada en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, 2023	34
Figura 7	Regresión lineal de la motivación intrínseca en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, 2023	36

RESUMEN

La motivación laboral juega un papel crucial en el compromiso organizacional de los profesionales de un hospital, cuando los empleados se sienten motivados en su trabajo, tienden a estar más comprometidos con los objetivos y valores del hospital, caso contrario se presentan problemas en la calidad del servicio que se brinda. De tal forma, se presentó como objetivo general, determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II -1 Trujillo, 2023. Para ello, se empleó un diseño no experimental de corte transversal, de tipo aplicada, nivel explicativo y de enfoque cuantitativo, la muestra estuvo constituida por 80 profesionales asistenciales. Los resultados indicaron que la motivación laboral fue alta en un 63.8%, media en un 35% y baja en un 1.3%; en el compromiso organizacional, fue alta en un 76.3%, media en un 22.5% y baja en un 1.3%; en el análisis inferencial, se tuvo una sig. = 0.033, con un índice de bondad según Chi cuadrado – Pearson del 0.000 y en la prueba Wald un sig. = 0.000, teniendo una dispersión creciente entre ambas variables. Se concluyó que a mayor motivación laboral mayor compromiso organizacional, pues se halló una significancia alta, positiva con tendencia directa.

Palabras Clave: Motivación; compromiso laboral; análisis y desempeño de tareas; salario; beneficios.

ABSTRACT

Work motivation plays a crucial role in the organizational commitment of hospital professionals. When employees feel motivated in their work, they tend to be more committed to the hospital's objectives and values; otherwise, problems arise in the quality of the work. service that is provided. In this way, the general objective was presented to determine the influence of work motivation on the organizational commitment of the healthcare staff of a hospital II -1 Trujillo, 2023. For this, a non-experimental cross-sectional, applied design was used. , explanatory level and quantitative approach, the sample was made up of 80 healthcare professionals. The results indicated that work motivation was high at 63.8%, medium at 35% and low at 1.3%; in organizational commitment, it was high at 76.3%, medium at 22.5% and low at 1.3%; In the inferential analysis, there was a sig. = 0.033, with a goodness index according to Chi square – Pearson of 0.000 and in the Wald test a sig. = 0.000, having an increasing dispersion between both variables. It is concluded that the greater the work motivation, the greater the organizational commitment, since a high, positive significance with a direct trend was found.

Keywords: Motivation; work commitment; task analysis and performance; salary; benefits.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación laboral es sustancial en cualquier tipo de trabajo; en el sector salud, la motivación del profesional es muy necesaria porque se exterioriza en la atención que brinda al paciente; además, todo profesional motivado con su trabajo, crea un sentido de compromiso hacia la organización; a pesar de ello, esta realidad no resulta ser la mejor en algunos países, debido a factores que restringen la motivación y el compromiso que puede sentir el profesional con la labor que realiza diariamente (Talledo y Amaya, 2020).

El contexto del problema que se aborda en esta investigación es la gestión de los recursos humanos en salud, que es un aspecto clave para el desarrollo y la mejora de los sistemas de salud a nivel mundial, internacional, latinoamericano, nacional y local. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la motivación y el compromiso del personal de salud son factores determinantes para la calidad y la seguridad de la atención, la satisfacción de los usuarios, la productividad y la eficacia de las intervenciones sanitarias (OMS, 2016). Sin embargo, se ha observado que existen diversos factores que afectan negativamente a la motivación y al compromiso del personal de salud, tales como las condiciones laborales precarias, la falta de incentivos, el estrés, el agotamiento, el clima organizacional adverso, entre otros (OPS, 2019). Estos factores se han agravado con la pandemia de COVID-19, que ha puesto en evidencia las debilidades y desafíos de los sistemas de salud y ha generado una mayor demanda y presión sobre el personal de salud (OIT, 2020). A nivel nacional, se ha reportado que el personal de salud en el Perú presenta bajos niveles de motivación y compromiso organizacional, lo que se refleja en altas tasas de rotación, ausentismo, conflictos laborales y baja calidad de atención (MINSA, 2018). A nivel local, se ha encontrado que el personal asistencial de un hospital público presenta problemas de motivación y compromiso organizacional debido a factores como la falta de reconocimiento, la sobrecarga de trabajo, la inestabilidad laboral y la insatisfacción salarial (Pérez & Rodríguez, 2020).

Es así que, la Organización Mundial de la Salud (OMS), ha dado a conocer, que los países con economías regulares a bajas, presentan deficiencias relacionadas a la falta de motivación laboral, viéndose reflejado en el poco

compromiso que demuestran algunos trabajadores; el déficit de los profesionales se centra en un 5,9%; teniendo un costo promedio de 10 per capital, es decir existe una inversión mínima para los profesionales de salud; esto genera falta de compromiso, debido a que la carga laboral es mayor pero no siempre obtienen los beneficios necesarios para cubrir sus necesidades personales (OMS, 2020). En Europa, se conoció que los españoles percibían una alto desgano por atender adecuadamente a los pacientes a causa de la falta de motivación, pues no se contaba con una estabilidad laboral adecuada, el 62% de ellos indicaba que existía inestabilidad en los centros de salud, teniendo una carga laboral del 54% aproximadamente, las relaciones entre colegas era del 79%, pero la relación con los supervisores llegaba al 67%, mientras que sus beneficios como el plan de compensación salarial era tan solo del 32% y la posibilidad de crecer era del 49%; todo ello generaba inseguridad y falta de compromiso organizacional, reflejándose en atenciones poco satisfactorias para los pacientes (OMS, 2020).

Además, en Madrid, más del 50% de los profesionales de salud se sienten decepcionados por la falta de estructura organizacional que apunte a una adecuada proyección del rol del profesional en salud; esto ha provocado distanciamiento del profesional hacia el asistido, reduciendo el compromiso organizacional y afectando por ende al mismo paciente (Gregoris, 2021). Otros factores desmotivadores que se identificaron en la ciudad de Castilla y León de España, son, la falta de recursos materiales en un 86%, la falta de equipos médicos en un 4,8% y la falta de más profesionales a cuenta de un bajo salario en un 90,2%, sintiéndose los profesionales desmotivados en un 86,6%, esto ha afectado su compromiso organizacional, donde las asistencias han sido insatisfactorias en un 70%; además, el 70,1% de los profesionales indican que se debería reformular el régimen asistencial, con el objetivo de mejorar sus beneficios como profesionales en salud (Colegio Médico de Salamanca, 2020).

Así también la Organización Panamericana de la Salud (OPS), ha dado a conocer que la falta de compromiso organizacional se refleja en la migración de los trabajadores de salud a países más ricos y con mayores beneficios, pues buscan un mejor futuro a través de motivadores que satisfagan sus necesidades personales; el déficit de compromiso laboral en América es aproximadamente de 600 mil profesionales, especialmente de zonas rurales (OPS, 2022). Del mismo

modo, en Cuba, se registró un alto nivel de desmotivación, sobre todo porque los profesionales de salud no gozan de un salario adecuado, debido a la falta de democracia del régimen; en dicho país, los médicos reciben tan solo el 25% de los gobiernos extranjeros; estos profesionales no tienen forma de como negociar, llegando a sentir desgano por brindar adecuadamente el servicio asistencial; es decir, la falta de compromiso se ha presente (Farber, 2020).

Con respecto al Perú, se conoció por medio de la pandemia de la Covid 19, que la desmotivación de los profesionales en salud era alta; esto se debía a la falta de capacidad para atender a los pacientes, también la falta de implementos, medicamentos y el salario bajo que tenían algunos de ellos; en el Hospital Referencial de Ferreñafe, se conoció que los profesionales en salud dejaron de atender consultas a causa de los problemas mencionados anteriormente, reflejándose con ello la disminución del compromiso organizacional y profesional (Goizzer, 2020). De tal forma, el agotamiento mental es parte de la falta de motivación laboral, porque hay profesionales que realizan extensas jornadas a pesar de no obtener mayores beneficios; de ellos, aproximadamente el 45% presenta desmotivación por seguir realizando los procesos asistenciales, esto indica falta de compromiso a causa de los turnos prolongados (Chávez, 2021). Así mismo, La Defensoría del Pueblo y el Ministerio de Salud, identificaron que la falta de motivación del personal en salud, también recae en las inadecuadas infraestructuras, donde los establecimientos de primer nivel no cuentan con las instalaciones adecuadas para realizar eficientemente las labores, esto se registra en un 76%, produciendo malestares no solo en los usuarios sino también en los profesionales, quienes no cuentan con los implementos necesarios para atender; es ahí donde nace la falta de compromiso organizacional, por parte de los mismos médicos directores, quienes no gestionan las mejoras necesarias para los centros de salud (Defensoría del Pueblo, 2022).

Por otro lado, el personal asistencial de un hospital es el conjunto de profesionales y técnicos que brindan atención directa a los pacientes, tales como médicos, enfermeras, obstetras, psicólogos, nutricionistas, entre otros. Este personal desempeña un rol fundamental para garantizar el derecho a la salud de la población y para mejorar la calidad y la eficiencia de los servicios sanitarios. Sin embargo, para que el personal asistencial pueda realizar su trabajo con óptimas

condiciones, se requiere que tenga altos niveles de motivación laboral y compromiso organizacional, la motivación laboral se refiere al conjunto de factores internos y externos que determinan el grado de disposición e interés de los trabajadores para realizar sus actividades laborales con entusiasmo y dedicación (Fornes Vives, 1994).en este sentido la motivación laboral es un concepto multidimensional que abarca aspectos como las necesidades, los valores, las expectativas, los incentivos, el reconocimiento, el logro, entre otros. La motivación laboral es importante porque influye en el bienestar, la satisfacción y el desempeño de los trabajadores, así como en la calidad y la eficiencia de los servicios que brindan (OMS, 2016).

Así mismo, el compromiso organizacional se refiere al grado de identificación y vinculación afectiva, normativa y calculada que los trabajadores tienen con la organización a la que pertenecen, lo que implica compartir sus valores, objetivos y normas (Meyer & Allen, 1991) , tal es así que, el compromiso organizacional es un concepto tridimensional que abarca aspectos como la lealtad, la pertenencia, la obligación, el sacrificio y el intercambio. Por ello el compromiso organizacional es importante porque influye en la retención, la productividad y la ciudadanía de los trabajadores, así como en la reputación y la competitividad de la organización (Mowday et al., 1982).

En este contexto la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital es el problema que se plantea en esta investigación. Se considera que existe una relación positiva entre ambos conceptos, es decir, que a mayor motivación laboral mayor es el compromiso organizacional del personal asistencial. Esta relación se explica porque ambos conceptos forman parte del comportamiento organizacional y están influidos por factores individuales y contextuales. cómo reporta la OMS y OPS; que factores como el reconocimiento, el clima laboral, la comunicación, el desarrollo profesional y los incentivos influyen tanto en la motivación como en el compromiso del personal de salud (Pérez & Rodríguez, 2020; Valencia et al., 2020). Asimismo, se ha observado que tanto la motivación como el compromiso del personal de salud tienen efectos positivos en la calidad y la seguridad de la atención, la satisfacción de los usuarios y la eficacia de las intervenciones sanitarias (OMS, 2016; OPS, 2019).

Cabe mencionar que este problema surge a partir de la observación al personal asistencial, profesional y técnicos que brindan atención directa a los pacientes, se percibió que presenta bajos niveles de motivación y compromiso con su trabajo y con el hospital. Esto se debe a diversos factores que afectan negativamente su bienestar, satisfacción y desempeño laboral, tales como las condiciones laborales precarias, la falta de incentivos, el estrés, el agotamiento, el clima organizacional adverso, entre otros (OPS, 2019). Estos factores se agravaron con la pandemia de COVID-19, que puso en evidencia las debilidades y desafíos de los sistemas de salud y que ha generado una mayor demanda y presión sobre el personal asistencial (OIT, 2020).

El hospital donde se realiza la investigación es un establecimiento de salud de nivel II-1 que atiende a una población mayoritariamente urbana y de bajos recursos económicos. El hospital cuenta con 15 camas hospitalarias, 8 especialidades médicas, 1 especialidad quirúrgica y 6 servicios auxiliares. El hospital tiene como misión brindar una atención integral, oportuna y humanizada a los usuarios, con calidad y calidez. Sin embargo, el hospital enfrenta problemas como la falta de infraestructura adecuada, la escasez de recursos humanos y materiales, la insuficiente capacitación y actualización del personal, la baja participación comunitaria y la limitada coordinación con otros niveles de atención. Estos problemas afectan la calidad y la seguridad de la atención, la satisfacción de los usuarios y la eficacia de las intervenciones sanitarias. Por lo tanto, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo, 2023?. Esta pregunta es relevante desde el punto de vista teórico porque permite profundizar en el conocimiento de los conceptos y las variables que intervienen en el comportamiento organizacional del personal asistencial. Desde el punto de vista práctico porque permite identificar los factores que favorecen o dificultan la motivación y el compromiso del personal asistencial y proponer estrategias para mejorarlos. Desde el punto de vista metodológico porque permite utilizar una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos para medir y analizar las variables. Desde el punto de vista social porque beneficia al personal asistencial y a los usuarios a mejorar su bienestar y satisfacción.

De tal manera, el objetivo general de la investigación busca determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1. Teniendo siete objetivos específicos, los cuales son, identificar el nivel de la motivación laboral del personal asistencial de un hospital II-1; identificar el nivel de compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1; establecer la influencia de la motivación laboral en su dimensión Amotivación con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1; establecer la influencia de la motivación laboral en su dimensión regulación externa con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1; establecer la influencia de la motivación laboral en su dimensión regulación introyectada con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1; establecer la influencia de la motivación laboral en su dimensión regulación identificada con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1; establecer la influencia de la motivación laboral en su dimensión motivación intrínseca con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1.

Finalmente, se tiene como hipótesis alterna (H_a) La motivación laboral tiene una influencia positiva y significativa en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1 y como hipótesis nula (H_0) la motivación laboral tiene una influencia negativa y no significativa en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1.

II. MARCO TEÓRICO

Se efectuó la revisión de estudios referentes a las variables de investigación, entre ellos se tiene a nivel internacional a Healthc (2022) de Arabia Saudita, quien investigó el compromiso laboral en enfermeras, teniendo como objetivo, analizar el compromiso laboral en enfermeras; para ello siguió una investigación de tipo transversal, cuantitativa, con un total de 71 hospitales, donde se obtuvo 394 respuestas a través de cuestionarios. Los resultados indicaron que existe una significancia de 0,0025 dentro del liderazgo como motivador para el compromiso organizacional; teniendo una relación del 0,2813 con el compromiso actitudinal o afectivo, 0,1209 con el compromiso continuo y 0,0575 con el compromiso normativo; además de presentar un nivel alto del 84%. Se concluye que la relación de la motivación con el compromiso del profesional es moderada, siendo importante conocer más a detalle aquellos factores que podrían estar afectando la motivación y por ende el compromiso del trabajador en salud.

Así mismo, a nivel de Latinoamérica, Muñoz et al. (2022) de México, realizaron una investigación sobre el compromiso organizacional en un hospital general; como objetivo general, se evaluó la satisfacción por medio de la motivación laboral; para ello, se empleó un enfoque cuantitativo, relacional, transversal, haciendo uso de los cuestionarios y aplicándose a 39 trabajadores. Los resultados indicaron que el nivel de compromiso es sobre todo mediano, teniendo un total de 26 (67%) profesionales que indican ello, la motivación laboral se reflejó por medio de la satisfacción del profesional, siendo de 51%; de tal forma, la relación identificada fue de 0,454** con un $p = 0,004$. Se concluye que la motivación es parte del compromiso que muestra el profesional con la organización, siendo importante que el trabajador se sienta pleno dentro del entorno laboral.

Del mismo modo, Reina et al. (2022) de Colombia, realizaron una investigación dirigida a la motivación del profesional en salud a través de la experiencia, teniendo como objetivo general, analizar la motivación en profesionales de salud; para ello, se empleó una investigación descriptiva, teniendo como muestra a las enfermeras de atención primaria. Los resultados indicaron que las profesionales en salud, presentan desmotivación a causa del trabajo por presión, viéndose reflejado en el 60% de ellas, esto ha conllevado a la falta de

compromiso en la atención, pues algunas de ellas presentan deficiencias al momento de realizar la asistencia. Se concluye que la motivación es parte importante para el adecuado compromiso en el trabajo, siendo necesario establecer estrategias motivacionales para conseguir el compromiso pleno de las enfermeras.

A la par de ello, Bernal et al. (2021) de México, realizaron una investigación sobre motivación y compromiso organizacional en profesionales de salud, teniendo como objetivo, analizar la motivación y el compromiso organizacional, para ello se consideró un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, descriptivo y aplicativo, teniendo una muestra de 235 trabajadores y aplicándose cuestionarios para obtener los datos de la investigación. Los resultados indicaron que tan solo el 39% de los participantes se sienten comprometidos con el centro de salud, indicando que la falta de compromiso se puede deber a la escasa motivación que tienen; con el compromiso afectivo se tuvo una correlación del 0,785, con el compromiso de continuidad se tuvo un 0,836 y con el compromiso normativo un 0,757. Se concluye que hay asociación del compromiso organizacional con los medios motivacionales, siendo importante valorar al profesional.

Además, Chiang y Rebolledo (2020) de Chile, investigaron sobre el compromiso organizacional en relación a la satisfacción laboral por medio de agentes motivacionales, teniendo como objetivo, determinar la asociación entre variables; para ello, se consideró un estudio descriptivo, relacional, no experimental, donde se tuvo 149 participantes, aplicándoles los cuestionarios. Los resultados indicaron que existe relación de 0,600 con el motivador salarial, de 0,360 con el ambiente laboral y 0,80 con la comunicación activa. Se concluye que los motivadores que ofrece el centro de salud es relevante para lograr un adecuado compromiso organizacional, reflejándose a través de la adecuada satisfacción que tiene el trabajador y que se transmite a los mismos pacientes.

A nivel nacional, en el Perú, Mamani et al. (2023), realizaron una investigación sobre el compromiso organizacional en profesionales de salud, teniendo en cuenta la motivación por medio de la satisfacción y considerando como objetivo, la identificación de niveles de las variables investigadas. Para ello, se empleó un enfoque mixto, descriptivo, donde la muestra estuvo conformada por artículos de revisión, siendo en total 92. Los resultados indicaron que el reconocimiento del buen trabajo solo se realiza en un 58,6%, la apreciación de la

actividad realizadas es del 65,5%, esto produce desmotivación en algunos profesionales, afectando el compromiso con el centro de salud. Se concluye que la satisfacción del profesional por medio de motivadores, permite fortalecer el compromiso organizacional.

De igual forma, Ventura y Sosa (2023) en Perú, investigaron sobre compromiso organizacional y la autoeficacia motivacional en enfermería; para ello, se consideró como objetivo, establecer la asociación de compromiso con autoeficacia motivacional. Teniendo un modelo explicativo, relacional, transversal, cuantitativo, con una muestra de 387 profesionales, aplicándose los cuestionarios para la recolección de la información. Los resultados indicaron que existe un nivel medio del 56% de la motivación por medio de la autoeficacia y el compromiso presento un 48% en el nivel regular; teniendo una relación del 0,813**. Con ello se concluye que, la autoeficacia motivacional es parte importante para lograr el compromiso laboral, por tal motivo se necesita emplear técnicas que mejoren la motivación, de esta forma, el profesional aumentará su autoeficacia y por ende el compromiso con la organización.

También, Amasifuen, E. y Murayari, C. (2022) en Perú, investigaron sobre calidad del trabajo y compromiso organizacional, buscando como objetivo general, determinar su relación; empleando un modelo transversal, cuantitativo, donde participaron 100 trabajadores, utilizando los cuestionarios para la obtención de los datos. Los resultados indicaron que el p fue $< 0,05$, con una correlación de 0,330, con ello se identifica la relación existen, además cabe indicar que la calidad laboral se logra por medio de la motivación personal que tenga el profesional, es así que se genera el compromiso organizacional. Se concluye que, a mayor calidad laboral mayor es el compromiso que demuestra el profesional.

Igualmente, Castillo et al. (2022) en Lima, investigaron sobre la falta de motivadores generadores de estrés y el compromiso organizacional, buscando como objetivo, determinar la relación. Siguiendo un modelo cuantitativo, descriptivo, correlacional y aplicándose los cuestionarios a un total de 153 profesionales de salud. Los resultados indicaron que el 77% de los profesionales mostraron un nivel alto de estrés a causa de la falta de motivación intrínseca como extrínseca, el 66% presento un nivel regular del compromiso organizacional; manteniendo un valor significativo de $p = 0,007$ con un $Rho = - 0,135$, indicando

con ello que existe una relación inversa entre las variables. Se concluye que, el compromiso organizacional se logra cuando el profesional se siente motivado y no presenta niveles de estrés altos.

De igual manera, Contreras y Contreras (2019) de Lima, investigaron sobre el compromiso organizacional y la intención de seguir perteneciendo al centro de salud, teniendo como objetivo, evaluar los motivadores que podrían inclinar la permanencia del profesional. Para ello, se tuvo un modelo cuantitativo, descriptivo, relacional, con una muestra de 120 profesionales a quienes se les aplicó los cuestionarios. Los resultados indicaron que el compromiso es del 80,2%, es decir se evidencia profesionales motivados por seguir trabajando en el centro de salud, teniendo una intensidad de pertenencia del 90,1%; el compromiso afectivo fue del 93,8%, el normativo de 35,8% y de continuidad del 76,5%; teniendo una relación de 0,465. Se concluye que, el compromiso organizacional es mucho mayor cuando el profesional percibe factores motivacionales, como la adecuada atención, horario y remuneración, permitiendo que el sentido de pertenencia sea mayor.

A nivel local, en Trujillo, Alvarado et al. (2023) en Trujillo, tuvieron como investigación, la motivación laboral y la salud mental del personal cuidador en un Hospital de La Esperanza durante el Covid – 19; para ello, determinaron la relación entre las variables, empleando un diseño no experimental, correlacional, con la aplicación del cuestionario a un total de 154 trabajadores. Los resultados indicaron un $Rho = 0,872$ y un $p = 0,000$; esto quienes decir que hay relación significativa, alta y positiva. Se concluye que la motivación permite una salud mental adecuada del profesional cuidador, a la par se puede indicar que el compromiso es parte de ello, pues si el profesional está motivado y goza de buena salud mental, su compromiso se vuelve efectivo.

Similar a ello, Barra et al. (2023), investigaron sobre motivación y desempeño en la Gerencia Regional de Salud de La Libertad durante el Covid – 19, buscando como objetivo, conocer el impacto de la dinámica laboral en la motivación del personal de salud; para ello, se empleó un modelo de relación, descriptivo, cuantitativo, transversal, donde participaron 106 trabajadores a quienes se les aplicó el cuestionario. Los resultados indicaron una relación moderada y positiva de ($Rho = 0,633$) con una significancia de $p < 0,05$. Se concluye que la motivación del profesional es sustancial para un buen trabajo, esto permite integral al compromiso

del profesional, pues un trabajador motivado se compromete con su trabajo y por ende tiene un mejor desempeño.

De acuerdo con, Charcape (2022) en Trujillo, realizaron una investigación dirigida a evaluar el clima laboral y el compromiso organizacional, en un hospital, buscando determinar la influencia del clima como motivación interna del profesional en el compromiso del trabajador; para ello se empleó un enfoque cuantitativo, donde se tuvo como muestra 30 enfermeros, aplicándoles el cuestionario. Los resultados indicaron que el clima es un tipo de motivación interna del profesional, manteniendo una influencia menor a 0,05. Con ello se concluye que el clima laboral es parte motivacional del profesional, generando un compromiso mayor con la organización cuando el clima presidido es satisfactorio.

De la misma forma, Medina y Obeso (2022), investigaron en Trujillo sobre la motivación laboral y el compromiso organizacional; teniendo como objetivo, establecer la asociación entre variables; por tal motivo, se utilizó el diseño no experimental, correlacional, donde se tuvo la participación de 180 profesionales, aplicándole los cuestionarios. Los resultados indicaron una relación directa y positiva, donde se tuvo un $Rho = 0,813$ con un $p = 0,02$, manteniendo un nivel alto del 63,9% para ambas variables. Se concluye que la asociación identificada, da a entender que la motivación es un factor importante para fortalecer el compromiso del profesional hacia la organización.

Así mismo, Mera y Zambrano (2021) en Trujillo, investigaron sobre la motivación y el nivel de compromiso profesional; buscando determinar la asociación entre variables; para ello, se empleó un modelo descriptivo, transversal, donde participaron 150 personas, aplicándoles los cuestionarios de escala Likert. Los resultados indicaron que existe asociación positiva y directa ($p < 0,05$). Concluyendo que una motivación laboral efectiva es esencial para lograr un compromiso organizacional sólido y, por lo tanto, debe ser fortalecida para alcanzar las metas y expectativas de la organización.

También, Rojas y Venegas (2021), investigaron sobre la motivación para el compromiso organizacional en un hospital de Trujillo; buscando determinar la asociación de la motivación en el compromiso organizacional; para ello, se empleó un enfoque cuantitativo, correlacional, con la participación de 80 personas, aplicándoles los cuestionarios. Los resultados indicaron asociación, manteniendo

un p valor $< 0,05$ con un $r = 0,617$; con niveles regulares de 60% y 46% respectivamente. Se concluye que a mayor motivación más se fortalece el compromiso organizacional.

Análogamente, Pezo (2020), investigó el compromiso organizacional y la motivación laboral en trabajadores de Trujillo; buscando determinar la relación entre variables; para ello, se empleó un diseño no experimental, relacional, con una muestra de 90 participantes, aplicándoles los cuestionarios. Los resultados indicaron niveles bajos del 34.4% para compromiso organizacional, siendo 34.4% para el compromiso afectivo, 36.7% para el continuo y 38.9% para el normativo; con respecto a la motivación, se tuvo un nivel bajo del 26.7%, en la motivación intrínseca se tuvo un 32.2% y en el extrínseco un 30%; la correlación hallada fue de $p = 0,000$ con un $Rho = 0.391^{**}$, siendo positiva baja y significativa. Se concluye que a mayor motivación hay mayor compromiso.

Continuando con la ruta exploratoria de los constructos realizados, se describen las bases teóricas de los mismos. Como parte de la epistemología se conoce que la motivación deriva de la palabra *motivus* y *compromiso*, haciendo alusión al trabajador y el motivo que lo inclina a laborar y comprometerse con una organización; la percepción del valor es parte de la motivación, siendo variable de un trabajador hacia otro y pudiendo ser una debilidad cuando el trabajador no se siente satisfecho en la entidad donde labora (Manjarrez et al., 2020).

Entre las teorías revisadas; la teoría de las necesidades de Maslow, indica que el trabajador busca satisfacer sus necesidades básicas y personales; de esta manera logra sentirse pleno y conforme con el trabajo que está realizando, en cortas palabras, la remuneración percibida, las bonificaciones e incluso el mismo horario laboral son parte de las necesidades básicas para que el trabajador se sienta motivado y comprometido en hacer un buen trabajo (Maslow, 1943).

En la teoría de los dos factores motivacionales, se tiene al factor higiénico o de insatisfacción y al factor motivante o de satisfacción; en el factor higiénico se tiene el cumplimiento de las necesidades básicas por medio de un buen salario y seguridad laboral, cuando esto no se cumple, se ocasiona la insatisfacción primaria, porque el trabajador no siente que le pagan lo suficiente para el trabajo que realiza; mientras que en el factor motivante, se tiene a los beneficios adicionales al salario, como bonificaciones, pagos extras, días libres compensados, horarios flexibles,

reconocimientos, entre otras compensaciones más que hacen sentir al trabajador importante y comprometido con el trabajo que realiza (Herzberg, 1968).

En la teoría ERG, sobre existencia, relación y crecimiento, se conoce que las existencias se refiere a lo mencionado por Maslow, donde el salario es lo más relevante para el trabajador, pues satisface sus necesidades; en la de relación, entra a tallar el entorno laboral, es decir el clima organizacional, como se relacionan los mismos trabajadores entre sí; por último, el de crecimiento, donde se tiene a la creatividad personal, es decir el aporte que puede dar el mismo trabajador y que esto le ayude a ser reconocido y escalar profesionalmente (Alderfer, 1972).

Es así que, la motivación se refiere al sentir del trabajador según lo ofrecido por la organización donde labora; dependiendo de los beneficios obtenidos, el trabajador se siente más comprometido con las labores encomendadas, pudiendo alcanzar su máximo rendimiento (Luque, 2020). Así mismo, se conoce que los factores motivacionales permiten el direccionamiento del trabajador, generando estímulos positivos, que se ven reflejados en las actitudes que se tiene con las actividades encomendadas (García, 2021).

Otros autores indican que, la motivación se refleja a través de la satisfacción laboral, donde los beneficios que ofrece la entidad son parte importante para lograr una motivación plena y compromiso del trabajador; es decir, el cubrir sus necesidades básicas permite motivar al trabajador a seguir comprometido con las labores realizadas (Bohórquez, 2020; Foncubierta, 2019).

También, se conoce que la motivación es la percepción del trabajador hacia la empresa, es decir, los beneficios que ofrece la entidad son parte fundamental para que el trabajador se sienta satisfecho en su trabajo y realice las actividades de manera eficaz (Orbe, 2018). Así mismo, la motivación laboral se refiere a los elementos que estimulan a un trabajador a realizar sus tareas de manera efectiva y comprometida (Parrales et al., 2022).

Cabe indicar que la motivación presenta tres partes (Candiotti, 2018). La dirección, viene a ser la ruta que permite fijar la meta del trabajador, está relacionado estrechamente con el impulso por alcanzar un beneficio mayor al actual, tomando caminos correctos a través de estrategias propuestas por el mismo trabajador (Sanzana, 2017).

La intensidad, se refiere al esfuerzo del trabajador, el cual busca alcanzar beneficios mayores a los actuales; dentro de esta etapa motivacional se tiene dos situaciones, la positiva donde se logra alcanzar lo buscado y la negativa, donde al final por más esfuerzo realizado, no logra alcanzar nada (Sanzana, 2017).

La persistencia, es la capacidad de mantenerse firme con lo que quiere lograr, aquí entra la motivación personal, buscando visualizar lo que quiere alcanzar para no rendirse en el camino; es por ello que, en la persistencia se considera que, a mayor motivación, mayor es el logro alcanzado (Sanzana, 2017).

Para la motivación se tendrán cinco dimensiones; siendo: Amotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca. La amotivación, se refiere a la ausencia de motivación o entusiasmo para efectuar algún tipo de actividad en particular; la amotivación se puede dar por distintos factores, entre ellos, la falta de incentivos o recompensas, la carencia de habilidades o recursos necesarios, o la percepción de que la tarea es demasiado complicada o aburrida (Halushchak & Halushchak, 2016).

La regulación externa, hace referencias a las recompensas o sanciones que permiten motivar o controlar el actuar del colaborador; esto quiere decir que toda persona se motiva por factores externos que regulan el comportamiento del trabajador; aun así, no es plenamente confiable porque las personas pueden cambiar sus necesidades y por ende buscar otros incentivos mayores que regulen los factores externos (Kuvaas, 2016).

La regulación introyectada, se refiere a la participación en una actividad, donde el sujeto se siente presionado internamente, pues busca cumplir con las expectativas de los demás o preservar su propia autoimagen; es decir, los trabajadores se comprometen a realizar actividades poco conocidas para cumplir con las exigencias que demanda el trabajo, asumiendo responsabilidades para no quedar mal laboralmente (Gagné, 2015).

En la regulación identificada, el trabajador no se siente obligado a realizar alguna actividad, es decir, participa voluntariamente en una acción, reconociendo el valor y la importancia de la actividad; en este caso, el profesional se involucra en la tarea porque ha identificado que es valiosa y significativa para su vida profesional o para alcanzar sus objetivos (Gagné, 2015).

La motivación intrínseca, se caracteriza por la acción que tiene el trabajador a causa del interés y el disfrute que se logrará al realizar la tarea; la motivación intrínseca, se vincula al rendimiento satisfactorio y al compromiso de trabajar arduamente (Benati & Coccia, 2018).

Por otro lado, la variable compromiso organizacional, recae en la teoría del modelo de las tres dimensiones del compromiso organizacional, dentro de ella se tiene al compromiso afectivo, normativo y de continuidad; en esta teoría se triangula el compromiso, es decir la actitud es la parte afectiva, la normativa es el cumplimiento de las políticas de la organización, como la hora de entrada o el tipo de vestimenta, y en el de continuidad, se considera la motivación del profesional por seguir laborando en la organización (Meyer y Allen, 1991).

También, se tiene a la teoría de Chiavenato, donde se indica que el compromiso del trabajador con la organización se basa en lo brindado por la entidad, donde el salario, los tiempos de trabajo, el clima adecuado, permite que el profesional se sienta cómodo y motivado dentro de su cargo laboral, comprometiéndose más con la organización con la finalidad de seguir laborando en la entidad (Chiavenato, 2011).

Otra teoría es el de las dos perspectivas del compromiso organizacional, donde entra a tallar la actitud y la conducta, es decir, el compromiso se basa en el comportamiento del profesional; si un trabajador se siente pleno y satisfecho en su trabajo, tiene actitudes positivas, las cuales son percibidas por los demás colaboradores, teniendo conductas adecuadas, como el cumplimiento oportuno de las actividades encomendadas, asistencias a tiempo y en el horario establecido, vestimenta adecuada, entre otras situaciones más que reflejan el compromiso con la organización (Omer y Ahmed, 2016).

De tal forma, el compromiso organizacional es la relación del trabajador con la misma organización, donde el cumplimiento de las expectativas que visualiza el profesional es importante para que se sienta comprometido con el trabajo que realiza (Ávila y Pascual, 2020). También se conoce que el compromiso organizacional, alude al comportamiento y responsabilidad del profesional con las tareas encomendadas por la organización; dependiendo de ello, se puede identificar si el trabajador se siente parte de la organización (Al-Haroon y Al-Qahtani, 2020).

Otros indican que el compromiso organizacional, es en sí la disposición del trabajador para con la empresa o entidad, viéndose reflejado en la participación activa del empleado con el trabajo diario, teniendo en cuenta las necesidades de la organización, el prestigio y la predisposición (Marchalina et al., 2020). Así mismo, el compromiso organizacional se trata de la conexión emocional que tienen los empleados con su trabajo; reflejándose en el buen desempeño y la lealtad (Coronado et al., 2020).

Como parte de las dimensiones que se consideran en el compromiso organizacional, se tiene a tres (Mejía, 2023). El compromiso normativo, se centra en el cumplimiento de las obligaciones, es decir el respeto a la política y cultura organizacional; este compromiso se asocia con la fidelidad, donde el trabajador se siente parte de la organización y busca cumplir con lo estipulado por ella, teniendo no solo una obligación profesional, sino también moral y personal (Mejía, 2023; Coronado et al., 2020).

En el compromiso afectivo, se tiene al deseo de continuar en la organización, teniendo en cuenta el ambiente laboral y el tipo de trato que recibe, si el profesional se siente feliz y cómodo dentro de sus labores diarias, seguirá brindando sus servicios a la organización; es por eso que, dentro de este compromiso se evalúa el factor psicológico y como el trabajador se identifica con la filosofía de la misma organización (Mejía, 2023). También se concibe que, dentro de este compromiso, el profesional comparte valores comunes con la organización, siendo la razón del porque sigue perteneciendo a la entidad, buscando la adaptación al cambio, el trabajo colaborativo y cooperativo y la iniciativa ante cualquier acción laboral (Bernal et al., 2021).

En el compromiso continuo, se tiene a la retención del profesional, a través de motivadores que permitan satisfacer las necesidades personales del trabajador; dentro de ellas, se tiene en cuenta al salario, la bonificación y el crecimiento profesional; si esto se da adecuadamente, el profesional mejora su rendimiento, buscando sobresalir para alcanzar mayores beneficios (Mejía, 2023). Es preciso indicar que, dentro de esta dimensión, el profesional, evalúa las ventajas y desventajas de continuar en la organización (Frare y Beuren, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

Fue aplicada porque se realizó un estudio de campo, aplicando instrumentos que permitieron recolectar la información que dio respuesta a los objetivos de la investigación; buscando la relación entre ellas sin interferir en la respuesta de cada participante de la investigación (Concytec, 2018).

Por su nivel, fue de tipo explicativa, pues se buscó determinar la causa – efecto de la motivación laboral sobre el compromiso organizacional; por último, el tipo de método a emplear fue el hipotético deductivo porque se buscó contrastar las hipótesis planteadas en la investigación; para ello, se empleó la estadística (Hernández y Mendoza, 2018).

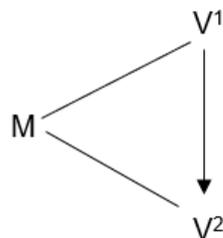
3.1.2 Diseño de investigación

Fue no experimental de corte transversal. El modelo de diseño no experimental se centró en no alterar el comportamiento de cada variable, buscando aplicar los instrumentos en un único momento, para que luego se describan los resultados obtenidos por medio de la influencia hallada a través de la estadística descriptiva e inferencial (Hernández y Mendoza, 2018).

Simbólicamente se representó de la siguiente manera:

Figura 1

Diseño de la investigación



Nota. Diseño obtenido por el autor Hernández y Mendoza (2018).

Donde:

M : Representa la muestra de la investigación.

V1 : Motivación laboral y sus dimensiones: Amotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca.

V2 : Compromiso organizacional.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable Independiente: causa

- Motivación laboral.

Variable Dependiente: efecto

- Compromiso organizacional.

Ver Anexo 1.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población Censal

La población fue muestral, conformada por 80 profesionales asistenciales de un hospital II-1 de Trujillo 2023. Dicha población fue muestral porque el grupo considerado es reducido, siendo dable considerar al total como parte de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Tabla 1

Población de estudio

Profesión	Total	
	N°	%
Médicos	11	13.8
Enfermeras	18	22.5
Enfermeras técnicas	20	25.0
Técnicos en farmacia	5	6.3
Técnicos en laboratorio	2	3.0
Microbiólogos	6	8.0
Cirujanos dentistas	3	3.8
Psicólogo	1	1.3
Obstetras	13	16.3
Nutricionista	1	1.3

Total	80	100
--------------	----	-----

Nota: Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados a la muestra de la investigación.

3.3.2 Criterios de selección

- **Criterios de inclusión.**

- Todo el personal asistencial de un hospital II-1 de Trujillo que se encuentren en planilla.
- Personal asistencial de ambos géneros de un hospital II-1 de Trujillo.
- Personal asistencial de un hospital II-1 de Trujillo que firmen la carta de consentimiento para la realización del estudio.

- **Criterios de exclusión.**

- El personal asistencial de un hospital II-1 de Trujillo que se encuentre en periodo vacacional.
- El personal asistencial de un hospital II-1 de Trujillo que se encuentre en periodo de licencia.
- El personal asistencial de un hospital II-1 de Trujillo que no desee participar en el estudio.
- El personal asistencial que tenga menos de tres meses laborando en un hospital II-1 de Trujillo.

3.3.3 Muestra censal

Al tener una población censal, fue el mismo total para la muestra, siendo en este caso 80 profesionales asistenciales de un hospital II-1 de Trujillo 2023.

3.3.4 Muestreo

Se empleó el muestreo no probabilístico para conveniencia de la investigación, debido a que el total de participantes es mínimo, siendo dable trabajar con el total de ellos (Lohr, 2020).

3.3.5 Unidad de análisis

Cada uno de los profesionales asistenciales de un hospital II-1 de Trujillo 2023.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta, porque los datos que se recolectaron fueron medibles, ya que el enfoque perseguido fue el cuantitativo, siendo la encuesta una técnica que permitió recolectar datos numéricos (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4.2 Instrumento de recolección de datos

El instrumento que se utilizó, fue el cuestionario para ambas variables, siendo de tipo ordinal y escala Likert, a continuación, se explicó cada uno de ellos:

Para el cuestionario de motivación laboral se utilizó la escala de motivación laboral R-MAWS (Gagné et al., 2010), el cual contó con 19 ítems, divididos según las dimensiones de la variable; este cuestionario contó con siete opciones de respuesta del 1 al 7; además, se contó con el baremo, agrupándose en tres niveles, alto (16-21), medio (10-15) y bajo (3-9). Es importante mencionar que el cuestionario tuvo una duración aproximada de 15 minutos (Anexo 2).

Para el cuestionario de compromiso organizacional, se utilizó el cuestionario 2R – COMMITMENT SCALE (Meyer et al., 1993), el cual contó con 18 ítems, divididos según las dimensiones de la variable; este cuestionario presentó siete opciones de respuesta del 1 al 7; además, se contó con el baremo, agrupándose en tres niveles, alto (31-42), medio (19-30) y bajo (6-18). Es importante mencionar que el cuestionario tuvo una duración aproximada de 15 minutos (Anexo 2).

3.4.3 Validez y confiabilidad

Para la validación, se tuvo la participación de expertos en el tema, quienes realizaron la verificación de los ítems considerados para cada variable, evaluando a través de la coherencia y consistencia, teniendo una aprobación del 100% de parte de los expertos, tanto en la validez interna como externa (Anexo 5); una vez obtenida la validación, se aplicó los cuestionarios a una muestra piloto de 20 participantes, de esta forma se pudo identificar por medio del Alfa de Cronbach que los cuestionarios son fiables para ser aplicados a la muestra de la investigación; siendo para motivación laboral 0,781 y para compromiso organizacional 0,855, considerándose ambos instrumentos altamente confiables.

3.5 Procedimiento

Se coordinó con el hospital II-1 de Trujillo, el permiso para la aplicación de los instrumentos, seguidamente, se estableció fechas para realizar reuniones con el personal y explicarles las razones de la investigación; luego de ello, se realizó las reuniones con el personal asistencial para explicar la temática del cuestionario y su finalidad; después se realizó el envío del enlace de formulario a través de WhatsApp; ya obtenidas las respuestas, se realizó una revisión minuciosa de cada cuestionario, para verificar que no haya valores perdidos, luego se descargó las datas del formulario y se tabularon las respuestas en Excel, para luego procesarlas en el SPSS v.27, haciendo uso del análisis descriptivo e inferencial; de esta manera, se obtuvo las tablas que sustentaron los objetivos, permitiendo contrastar las hipótesis de la investigación.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se empleó el método estadístico, haciendo uso del análisis estadístico descriptivo y del estadístico inferencial. En el análisis descriptivo, se consideraron las tablas bivariadas, utilizando tablas cruzadas; con ello se identificaron los niveles por cada variable y dimensión.

En el análisis inferencial, se empleó la regresión lineal para establecer la influencia de la variable independiente sobre la dependiente; si los resultados indicaron significancia $< 0,05$ se establece influencia.

3.7 Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta los principios éticos, expuestos internacionalmente por Helsinki (Chong et al, 2020):

En el principio de beneficencia, se buscó el beneficio dirigido al personal asistencial de un hospital II-1 de Trujillo, dando a conocer los resultados, con la finalidad de que el hospital busque medidas estratégicas que permitan motivar mejor a los profesionales y con ello se minimice la rotación de personal ocasionado por la falta de motivación y compromiso organizacional.

Así mismo, en el principio de no maleficencia, se buscó respetar al participante, cuidando su dignidad a través del uso del consentimiento informado y el anonimato en cada cuestionario.

De igual forma, en el principio de autonomía, se buscó el respeto a la opinión de cada participante, sin interferir en las decisiones tomadas por cada uno de ellos; es decir, se respetó la respuesta brindada por cada profesional de salud.

A la par de ello, en el principio de justicia, se buscó presentar datos fiables y fidedignos, que permitan conocer la realidad del problema, para que así se busque soluciones a través de la correcta gestión del hospital.

Por otro lado, a nivel nacional, se consideró el código de ética de la Universidad César Vallejo, donde se indica que se debe respetar al participante y al establecimiento de salud, tomando en cuenta el consentimiento informado y los permisos necesarios para no afectar a ninguna de las partes involucradas; además, se empleó adecuadamente las citas y referencias bibliográficas siguiendo la estructura APA 7ma ed.

3.8 Contribución a la sociedad

La presente investigación permitió aclarar la realidad sobre la motivación laboral y el compromiso organizacional, dando a conocer los niveles reales que tienen las variables; además, se demostró si hay influencia entre la variable independiente sobre la dependiente; con los resultados obtenidos se pudo brindar información actual al hospital, para que se gestione estrategias de mejora y con ello se brinde un servicio de calidad al paciente del hospital II-1 de Trujillo.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 2

Nivel de la motivación laboral del personal asistencial de un hospital II-1, 2023

Motivación laboral	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	1	1.3
Medio	28	35.0
Alto	51	63.8
Total	80	100.0

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de motivación laboral.

Se observó que la motivación laboral es alta en un 63.8% según opinión de 51 participantes, seguidamente es media en un 35% según la opinión de 28 participantes y es baja en un 1.3% según un participante. Esto quiere decir que, la mayor parte de la muestra consideró que la motivación fue alta, pero, aun así, existen profesionales asistenciales que no se sienten plenos en su totalidad, por tal motivo la motivación laboral es una variable fundamental para conocer e identificar el tipo de trabajo que realiza el personal de salud, ya que a través de ella se evalúa el buen trato, el cumplimiento oportuno de las actividades y la asistencia eficiente. De tal forma, es imprescindible tratar a los profesionales que no se sienten plenos trabajando en el hospital.

Tabla 3

Nivel de compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, 2023

Compromiso organizacional	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	1	1.3
Medio	18	22.5
Alto	61	76.3
Total	80	100.0

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de compromiso organizacional.

Se observó que el compromiso organizacional fue alto en un 76.3% según la opinión de 61 profesionales, fue medio en un 22.5% según 18 profesionales y bajo en un 1.3% según la opinión de un profesional. Es decir, para la gran parte de profesionales asistenciales, el compromiso organizacional fue alto, sintiéndose parte importante para el hospital, mientras que otra parte menor a la muestra, no se sintieron plenos en su totalidad, careciendo total o parcialmente del compromiso organizacional. De tal forma, el compromiso organizacional es relevante para conocer qué tan responsables son los profesionales de salud con las labores que realizan; evaluando el compromiso tanto a nivel interno (personal) como externo (profesional y normativo); esto quiere decir que, el grupo que no se siente comprometido plenamente, deben ser atendidos, pues podría verse afectada la correcta asistencia al paciente.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 4

Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, 2023

Motivación Laboral	Compromiso organizacional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Baja	0	0.00	0	0.00	1	1.25	1	1.25
Media	1	1.25	10	12.5	17	21.25	28	35
Alta	0	0.00	8	10	43	53.75	51	63.75
Total	1	1.25	18	22.5	61	76.25	80	100.00

Nota. Resultados derivados de la aplicación del cuestionario de Motivación laboral y Compromiso organizacional.

Regresión ordinal: Motivación laboral / Compromiso organizacional				
Modelo estimado	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
	6,703	7,010	2	0.033

Bondad de ajuste: Motivación laboral / Compromiso organizacional			
Pearson	Chi-cuadrado	gl	Sig.
	0.525	2	0.000

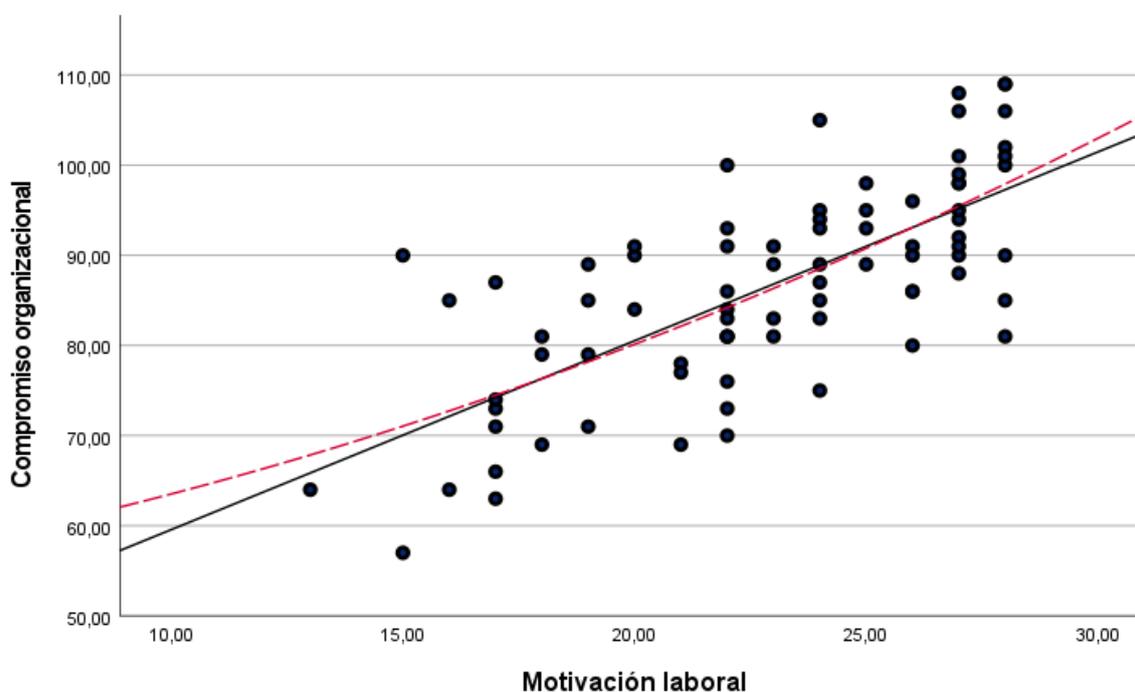
Estimación paramétrica: Motivación laboral / Compromiso organizacional				
Estimación	Desviación error	Wald	gl	Sig.
0,659	0,032	4,978	1	0.000

Observando la tabla cruzada se determinó un nivel alto del 53.75% y un nivel medio del 12.5% entre motivación laboral y compromiso organizacional. Así mismo, la regresión ordinal estableció una relación causal (influencia), mostrando una sig. = 0.033, también se evidenció un índice de bondad según Chi cuadrado – Pearson del 0.000 y en la prueba Wald un sig. = 0.000; de tal forma, al ser menor al 0.01, se

acepta la existencia de una influencia altamente significativa, directa y positiva de la motivación laboral en el compromiso organizacional. Esto quiere decir que, el compromiso organizacional guarda una conexión directa con la motivación laboral, pues la dedicación de los trabajadores hacia su organización se puede identificar a través del impulso interno que tienen y se evidencia en el alcance de las metas laborales, de tal forma, un alto nivel de compromiso organizacional puede aumentar la motivación laboral, y una mayor motivación laboral puede fortalecer el compromiso con la organización, generando un ambiente de trabajo productivo y satisfactorio.

Figura 2

Regresión lineal de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, 2023



La figura de dispersión indicó la existencia de un cruce creciente entre motivación laboral y compromiso organizacional; es decir, a mayor motivación laboral mayor compromiso organizacional, pues se halló una tendencia directa.

Tabla 5

Influencia entre la motivación laboral en su dimensión amotivación con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, 2023

Amotivación	Compromiso organizacional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Baja	0	0.00	5	6.25	17	21.25	22	27.5
Media	1	1.25	11	13.75	39	48.75	51	63.75
Alta	0	0.00	2	2.5	5	6.25	7	8.75
Total	1	1.25	18	22.5	61	76.25	80	100.00

Nota. Resultados derivados de la aplicación del cuestionario de Motivación laboral y Compromiso organizacional.

Regresión ordinal: Amotivación / Compromiso organizacional				
Modelo estimado	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
	3,087	2,479	2	0.027

Bondad de ajuste: Amotivación / Compromiso organizacional			
Pearson	Chi-cuadrado	gl	Sig.
	0.648	2	0.000

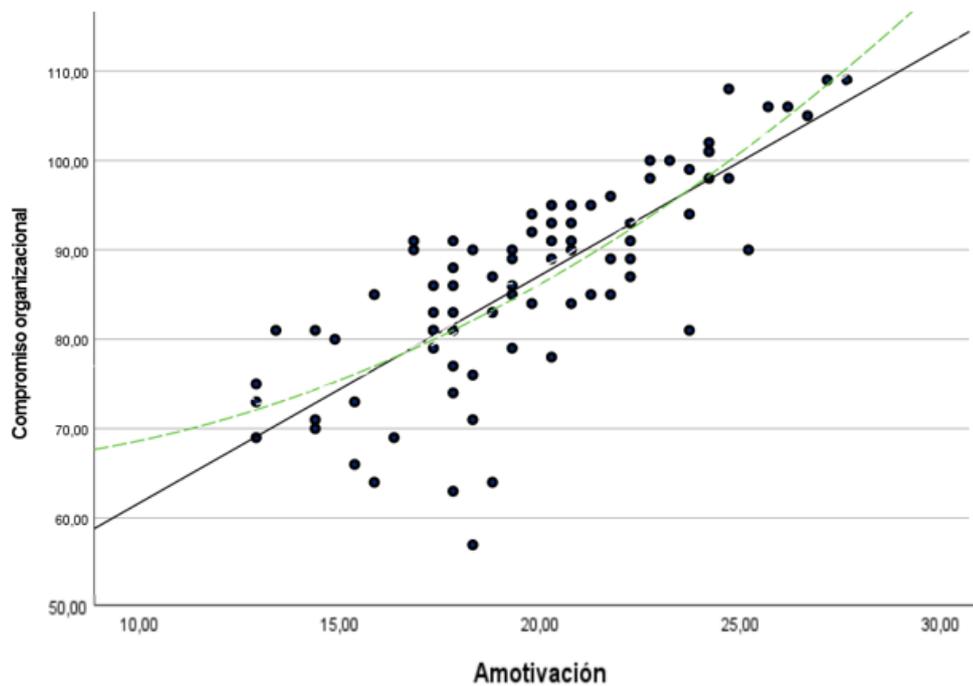
Estimación paramétrica: Amotivación / Compromiso organizacional				
Estimación	Desviación error	Wald	gl	Sig.
0,086	0,019	21,841	1	0.000

Por medio de las tablas cruzadas se determinó un nivel medio del 13.75% y un nivel alto del 6.25%, existiendo intersección media – alta del 48.75% entre Amotivación y compromiso organizacional. Así mismo, la regresión ordinal estableció una relación causal (influencia), mostrando una sig. = 0.027, también se evidenció un índice de bondad según Chi cuadrado – Pearson del 0.000 y en la prueba Wald un sig. = 0.000; de tal forma, al ser menor al 0.05, se determinó influencia significativa, directa y positiva de la Amotivación en el compromiso

organizacional. Estos resultados permiten indicar que el compromiso organizacional puede contrarrestar la amotivación, cuando el profesional siente satisfacción en el trabajo; por tal motivo, es fundamental fomentar la motivación para que el compromiso de los profesionales sea positivo y productivo.

Figura 3

Regresión lineal de la amotivación en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, 2023



La figura de dispersión indicó la existencia de un cruce creciente entre la amotivación y el compromiso organizacional; es decir, la amotivación puede afectar el compromiso organizacional, pues se halló una tendencia directa.

Tabla 6

Influencia de la motivación laboral en su dimensión regulación externa con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, 2023

Regulación externa	Compromiso organizacional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Baja	0	0.00	1	1.25	2	2.5	3	3.75
Media	1	1.25	14	17.5	30	37.5	45	56.25
Alta	0	0.00	3	3.75	29	36.25	32	40.00
Total	1	1.25	18	22.5	61	76.25	80	100.00

Nota. Resultados derivados de la aplicación del cuestionario de Motivación laboral y Compromiso organizacional.

Regresión ordinal: Regulación externa / Compromiso organizacional				
Modelo estimado	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
	14,157	12,613	2	0.001

Bondad de ajuste: Regulación externa / Compromiso organizacional			
Pearson	Chi-cuadrado	gl	Sig.
	0.013	2	0.000

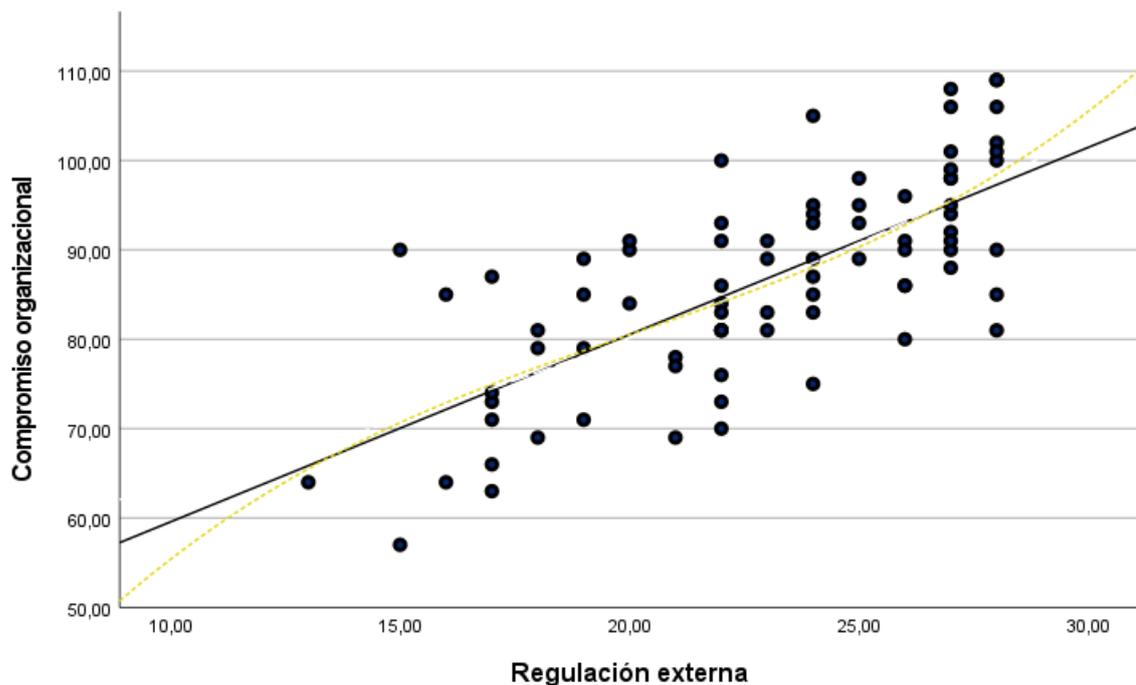
Estimación paramétrica: Regulación externa / Compromiso organizacional				
Estimación	Desviación error	Wald	gl	Sig.
0,423	0,033	2,320	1	0.010

Por medio de las tablas cruzadas se determinó un nivel medio del 17.5% y un nivel alto del 36.25% entre regulación externa y compromiso organizacional. Así mismo, la regresión ordinal estableció una relación causal (influencia), mostrando una sig. = 0.001, también se evidenció un índice de bondad según Chi cuadrado – Pearson del 0.000 y en la prueba Wald un sig. = 0.000; de tal forma, al ser menor

al 0.01, se determinó influencia altamente significativa, directa y positiva de la regulación externa en el compromiso organizacional. Esto quiere decir que, la regulación externa, como son las recompensas externas, puede fortalecer el compromiso organizacional, ya que el profesional se puede sentir valorado por el hospital.

Figura 4

Regresión lineal de la regulación externa en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, 2023



La figura de dispersión indicó la existencia de un cruce creciente entre la regulación externa y el compromiso organizacional; es decir, a mayor regulación externa mayor es el compromiso organizacional, pues se halló una tendencia directa.

Tabla 7

Influencia de la motivación laboral en su dimensión regulación introyectada con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, 2023

Regulación introyectada	Compromiso organizacional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Baja	1	1.25	0	0.00	0	0.00	1	1.25
Media	0	0.00	5	6.25	15	18.75	20	25.00
Alta	0	0.00	13	16.25	46	57.50	59	73.75
Total	1	1.25	18	22.50	61	76.25	80	100.00

Nota. Resultados derivados de la aplicación del cuestionario de Motivación laboral y Compromiso organizacional.

Regresión ordinal: Regulación introyectada / Compromiso organizacional				
Modelo estimado	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
	12,942	220,163	2	0.003

Bondad de ajuste: Regulación introyectada / Compromiso organizacional			
Pearson	Chi-cuadrado	gl	Sig.
	0.110	2	0.000

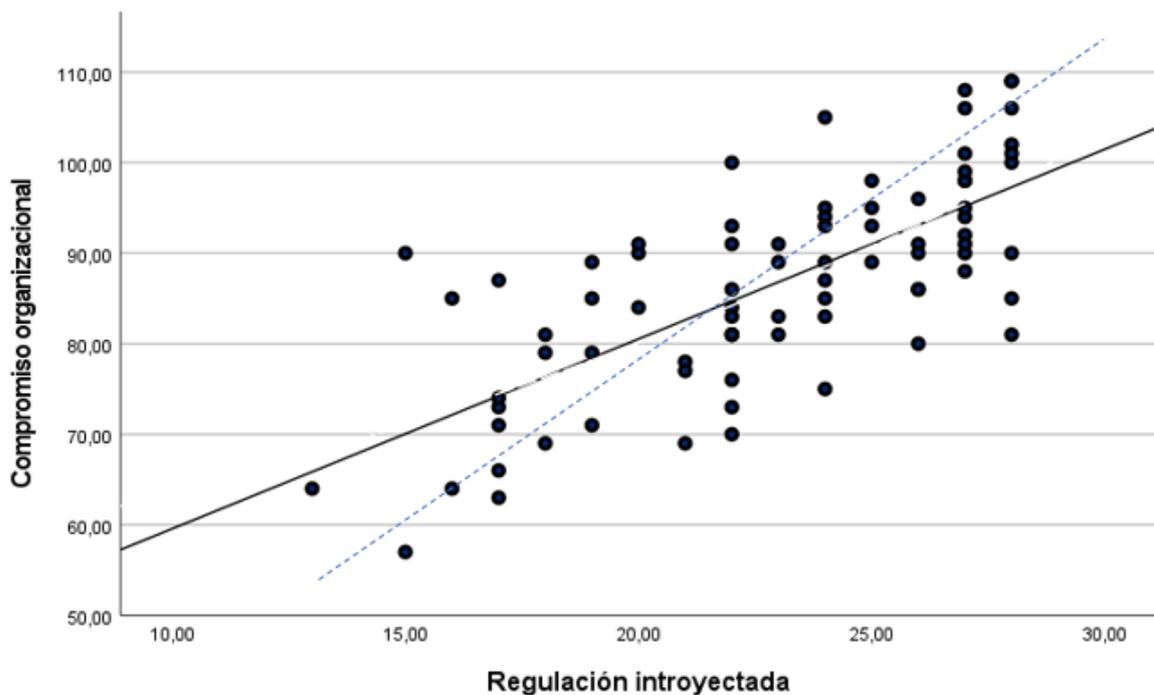
Estimación paramétrica: Regulación introyectada / Compromiso organizacional				
Estimación	Desviación error	Wald	gl	Sig.
0,745	0,029	8,358	1	0.000

Por medio de las tablas cruzadas se determinó un nivel bajo del 1.25%, medio del 6.25% y alto del 57.50% entre regulación introyectada y compromiso organizacional. Así mismo, la regresión ordinal estableció una relación causal (influencia), mostrando una sig. = 0.003, también se evidenció un índice de bondad según Chi cuadrado – Pearson del 0.000 y en la prueba Wald un sig. = 0.000; de

tal forma, al ser menor al 0.01, se determinó influencia altamente significativa, directa y positiva de la regulación introyectada en el compromiso organizacional. Esto quiere decir que, cuando la regulación introyectada influye en el compromiso organizacional, puede fortalecer la lealtad del trabajador, quien se caracteriza por un trabajo óptimo que genera mayor valor para la organización.

Figura 5

Regresión lineal de la regulación introyectada en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, 2023



La figura de dispersión indicó la existencia de un cruce creciente entre la regulación introyectada y el compromiso organizacional; es decir, a mayor regulación introyectada mayor es el compromiso organizacional, pues se halló una tendencia directa.

Tabla 8

Influencia de la motivación laboral en su dimensión regulación identificada con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, 2023

Regulación identificada	Compromiso organizacional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Baja	0	0.00	0	0.00	1	1.25	1	1.25
Media	0	0.00	2	2.5	5	6.25	7	8.75
Alta	1	1.25	16	20.00	55	68.75	72	90.00
Total	1	1.25	18	22.50	61	76.25	80	100.00

Nota. Resultados derivados de la aplicación del cuestionario de Motivación laboral y Compromiso organizacional.

Regresión ordinal: Regulación identificada / Compromiso organizacional				
Modelo estimado	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
	1,569	1,006	2	0.009

Bondad de ajuste: Regulación identificada / Compromiso organizacional			
Pearson	Chi-cuadrado	gl	Sig.
	0.909	2	0.000

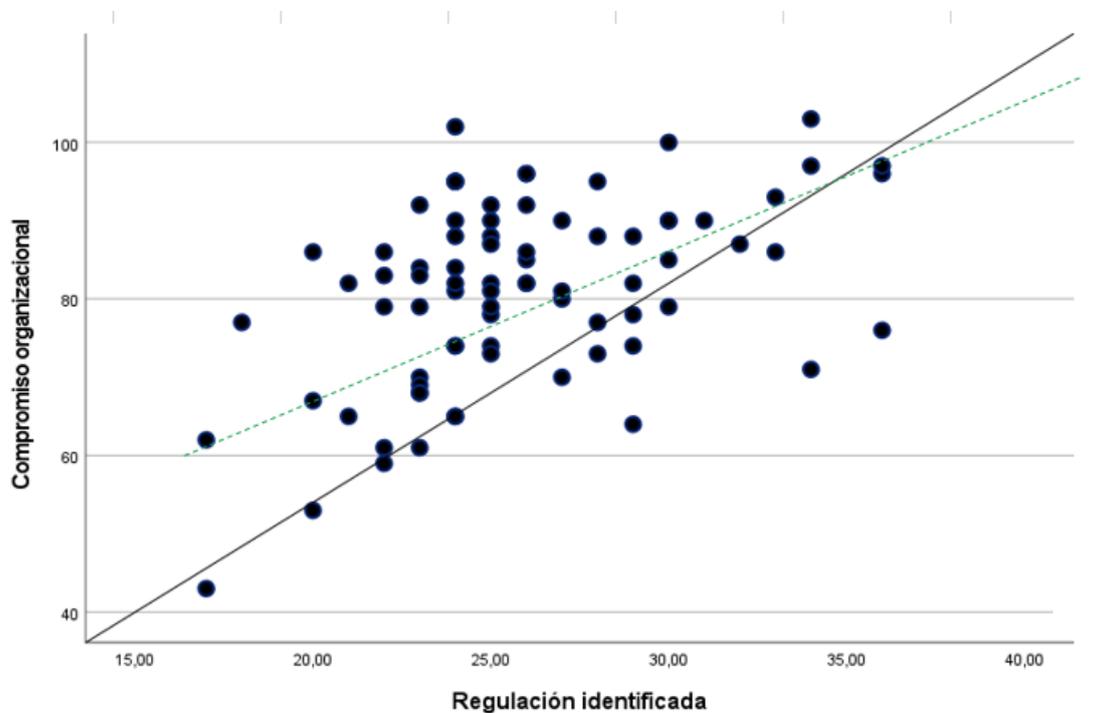
Estimación paramétrica: Regulación identificada / Compromiso organizacional				
Estimación	Desviación error	Wald	gl	Sig.
0,900	0,020	19,777	1	0.000

Por medio de las tablas cruzadas se determinó un nivel medio del 2.5% y un nivel alto del 68.75% entre regulación identificada y compromiso organizacional. Así mismo, la regresión ordinal estableció una relación causal (influencia), mostrando una sig. = 0.009, también se evidenció un índice de bondad según Chi cuadrado – Pearson del 0.000 y en la prueba Wald un sig. = 0.000; de tal forma, al

ser menor al 0.01, se determinó influencia altamente significativa, directa y positiva de la regulación identificada en el compromiso organizacional. Por tal motivo, cuando la regulación identificada o motivación interna del trabajador surge, el compromiso organizacional se fortalece, permitiendo cumplir con las metas y objetivos de manera óptima, favoreciendo al paciente quien es quien recibe el servicio del profesional.

Figura 6

Regresión lineal de la regulación identificada en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, 2023



La figura de dispersión indicó la existencia de un cruce creciente entre la dimensión regulación identificada y el compromiso organizacional; es decir, a mayor regulación identificada mayor es el compromiso organizacional, pues se halló una tendencia directa.

Tabla 9

Influencia de la motivación laboral en su dimensión motivación intrínseca con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, 2023

Motivación intrínseca	Compromiso organizacional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Baja	0	0.00	0	0.00	1	1.25	1	1.25
Media	1	1.25	2	2.5	6	7.5	9	11.25
Alta	0	0.00	16	20.00	54	67.5	70	87.50
Total	1	1.25	18	22.50	61	76.25	80	100.00

Nota. Resultados derivados de la aplicación del cuestionario de Motivación laboral y Compromiso organizacional.

Regresión ordinal: Motivación intrínseca / Compromiso organizacional				
Modelo estimado	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
	5,681	9,244	2	0.006

Bondad de ajuste: Motivación intrínseca / Compromiso organizacional			
Pearson	Chi-cuadrado	gl	Sig.
	0.553	2	0.000

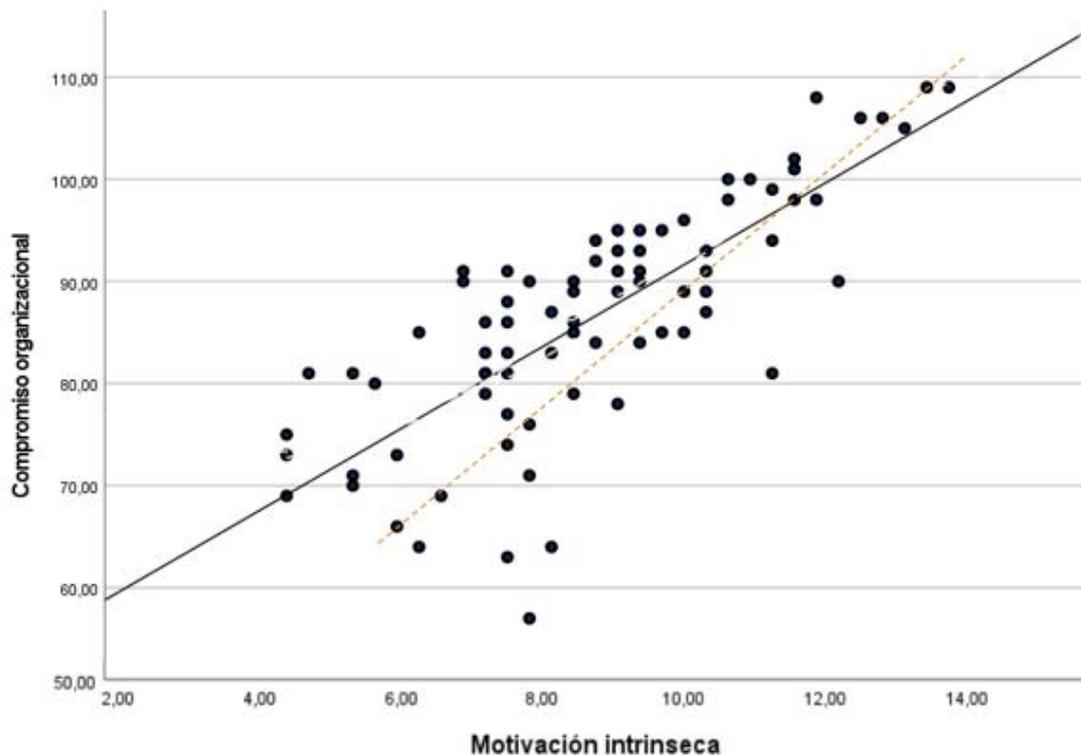
Estimación paramétrica: Motivación intrínseca / Compromiso organizacional				
Estimación	Desviación error	Wald	gl	Sig.
0,882	0,022	17,543	1	0.000

Por medio de las tablas cruzadas se determinó un nivel medio del 2.5% y un nivel alto del 67.5% entre motivación intrínseca y compromiso organizacional. Así mismo, la regresión ordinal estableció una relación causal (influencia), mostrando una sig. = 0.006, también se evidenció un índice de bondad según Chi cuadrado – Pearson del 0.000 y en la prueba Wald un sig. = 0.000; de tal forma, al ser menor al 0.01, se determinó influencia altamente significativa, directa y positiva de la

motivación intrínseca en el compromiso organizacional. De tal forma, la motivación intrínseca conocida como interna, es decir, el profesional no espera algo a cambio, sino que lo hace por amor a su carrera profesional, surge un compromiso organizacional inconsciente, esto genera una atención de calidad, permitiendo cumplir con todo lo planificado por el hospital de manera óptima.

Figura 7

Regresión lineal de la motivación intrínseca en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, 2023



La figura de dispersión indicó la existencia de un cruce creciente entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional; es decir, a mayor motivación intrínseca mayor compromiso organizacional, pues se halló una tendencia directa.

V. DISCUSIÓN

Por medio de la discusión de los resultados, se puede triangular la información obtenida, buscando explicar la similitud o diferencia entre los resultados obtenidos y los antecedentes y bases teóricas revisadas previamente dentro del marco teórico.

En el objetivo general, se determina un nivel alto del 53.75% y un nivel medio del 12.5% entre motivación laboral y compromiso organizacional. Así mismo, la regresión ordinal establece una relación causal (influencia), mostrando una sig. = 0.033, también se evidencia un índice de bondad según Chi cuadrado – Pearson del 0.000 y en la prueba Wald un sig. = 0.000; de tal forma, al ser menor al 0.01, se acepta la existencia de una influencia altamente significativa, directa y positiva de la motivación laboral en el compromiso organizacional.

Este resultado se asemeja a Rojas y Venegas (2021), quienes investigaron sobre la motivación para el compromiso organizacional en un hospital de Trujillo; con la participación de 80 personas, aplicándoles los cuestionarios. Los resultados indicaron asociación, manteniendo un p valor < 0,05 con un $r = 0,617$; con niveles regulares de 60% y 46% respectivamente. Se concluye que a mayor motivación más se fortalece el compromiso organizacional. De tal forma, la influencia entre la variable motivación laboral en el compromiso organizacional existe, dando a entender que a mayor motivación más fuerte se tornara el compromiso con el hospital.

Además, los resultados guardan relación con la teoría de los dos factores motivacionales, donde se conoció que, en el factor motivante, se tiene a los beneficios adicionales al salario, como bonificaciones, pagos extras, días libres compensados, horarios flexibles, reconocimientos, entre otras compensaciones más que hacen sentir al trabajador importante y comprometido con el trabajo que realiza (Herzberg, 1968). A la par de ello, también se asocia a la teoría de las dos perspectivas del compromiso organizacional, donde entra a tallar la actitud y la conducta, es decir, el compromiso se basa en el comportamiento del profesional; si un trabajador se siente pleno y satisfecho en su trabajo, tiene actitudes positivas, las cuales son percibidas por los demás colaboradores, teniendo conductas

adecuadas, como el cumplimiento oportuno de las actividades encomendadas, asistencias a tiempo y en el horario establecido, vestimenta adecuada, entre otras situaciones más que reflejan el compromiso con la organización (Omer y Ahmed, 2016).

De tal forma, la evidencia de la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional es significativa, pues todo profesional motivado trabaja plenamente y siente un compromiso mayor por relucir en su trabajo y cumplir con las metas propuestas, pues no solo se beneficia a nivel personal sino también externo, como es su buena reputación con otros profesionales y con los mismos pacientes.

Con respecto al objetivo específico 1, se observa que la motivación laboral es alta en un 63.8% según opinión de 51 participantes, seguidamente es media en un 35% según la opinión de 28 participantes y es baja en un 1.3% según un participante; esto quiere decir que, la mayor parte de la muestra considera que la motivación es alta, pero, aun así, existen profesionales asistenciales que no se sienten plenos en su totalidad.

Análogamente, se encuentran diferencias con el estudio de Pezo (2020), quien investigó el compromiso organizacional y la motivación laboral en trabajadores de Trujillo; teniendo una muestra de 90 participantes, aplicándoles los cuestionarios. Los resultados indicaron niveles bajos con respecto a la motivación (26.7%), en la motivación intrínseca se tuvo un 32.2% y en el extrínseca un 30%. Esto quiere decir que existe escasa motivación laboral, siendo un problema pues los profesionales no se sienten plenos con la labor que realizan, viéndose reflejado en la inadecuada atención al paciente.

Por otro lado, los resultados guardan relación con la teoría, donde se dice que la motivación es la percepción del trabajador hacia la empresa, es decir, los beneficios que ofrece la entidad son parte fundamental para que el trabajador se sienta satisfecho en su trabajo y realice las actividades de manera eficaz (Orbe, 2018). Así mismo, la motivación laboral se refiere a los elementos que estimulan a un trabajador a realizar sus tareas de manera efectiva y comprometida (Parrales et al., 2022).

De tal forma, al hallarse resultados regulares a bajo y no solo alto, significa que hay un grupo de trabajadores que no se sienten plenos con las labores

efectuadas, por tal motivo, se necesita mejorar en ello, para que el profesional se sienta feliz con la labor que realiza.

Así mismo, en el objetivo específico 2, se observa que el compromiso organizacional es alto en un 76.3% según la opinión de 61 profesionales, es medio en un 22.5% según 18 profesionales y bajo en un 1.3% según la opinión de un profesional; es decir, para la gran parte de profesionales asistenciales, el compromiso organizacional es alto, sintiéndose parte importante para el hospital, mientras que otra parte menor a la muestra, no se sintieron plenos en su totalidad, careciendo total o parcialmente del compromiso organizacional.

Análogamente, se encuentra diferencias con el estudio de Pezo (2020), quien investigó el compromiso organizacional y la motivación laboral en trabajadores de Trujillo; teniendo una muestra de 90 participantes, aplicándoles los cuestionarios. Los resultados indicaron niveles bajos del 34.4% para compromiso organizacional, siendo 34.4% para el compromiso afectivo, 36.7% para el continuo y 38.9% para el normativo. Es decir, en el lugar donde se realizó la investigación, el compromiso fue muy escaso, debido a factores intervinientes como fue el bajo salario, las horas extensas y la presión laboral.

Por otro lado, los resultados guardan relación con la teoría, donde se dice que, el compromiso organizacional es la relación del trabajador con la misma organización, donde el cumplimiento de las expectativas que visualiza el profesional es importante para que se sienta comprometido con el trabajo que realiza (Ávila y Pascual, 2020). También se conoce que el compromiso organizacional, alude al comportamiento y responsabilidad del profesional con las tareas encomendadas por la organización; dependiendo de ello, se puede identificar si el trabajador se siente parte de la organización (Al-Haroon y Al-Qahtani, 2020).

De tal forma, el compromiso hallado debe ser evaluado pues hay profesionales que manifiestan no sentirse conformes y satisfechos con lo que brinda el hospital, reflejándose en la falta de interés por cumplir a cabalidad con las normas de la institución.

En el objetivo específico 3, se determina un nivel medio del 13.75% y un nivel alto del 6.25%, existiendo intersección media – alta del 48.75% entre Amotivación y compromiso organizacional. Así mismo, la regresión ordinal estableció una relación causal (influencia), mostrando una sig. = 0.027, también se

evidencia un índice de bondad según Chi cuadrado – Pearson del 0.000 y en la prueba Wald un sig. = 0.000; de tal forma, al ser menor al 0.05, se determina influencia significativa, directa y positiva de la Amotivación en el compromiso organizacional.

Esto se asocia a Mera y Zambrano (2021) en Trujillo, quienes investigaron sobre la motivación y el nivel de compromiso profesional; donde participaron 150 personas, aplicándoles los cuestionarios de escala Likert. Los resultados indicaron que existe asociación positiva y directa ($p < 0,05$). Concluyendo que una motivación laboral efectiva es esencial para lograr un compromiso organizacional sólido y, por lo tanto, debe ser fortalecida para alcanzar las metas y expectativas de la organización, sino se generaría amotivación. En base a ello, se puede afirmar que hay influencia de la amotivación con el compromiso que manifiesta el profesional, pudiendo afectar el rendimiento y profesionalismo del personal de salud.

A la par de ello, los resultados guardan relación con la teoría, donde se dice que, la amotivación, se refiere a la ausencia de motivación o entusiasmo para efectuar algún tipo de actividad en particular; la amotivación se puede dar por distintos factores, entre ellos, la falta de incentivos o recompensas, la carencia de habilidades o recursos necesarios, o la percepción de que la tarea es demasiado complicada o aburrida (Halushchak & Halushchak, 2016).

Esto quiere decir que, cuando surge la amotivación el compromiso del profesional descende, pudiendo afectar el profesionalismo del personal de salud; para que no surja ello, se debe crear incentivos o recompensas que permitan aumentar la motivación y reducir la amotivación.

En el objetivo específico 4, se determina un nivel medio del 17.5% y un nivel alto del 36.25% entre regulación externa y compromiso organizacional. Así mismo, la regresión ordinal establece una relación causal (influencia), mostrando una sig. = 0.001, también se evidencia un índice de bondad según Chi cuadrado – Pearson del 0.000 y en la prueba Wald un sig. = 0.000; de tal forma, al ser menor al 0.01, se determina influencia altamente significativa, directa y positiva de la regulación externa en el compromiso organizacional.

Estos resultados son similares a los de Chiang y Rebolledo (2020) de Chile, quienes investigaron sobre el compromiso organizacional en relación a la satisfacción laboral por medio de agentes motivacionales, donde se tuvo 149

participantes, aplicándoles los cuestionarios. Los resultados indicaron que existe relación de 0,600 con el motivador salarial, de 0,360 con el ambiente laboral y 0,80 con la comunicación activa. Se concluye que los motivadores externos que ofrece el centro de salud es relevante para lograr un adecuado compromiso organizacional, reflejándose a través de la adecuada satisfacción que tiene el trabajador y que se transmite a los mismos pacientes.

A la par de ello, también se asocia con Medina y Obeso (2022), quienes investigaron en Trujillo sobre la motivación laboral y el compromiso organizacional; donde se tuvo la participación de 180 profesionales, aplicándole los cuestionarios. Los resultados indicaron una relación directa y positiva, con un $Rho = 0,813$ y un $p = 0,02$, manteniendo un nivel alto del 63,9% para ambas variables, se concluyó que la asociación identificada, da a entender que la motivación tanto interna como externa es un factor importante para fortalecer el compromiso del profesional hacia la organización. Es decir, los factores externos permiten motivar al profesional de salud, fortaleciendo de esta manera el compromiso organizacional.

Además, guarda relación con la teoría donde la regulación externa, hace referencias a las recompensas o sanciones que permiten motivar o controlar el actuar del colaborador; esto quiere decir que toda persona se motiva por factores externos que regulan el comportamiento del trabajador; aun así, no es plenamente confiable porque las personas pueden cambiar sus necesidades y por ende buscar otros incentivos mayores que regulen los factores externos (Kuvaas, 2016).

Con ello, se conoce que, si actualmente hay influencia de la regulación externa en el compromiso organizacional, puede existir en algún momento otros factores intervinientes que afecten el compromiso organizacional así el hospital tenga una beneficiosa regulación externa.

En el objetivo específico 5, se determina un nivel bajo del 1.25%, medio del 6.25% y alto del 57.50% entre regulación introyectada y compromiso organizacional. Así mismo, la regresión ordinal establece una relación causal (influencia), mostrando una $sig. = 0.003$, también se evidencia un índice de bondad según Chi cuadrado – Pearson del 0.000 y en la prueba Wald un $sig. = 0.000$; de tal forma, al ser menor al 0.01, se determina influencia altamente significativa, directa y positiva de la regulación introyectada en el compromiso organizacional.

Estos resultados son similares a los de Barra et al. (2023), quienes investigaron sobre motivación y desempeño en la Gerencia Regional de Salud de La Libertad durante el Covid – 19, donde participaron 106 trabajadores a quienes se les aplicó el cuestionario. Los resultados indicaron una relación moderada y positiva de (Rho = 0,633) con una significancia de $p < 0,05$. Se concluye que la motivación del profesional es sustancial para un buen trabajo, esto permite integral al compromiso del profesional, pues un trabajador motivado internamente se compromete con su trabajo y por ende tiene un mejor desempeño. De tal forma, la motivación introyectada se hace presenta a través de la participación del profesional para cumplir con lo solicitado por el hospital y con ello mantener una buena imagen de su persona.

Además, guarda relación con la teoría donde la regulación introyectada, se refiere a la participación en una actividad, donde el sujeto se siente presionado internamente, pues busca cumplir con las expectativas de los demás o preservar su propia autoimagen; es decir, los trabajadores se comprometen a realizar actividades poco conocidas para cumplir con las exigencias que demanda el trabajo, asumiendo responsabilidades para no quedar mal laboralmente (Gagné, 2015).

Esto quiere decir que el compromiso puede surgir también internamente buscando mantener la imagen del profesional, es decir el trabajador en salud busca cuidar su imagen, por ello, realiza labores que indica el hospital, así la motivación no sea 100% plena.

En el objetivo específico 6, se determina un nivel medio del 2.5% y un nivel alto del 68.75% entre regulación identificada y compromiso organizacional. Así mismo, la regresión ordinal establece una relación causal (influencia), mostrando una sig. = 0.009, también se evidencia un índice de bondad según Chi cuadrado – Pearson del 0.000 y en la prueba Wald un sig. = 0.000; de tal forma, al ser menor al 0.01, se determina influencia altamente significativa, directa y positiva de la regulación identificada en el compromiso organizacional.

Los resultados son similares a los de Alvarado et al. (2023) en Trujillo, quienes tuvieron como investigación, la motivación laboral y la salud mental del personal cuidador en un Hospital de La Esperanza durante el Covid – 19; aplicando el cuestionario a un total de 154 trabajadores. Los resultados indicaron un Rho =

0,872 y un $p = 0,000$; esto quiere decir que hay relación significativa, alta y positiva, concluyendo que la motivación permite una salud mental adecuada del profesional cuidador, a la par se puede indicar que el compromiso es parte de ello, pues si el profesional está motivado y goza de buena salud mental, su compromiso se vuelve efectivo, permitiendo identificar y regular adecuadamente lo que le motiva a seguir comprometido con su trabajo. En base a ello, la regulación identificada se caracteriza por ser voluntaria, donde el profesional busca cumplir con los objetivos por amor a su profesión o al trabajo que tiene.

Además, guarda relación con la teoría donde se indica que, en la regulación identificada, el trabajador no se siente obligado a realizar alguna actividad, es decir, participa voluntariamente en una acción, reconociendo el valor y la importancia de la actividad; en este caso, el profesional se involucra en la tarea porque ha identificado que es valiosa y significativa para su vida profesional o para alcanzar sus objetivos (Gagné, 2015).

De tal forma, todo profesional de salud que tiene motivación identificada y regulada, logra comprometerse con su labor, brindando servicios de calidad a cada paciente.

En el objetivo específico 7, se determina un nivel medio del 2.5% y un nivel alto del 67.5% entre motivación intrínseca y compromiso organizacional. Así mismo, la regresión ordinal establece una relación causal (influencia), mostrando una $sig. = 0.006$, también se evidencia un índice de bondad según Chi cuadrado – Pearson del 0.000 y en la prueba Wald un $sig. = 0.000$; de tal forma, al ser menor al 0.01, se determina influencia altamente significativa, directa y positiva de la motivación intrínseca en el compromiso organizacional.

Este resultado se asemeja al de Charcape (2022) en Trujillo, quien realizó una investigación donde buscó determinar la influencia del clima como motivación interna del profesional en el compromiso del trabajador; para ello, se tuvo una muestra 30 enfermeros, aplicándoles el cuestionario. Los resultados indicaron que el clima es un tipo de motivación interna del profesional, manteniendo una influencia menor a 0,05. Con ello se concluye que el clima laboral es parte motivacional del profesional, generando un compromiso mayor con la organización cuando el clima prescrito es satisfactorio.

También se guarda relación con la literatura, donde la motivación intrínseca, se caracteriza por la acción que tiene el trabajador a causa del interés y el disfrute que se logrará al realizar la tarea; la motivación intrínseca, se vincula al rendimiento satisfactorio y al compromiso de trabajar arduamente (Benati & Coccia, 2018).

Con ello, queda identificado que la motivación intrínseca es la que permite generar un compromiso interno con la labor realizada, sin necesidad de esperar algo a cambio.

Por otro lado, es importante indicar que la investigación presenta como única limitación el tiempo, pues se tuvo que realizar un control minucioso de cada encuesta para conocer que todos los participantes contesten cada uno de los ítems. Por otra parte, en el aspecto metodológico se sugiere considerar otras técnicas como la entrevista para conocer a profundidad que desmotiva al profesional de salud sentirse comprometido con su trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determina una influencia altamente significativa, directa y positiva (RO= 0.033; $X^2= 0.000$; Wald = 0.000) de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1; por tal motivo, a mayor motivación mayor es el compromiso del personal asistencial.
2. Se identifica un nivel alto del 63.8%, medio del 35.0% y bajo del 1.3% de la motivación laboral del personal asistencial de un hospital II-1; por tal motivo, se debe atender a aquellos profesionales que no se sienten motivados, pues el trabajo no se está realizando correctamente.
3. Se identifica un nivel alto del 76.3%, medio del 22.5% y bajo del 1.3% del compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1; por tal motivo, se debe identificar el porqué de la falta de compromiso y mejorar estas debilidades para benefició del servicio brindado.
4. Se establece una influencia significativa, directa y positiva (RO= 0.027; $X^2= 0.000$; Wald = 0.000) de la motivación laboral en su dimensión Amotivación con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1; esto quiere decir que, hay que atender la falta de motivación porque la amotivación puede afectar el compromiso organizacional.
5. Se establece una influencia altamente significativa, directa y positiva (RO= 0.001; $X^2= 0.000$; Wald = 0.000) de la motivación laboral en su dimensión regulación externa con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, por tal motivo, se debe conocer las regulaciones externas que permiten fortalecer el compromiso del personal.
6. Se establece una influencia altamente significativa, directa y positiva (RO= 0.003; $X^2= 0.000$; Wald = 0.000) de la motivación laboral en su dimensión regulación introyectada con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, de esta manera se logrará un mejor compromiso del personal al momento de realizar las asistencias con los pacientes.

7. Se establece una influencia altamente significativa, directa y positiva (RO= 0.009; $X^2= 0.000$; Wald = 0.000) de la motivación laboral en su dimensión regulación identificada con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1; es decir, la regulación identificada permite tener claro los motivos que consienten un compromiso organizacional fuerte.
8. Se establece una influencia altamente significativa, directa y positiva (RO= 0.006; $X^2= 0.000$; Wald = 0.000) de la motivación laboral en su dimensión motivación intrínseca con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1; es decir, el valor intrínseco es una motivación que fortalece el compromiso del personal asistencial.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al jefe del hospital II-1, establecer un plan que permita fortalecer el compromiso organizacional del personal asistencial, como son las charlas motivacionales 15 minutos antes de ingresar al turno laboral y con los trabajadores que salen de guardia.
2. Se recomienda al jefe del hospital II-1, generar reuniones trimestrales, donde el personal de salud puede opinar libremente e indicar aquellos malestares que presentan y causan desmotivación.
3. Se recomienda al jefe del área de recursos humanos del hospital II-1, realizar evaluaciones psicológicas y charlas de psicología al personal de salud para conocer el grado de motivación laboral que presentan.
4. Se recomienda al jefe del área de recursos humanos del hospital II-1, la instalación de una sala de descanso adecuada que permita al personal de salud sentirse cómodos en sus tiempos de descanso.
5. Se recomienda al jefe del área de recursos humanos del hospital II-1, evaluar las regulaciones externas (reconocimientos, premios, bonos, etc.), implementando actividades como resolución de felicitaciones, días libres cuando llegan a la meta de trabajo o capacitaciones para mejorar su labor asistencial

REFERENCIAS

Alderfer, C. P. (1972) *Existence, Relatedness, and Growth; Human Needs in Organizational Settings*. Free Press.

Al-Haroon, H. I. y Al-Qahtani, M. F. (2020). Assessment of organizational commitment among nurses in a Major Public Hospital in Saudi Arabia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 519–526.

Alvarado, J., Lora, M., Quispe, M., Rodríguez, J., Mejía, D., Pillman, R. y Montalvo, M. (2023). Job Motivation and Mental Health Status of Care Person at the District Hospital La Esperanza During COVID-19. *Smart Innovation, Systems and Technologies*, 207, 569-576. https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9_60

Amasifuen, E. y Murayari. C. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública - peruana 2022. *Compendium*, 9(3), 241-253. <https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1064>

Ávila, S. y Pascual, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales. segunda época*, 1(20), 201-226.

Barra M.A.Q., Lora-Loza M., Cedrón-León Y., Rodríguez-Vega J., Barra F.S.Q., Castillo-Castro V. (2023). Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad During COVID-19. *Smart Innovation, Systems and Technologies*, 207, 592-597. https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9_63

Benati I., & Coccia M. (2018). Rewards in Bureaucracy and Politics. Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance – section Bureaucracy (edited by Ali Farazmand). *Springer International*

Publishing AG. Chapter, 1(5), 3417-3421, https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_3417-1

Bernal, I., Ruíz, L. y Pastrana, J. (2021). Organizational commitment of health professionals to covid-19. *Revista Universidad y Sociedad, 13(6)*, 194-204. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-194.pdf>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, R. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad, 12(3)*, 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.

Candiotti, M. (2018). *Motivación y desempeño laboral del trabajador del Centro de Salud Acapulco, en el año 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/117175>

Castillo, D., Harold, R., Esquivel, T., Esquivel, N. y Salgado, C. (2022). Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(6)*, 8256-8271. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3995

Charcape, S. (2022). *Clima organizacional y su relación con el compromiso del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la caleta de Chimbote, Perú 2021* [Tesis de especialidad, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Uwiener. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6114/T06_1_32795101_S.pdf?sequence=1

Chávez, A. (16 de febrero de 2021). Agotamiento mental, desmotivación y apatía: ¿Qué es la fatiga pandémica?. *RPP*. <https://rpp.pe/ciencia/medicina/covid->

[19-agotamiento-mental-desmotivacion-y-apatia-que-es-la-fatiga-pandemica-noticia-1321064?ref=rpp](https://doi.org/10.1321064?ref=rpp)

Chiang, M. y Rebolledo, R. (2020). The effects of self-efficacy on job satisfaction and organizational commitment. The case of health civil servants. *Salud de los Trabajadores*, 28(2), 123-134.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7817891>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mc. Graw Hill.

Chong, I., Coral, M. y Pinela, F. (2020). Ethical principles supported by the Declaration of Helsinki in an Integrative Project of Knowledge on vaccination immunity to the hepatitis B virus in students and university personnel in the health área. *Dominio de las Ciencias*, 6(4), 186-202.
<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i4.1616>

Colegio Médico de Salamanca (21 de diciembre de 2020). *Los médicos de CyL reclaman medidas ante la desmotivación, la sobrecarga asistencial, la escasez de médicos y una reforma en profundidad de la Atención Primaria*.
<https://comsalamanca.es/noticias/2657-resultados-los-medicos-de-cyl-reclaman-medidas-ante-la-desmotivacion-la-sobrecarga-asistencial-la-escasez-de-medicos-y-una-reforma-en-profundidad-de-la-atencion-primaria>

Concytec (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Contreras, I. y Contreras, F. (2019). Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 11(2), 1-17.
<https://doi.org/10.17162/rccs.v11i2.1104>

Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. y Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, (60), 1-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>

Defensoría del Pueblo (13 de mayo de 2022). Centros de salud de Lima registran graves problemas de infraestructura y falta de personal médico. <https://www.defensoria.gob.pe/centros-de-salud-de-lima-registran-graves-problemas-de-infraestructura-y-falta-de-personal-medico/>

Farber, S. (junio, 2020). *Los médicos cubanos en el exterior*. <https://nuso.org/articulo/medicos-cuba/>

Foncubierta, R. y Sánchez, J. (2019). Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales». *Retos. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>

Fornes Vives, J. (1994). *Cuestionario de factores laborales*. Editorial Científica.

Frare, A. B. y Beuren, I. M. (2020). Effects of information on job insecurity and work engagement in times of pandemic. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 60(6), 400-412.

Gagné, M. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 178-196. <https://n9.cl/wed7k>

García, A. (2021). Tipos de motivación: las 8 fuentes motivacionales. *Rev. Psicología y Mente*, 5(4), 13 – 20. <https://psicologiymente.com/psicologia/tipos-de-motivacion>

- Gregoris, A. (17 de marzo de 2021). La desmotivación de las enfermeras perjudica la atención y resultados de los cuidados. *Diario Enfermero*. <https://diarioenfermero.es/una-enfermeria-desmotivada-perjudica-la-atencion-y-resultados-de-los-cuidados/>
- Gozzer, S. (27 de abril de 2020). Coronavirus: los médicos que se negaron a atender a pacientes de covid-19 (y lo que su caso muestra de la precaria situación de muchos sanitarios en América Latina). *BBC News Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-52413808>
- Halushchak, O.& Halushchak, M. (2016). The causes of appearance and ways of staffs demotivation solving in organizations. *Socio-Economic Problems and the State*. 14(1), 138-144. <https://n9.cl/3xlijm>
- Healthc, J. (2022). Leadership Style, Work Engagement and Organizational Commitment Among Nurses in Saudi Arabian Hospitals. *Journal of Healthcare Leadership*, 14(7), 71-81. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9188332/>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de investigación: Las Rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 46(1), 13-22. <https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>
- Kuvaas, B. (2016). Do you get what you pay for? Sales incentives and implications for motivation and changes in turnover intentions and work effort. *Motivation and Emotion*, 40, 667-680. <https://n9.cl/6sg5a>
- Lohr, S. (2020). *Design and Analysis* (3ª Ed.). CRC Press.

- Luque, H. (2020). *Importancia de las teorías de la motivación Laboral*, Universidad nacional del altiplano. Puno. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio UNAP. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15296/Luque_Huillca_Sheyla_Yoselin.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mamani, C., Palacios, T., Priori, M. y Tellez, A. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 153-172. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:EYXyzOYviS0J:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8736836.pdf&cd=18&hl=es&ct=cinl&gl=pe>
- Manjarrez, N., Boza, A. y Mendoza, Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Marchalina, L., Ahmad, H. y Gelaidan, H. M. (2020). Employees' commitment to change: personality traits and organizational culture. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 36(4), 1-16.
- Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Kairos.
- Medina, O. y Obeso, L. (2022). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021* [Tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84924/Medina_GOO-Obeso_LLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mejía, D. (2023). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un hospital de Pacasmayo, 2022* [Tesis de maestría,

- Mera, L. y Zambrano, J. (2021). Motivación laboral y nivel de compromiso. *Dominio de las Ciencias*, 7(5), 498–508. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i5.2264>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- MINSA (2018). *Plan estratégico institucional 2018-2021*.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Muñoz, D., Vasquez, P., Roque, K., Aguilar, M., Cajero, A., Pardo, J. y Compeán, V. (2022). Work satisfaction and organizational commitment in nursing substitutes of a general hospital. *ENE*, 16(2), 1-13. <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v16n2/1988-348X-ene-16-02-1330.pdf>
- OIT (2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo: impacto y respuestas políticas*.
- Omer, N. y Ahmed, A. (2016). Organizational Factors and Organizational Commitment: A Conceptual Framework. *Journal for Studies in Management and Planning*, 02(1), 1–14.
- OMS (2016). *Estrategia mundial sobre recursos humanos para la salud: personal sanitario 2030*.
- Organización Mundial de la Salud (07 de abril de 2020). La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. *Organización Mundial de la Salud*.

<https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>

Organización Mundial de la Salud (mayo de 2020). *El 45% de los trabajadores sufre estrés laboral*. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>

OPS (2019). *Situación de salud en las Américas: indicadores básicos 2019*.

Organización Panamericana de la Salud (27 de mayo de 2022). Las Américas tienen un déficit de 600.000 profesionales de la salud, que afecta el acceso a la salud en las zonas rurales y desatendidas. *Organización Mundial de la Salud*. <https://www.paho.org/es/noticias/27-5-2022-americas-tienen-deficit-600000-profesionales-salud-que-afecta-acceso-salud-zonas>

Parrales, J., Villao, J. y Pisco, G. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 8(1), 177-186. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2565>

Pérez, L., & Rodríguez, J. (2020). Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 36(1), 35-42

Pezo, D. (2020). *Compromiso organizacional y motivación laboral en trabajadores de una empresa de servicio de limpieza y mantenimiento en general Trujillo* [Tesis de titulación, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio UPAO. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6991/1/REP_PSIC_DEYBIS.PEZO_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL.MOTIVACI%c3%93N.LABORAL.TRABAJADORES.EMPRESA.SERVICIO.LIMPIEZA.MANTENIMIENTO.GENERAL.TRUJILLO.pdf

- Reina, L., García, J., Higuera, D., Morales, M. y Venegas, A. (2022). Caring in times of pandemic: experience of a nursing assistant in Bogotá. *Index de Enfermería*, 30(4), 1-5. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962021000300013&script=sci_arttext&tlng=en
- Rojas, H. y Venegas, S. (2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional del personal administrativo del hospital belén, Trujillo, 2021* [Tesis de titulación, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio UPAO. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3124700>
- Sanzana, G. y Chiang, V. (2017). Relación entre implicación laboral y satisfacción del trabajador en colegios de una provincia de Chile. *Salud de los Trabajadores*, 25(1), 52-62. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375853771005>
- Talledo, M. y Amaya, P. (2020). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. *Revista Ciencia y Tecnología*, 16(3), 77 - 86. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3015>
- Valencia, A., Gómez, M., & Martínez, J. (2020). Motivación y compromiso organizacional en el personal de salud de una clínica privada de Lima. *Revista Peruana de Investigación en Salud*, 7(2), 15-24.
- Ventura, J. y Sosa, A. (2022). Self-efficacy, self-esteem and engagement among Peruvian nurses during the COVID-19 pandemic. *Enfermería Global*, 70(1), 12-22. <https://doi.org/10.6018/eglobal.528511>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
Motivación laboral	La motivación laboral se refiere a los elementos que estimulan a un trabajador a realizar sus tareas de manera efectiva y comprometida (Parrales et al., 2022).	La variable motivación laboral se midió a través de cinco dimensiones: amotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca.	Amotivación	<ul style="list-style-type: none"> Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido. 	<p>Escala Ordinal</p> <p>Bajo= 3-9 Medio= 10-15 Alto= 16-21</p>
			Regulación externa	<ul style="list-style-type: none"> Para obtener la aprobación de otras personas. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad, sólo si pongo el suficiente esfuerzo. Para evitar que otras personas me critiquen. Porque otras personas me van a respetar más. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo. 	<p>Bajo= 6-18 Medio= 19-30 Alto= 31-42</p>
			Regulación introyectada	<ul style="list-style-type: none"> Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo. 	<p>Bajo= 4-12 Medio= 13-20 Alto= 21-28</p>
			Regulación identificada	<ul style="list-style-type: none"> Porque el poner esfuerzo en este 	<p>Bajo= 3-9 Medio= 10-15</p>

				<p>trabajo va con mis valores personales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo. • Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí. 	Alto= 16-21
			Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Porque me divierto haciendo mi trabajo. • Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante. • Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante. 	Bajo= 6-18 Medio= 19-30 Alto= 31-42
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional se trata de la conexión emocional que tienen los empleados con su trabajo; reflejándose en el buen desempeño y la lealtad (Coronado et al., 2020).	La variable compromiso organizacional se midió a través de tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Me sentiría muy feliz de seguir laborando en esta organización. • En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos. • No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización. • No me siento emocionalmente ligado a la organización. • No me siento como "parte de la familia" en esta organización. • Esta organización tiene un gran significado personal para mí. 	Escala ordinal Bajo= 6-18 Medio= 19-30 Alto= 31-42
			Compromiso Normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo. • Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo. • Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora. • Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización. • Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar. 	Bajo= 6-18 Medio= 19-30 Alto= 31-42

				<ul style="list-style-type: none"> • Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles. 	
			Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> • No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual. • Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto. • Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora. • La organización donde trabajo merece mi lealtad. • No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo. • Siento que le debo mucho a esta organización. 	<p>Bajo= 6-18 Medio= 19-30 Alto= 31-42</p>

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1, Trujillo 2023

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL II-1, TRUJILLO 2023

Escala de Motivación Laboral R-MAWS (Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010)

Instrucciones:

Indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque un ASPA (x) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

EE.SS: Edad.....
 Ocupación..... Tipo de Contrato:
 Cargo:..... Tiempo que viene trabajando en el EE.SS:.....

TOTALMENTE DE ACUERDO(TA)	DE ACUERDO (DA)	LEVEMENTE DE ACUERDO (LA)	INCIERTO (I)	LEVEMENTE EN DESACUERDO (LD)	EN DESACUERDO (ED)	TOTALMENTE EN DESACUERDO (TD)
7	6	5	4	3	2	1

Motivación laboral		TA	DA	LA	I	LD	ED	TD
		7	6	5	4	3	2	1
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo spongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							

14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

Criterios de medición de la variable estrés laboral:

Dimensiones	Ítems	Puntaje	Categoría
Amotivación (AM)	2, 15 y 16	3 a 9	Bajo
		10 a 15	Medio
		16 a 21	Alto
Regulación Externa (RE)	3, 8, 9, 10, 14 y 17	6 a 18	Bajo
		19 a 30	Medio
		31 a 42	Alto
Regulación Introyectada (RI)	1, 5, 7 y 19	4 a 12	Bajo
		13 a 20	Medio
		21 a 28	Alto
Regulación Identificada (RID)	4, 11 y 18	3 a 9	Bajo
		10 a 15	Medio
		16 a 21	Alto
Motivación Intrínseca (MI)	6, 12 y 13	3 a 9	Bajo
		10 a 15	Medio
		16 a 21	Alto
Total	Todos los 19 Ítems	19 a 57	Bajo
		58 a 95	Medio
		96 a 133	Alto

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL
DE UN HOSPITAL II-1, TRUJILLO 2023

CUESTIONARIO 2 R- COMMITMENT SCALE

(Meyer, Allen & Smith, 1993)

Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario.

Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

- A: Totalmente de Acuerdo (7)
- B: De Acuerdo (6)
- C: Levemente de Acuerdo (5)
- D: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (4)
- E: Levemente en Desacuerdo (3)
- F: En Desacuerdo (2)
- G: Totalmente en Desacuerdo (1)

Compromiso Organizacional		A	B	C	D	E	F	G
1	Me sentiría muy feliz de seguir laborando en esta organización.	7	6	5	4	3	2	1
2	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	7	6	5	4	3	2	1
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	7	6	5	4	3	2	1
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.	7	6	5	4	3	2	1
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	7	6	5	4	3	2	1
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	7	6	5	4	3	2	1
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanta necesidad como deseo.	7	6	5	4	3	2	1
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	7	6	5	4	3	2	1
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	7	6	5	4	3	2	1
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	7	6	5	4	3	2	1
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	7	6	5	4	3	2	1
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	7	6	5	4	3	2	1
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	7	6	5	4	3	2	1
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	7	6	5	4	3	2	1
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	7	6	5	4	3	2	1
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	7	6	5	4	3	2	1

17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	7	6	5	4	3	2	1
18	Siento que le debo mucho a esta organización.	7	6	5	4	3	2	1

Criterios de medición de la variable compromiso organizacional:

Dimensiones	Ítems	Puntaje	Categoría
Compromiso afectivo	1, 2, 3, 4, 5 6	6 a 18	Bajo
		19 a 30	Medio
		31 a 42	Alto
Compromiso de continuidad	7, 8, 9, 10, 11 y 12	6 a 18	Bajo
		19 a 30	Medio
		31 a 42	Alto
Compromiso Normativo	13, 14, 15, 16, 17 y 18	6 a 18	Bajo
		19 a 30	Medio
		31 a 42	Alto
Total		18 a 54	Bajo
		55 a 90	Medio
		91 a 126	Alto

Anexo 3. Solicitud y autorización de aplicación del instrumento



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 03 de noviembre de 2023

CARTA N° 764-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr. Fernando Padilla Bartra

Director

HOSPITAL DISTRITAL VISTA ALEGRE

Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **ROSALINA ALICIA ARTEAGA HERNÁNDEZ**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL II-1, TRUJILLO 2023"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la influencia de la motivación laboral, en el compromiso organizacional del personal asistencial de un Hospital II-1.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –

Mg. Ricardo Benites Allaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.



GERENCIA REGIONAL DE SALUD
RED DE SERVICIOS DE SALUD
TRUJILLO



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Victor Larco Herrera, 03 de noviembre del 2023

CARTA N° 014 -2023-GR.LL-GGR/GS/UTEST.E/MR.V.LARCO/HOSP.DIST.VISTA ALEGRE

Señor (a):
ROSALINA ALICIA ARTEAGA HERNÁNDEZ
Presente.-

ASUNTO: ACEPTACION PARA PROYECTO DE INVESTIGACION

De mi especial consideración:

Por medio del presente me dirijo a Usted, para saludarle cordialmente y al mismo tiempo en vista de la solicitud esta Dirección no tiene inconveniente en dar por **ACEPTADA** su petición para el desarrollo del Proyecto de investigación sobre : **"INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL II-1, TRUJILLO 2023"**, así mismo deberá coordinar con las áreas correspondiente para que se brinde las facilidades para su ejecución

Sin otro particular a su atención al presente, hago propicia la oportunidad para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



HOSPITAL DISTRITAL VISTA ALEGRE
Micro Red Victor Larco
M F FERNANDO F PADILLA BARTRA
CMP 52081 RNE 929486
DIRECTOR

FFPB/taar
C.C. archivo

"Justicia Por la Prosperidad"

Jr. Bernardo Alcedo N° 193-Vista Alegre – Teléfono: 044-328505 – Email: hospitalvistaalegre@gmail.com

Anexo 4. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Validación por expertos

- Dra. Lucy Alicia Hernández Hernández

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO Nº 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación titulada "Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023".

La evaluación de cada instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico y con ello llenar el vacío del conocimiento para solucionar los problemas percibidos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales del Juez

- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez: *HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ Lucy ALICIA*
- 1.2. Grado Profesional: Maestría () Doctor (X)
- 1.3. Área de Formación Académica: Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
- 1.4. Áreas de experiencia profesional: *NUTRICIÓN*
- 1.5. Institución donde Labora: *C. S. SALAVERRA*
- 1.6. Tiempo de Experiencia Profesional: 2 a 4 años () Más de 5 años (X)
- 1.7. Experiencia en Investigación SI (X)..... NO ()

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario

Nombre de los instrumentos:
CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL II-1, TRUJILLO 2023

Autor: Arteaga Hernández, Rosalina Alicia

Procedencia: Trujillo

Administración: Presencial

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Ámbito de aplicación: Un hospital II-1 de Trujillo.

Significación: el cuestionario cuenta con 5 dimensiones: Amotivación (3), Regulación externa (6), Regulación introyectada (4), regulación identificada (3) y motivación intrínseca (3), con 19 ítems, el instrumento ha sido adaptado por el autor del estudio modificando algunos términos los que han permitido ser pertinentes y coherentes con las variables en estudio para medir lo que se busca medir.

SopORTE teórico para motivación laboral: ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL R-MAWS.

4. SopORTE teórico

Escala/ÁREA: (variable):
ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL R-MAWS.

Subescala (dimensiones): Amotivación, Regulación externa, Regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca.

Definición: La motivación laboral se refiere a los elementos que estimulan a un trabajador a realizar sus tareas de manera efectiva y comprometida (Parrales et al., 2022).

5. Presentación de Instrucciones para el juez: A continuación, usted le presentó el cuestionario de motivación laboral en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

elaborado por Arteaga Hernández, Rosalina Alicia en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador	PUNTAJE				
			DEFICIENTE	BAJO NIVEL	MODERADO NIVEL	MODERADO NIVEL	ALTO NIVEL
			0	1	2	3	4
CLARIDAD. El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100
COHERENCIA. El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100
RELEVANCIA. El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100

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

- 1. No cumple con el criterio ()
- 2. Bajo Nivel ()
- 3. Moderado nivel ()
- 4. Alto nivel (X)

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación laboral	Amotivación	1. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		X		
		2. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		X		
		3. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		X		
	Regulación externa	4. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		X		
		5. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo a pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		X		
		6. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		X		
		7. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		X		
		8. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		X		
		9. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		X		
		10. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	X		X		X		X		
	Regulación introyectada	11. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	X		X		X		X		
		12. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	X		X		X		X		
		13. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	X		X		X		X		
		14. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		X		
	Regulación identificada	15. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	X		X		X		X		
		16. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X		X		
		17. Porque me divierto haciendo mi trabajo.	X		X		X		X		
	Motivación intrínseca	18. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		X		
		19. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		X		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal asistencial de un hospital II-1 de Trujillo.

Apellidos y nombres del evaluador:

HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ Lucy Alicia

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

.....Lucy Hernández H......
Apellidos y nombres
DNI: 3.332.0261

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO Nº 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación titulada **Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023**.

La evaluación de cada instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico y con ello llenar el vacío del conocimiento para solucionar los problemas percibidos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales del Juez

- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez: *HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ Lucy ALICIA*
- 1.2. Grado Profesional: Maestría () Doctor ()
- 1.3. Área de Formación Académica: Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
- 1.4. Áreas de experiencia profesional: *NUTRICIÓN*
- 1.5. Institución donde Labora: *C. S. SALAVERRY*
- 1.6. Tiempo de Experiencia Profesional: 2 a 4 años () Más de 5 años ()
- 1.7. Experiencia en Investigación SI ()..... NO()

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario

Nombre de los Instrumentos:

Cuestionario de compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

Autor: Arteaga Hernández, Rosalina Alicia

Procedencia: Trujillo

Administración: Presencial

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Ámbito de aplicación: Un hospital II-1 de Trujillo

Significación: el cuestionario cuenta con 3 dimensiones: compromiso afectivo (6), compromiso normativo (6) y compromiso de continuidad (6), con 18 ítems, el instrumento ha sido adaptado por el autor del estudio modificando algunos términos los que han permitido ser pertinentes y coherentes con las variables en estudio para medir lo que se busca medir.

Soporte teórico para calidad: CUESTIONARIO 2 R- COMMITMENT SCALE.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA: (variable):

CUESTIONARIO 2 R- COMMITMENT SCALE

Subescala (dimensiones): Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

Definición: El compromiso organizacional se trata de la conexión emocional que tienen los empleados con su trabajo; reflejándose en el buen desempeño y la lealtad (Coronado et al., 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, usted le presentó el cuestionario de compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

elaborado por Arteaga Hernández, Rosalina Alicia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador	PUNTAJE				
			DEFICIENTE	BAJO NIVEL	MODERADO NIVEL	MODERADO NIVEL	ALTO NIVEL
			0	1	2	3	4
CLARIDAD. El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100
COHERENCIA. El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100
RELEVANCIA. El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100

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

- 1. No cumple con el criterio ()
- 2. Bajo Nivel ()
- 3. Moderado nivel ()
- 4. Alto nivel (X)

VARIABLES	DIMENSIÓN	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertenencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	1. Me sentiría muy feliz de seguir laborando en esta organización.	X		X		X		X		
		2. En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	X		X		X		X		
		3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	X		X		X		X		
		4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.	X		X		X		X		
		5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	X		X		X		X		
		6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		X		
	Compromiso normativo	7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanta necesidad como deseo.	X		X		X		X		
		8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	X		X		X		X		
		9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	X		X		X		X		
		10. Siento que tengo muy pocas opciones si consideraré dejar esta organización.	X		X		X		X		
		11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	X		X		X		X		
		12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	X		X		X		X		
	Compromiso de continuidad	13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	X		X		X		X		
		14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	X		X		X		X		
		15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	X		X		X		X		
		16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		X		
		17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X		X		X		
		18. Siento que le debo mucho a esta organización.	X		X		X		X		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del Instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal asistencial de un hospital II-1 de Trujillo.

Apellidos y nombres del evaluador:

HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ Lucy Alicia

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

Lucy HERNÁNDEZ H
Apellidos y nombres
DNI: 33320261

- Mg. Carmen Rita Sánchez Bustamante

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO Nº 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación titulada "Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023".

La evaluación de cada instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico y con ello llenar el vacío del conocimiento para solucionar los problemas percibidos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales del Juez

- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez: *Carmen Rita Sánchez Bustamante.*
1.2. Grado Profesional: Maestría Doctor
1.3. Área de Formación Académica: Clínica Social Educativa Organizacional
1.4. Áreas de experiencia profesional: *Hospitalario, Asistencial*
1.5. Institución donde Labora: *Hospital Distrital Santa Isabel.*
1.6. Tiempo de Experiencia Profesional: 2 a 4 años Más de 5 años
1.7. Experiencia en Investigación Si NO

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario

Nombre de los instrumentos:

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL II-1, TRUJILLO 2023

Autor: Arteaga Hernández, Rosalina Alicia

Procedencia: Trujillo

Administración: Presencial

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Ámbito de aplicación: Un hospital II-1 de Trujillo.

Significación: el cuestionario cuenta con 5 dimensiones: Amotivación (3), Regulación externa (6), Regulación introyectada (4), regulación identificada (3) y motivación intrínseca (3), con 19 ítems, el instrumento ha sido adaptado por el autor del estudio modificando algunos términos los que han permitido ser pertinentes y coherentes con las variables en estudio para medir lo que se busca medir.

Soporte teórico para motivación laboral: ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL R-MAWS.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA: (variable):

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL R-MAWS.

Subescala (dimensiones): Amotivación, Regulación externa, Regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca.

Definición: La motivación laboral se refiere a los elementos que estimulan a un trabajador a realizar sus tareas de manera efectiva y comprometida (Parrales et al., 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, usted le presentó el cuestionario de motivación laboral en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

elaborado por Arteaga Hernández, Rosalina Alicia en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador	PUNTAJE				
			DEFICIENTE	BAJO NIVEL	MODERADO NIVEL	MODERADO NIVEL	ALTO NIVEL
			0	1	2	3	4
CLARIDAD. El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100
COHERENCIA. El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100
RELEVANCIA. El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100

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

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

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación laboral	Amotivación	1. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	✓		✓		✓		✓		
		2. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	✓		✓		✓		✓		
		3. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	✓		✓		✓		✓		
	Regulación externa	4. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	✓		✓		✓		✓		
		5. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		
		6. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	✓		✓		✓		✓		
		7. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	✓		✓		✓		✓		
		8. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	✓		✓		✓		✓		
		9. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		
		Regulación introyectada	10. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	✓		✓		✓		✓	
	11. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.		✓		✓		✓		✓		
	12. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.		✓		✓		✓		✓		
	13. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.		✓		✓		✓		✓		
	Regulación identificada	14. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	✓		✓		✓		✓		
		15. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	✓		✓		✓		✓		
		16. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	✓		✓		✓		✓		
	Motivación intrínseca	17. Porque me divierto haciendo mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		
		18. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	✓		✓		✓		✓		
		19. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	✓		✓		✓		✓		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de motivación laboral en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal asistencial de un hospital II-1 de Trujillo

Apellidos y nombres del evaluador:

Mg. Sánchez Bustamante, Carmen Rita.

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X


.....
Mg. Sánchez Bustamante Carmen Rita
DNI: 44736847.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO Nº 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación titulada **Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023**.

La evaluación de cada instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico y con ello llenar el vacío del conocimiento para solucionar los problemas percibidos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales del Juez

- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez: *Carmen Rita Sández Bustamante*
1.2. Grado Profesional: Maestría (X) Doctor ()
1.3. Área de Formación Académica: Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
1.4. Áreas de experiencia profesional: *Hospitalario, Asistencial.*
1.5. Institución donde Labora: *Hospital. Distrital. Santa Isabel.*
1.6. Tiempo de Experiencia Profesional: 2 a 4 años () Más de 5 años (X)
1.7. Experiencia en investigación: Sí () NO ()

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario

Nombre de los instrumentos:

Cuestionario de compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

Autor: Arteaga Hernández, Rosalina Alicia

Procedencia: Trujillo

Administración: Presencial

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Ámbito de aplicación: Un hospital II-1 de Trujillo

Significación: el cuestionario cuenta con 3 dimensiones: compromiso afectivo (6), compromiso normativo (6) y compromiso de continuidad (6), con 18 ítems, el instrumento ha sido adaptado por el autor del estudio modificando algunos términos los que han permitido ser pertinentes y coherentes con las variables en estudio para medir lo que se busca medir.

Soporte teórico para calidad: CUESTIONARIO 2 R- COMMITMENT SCALE.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA: (variable):

CUESTIONARIO 2 R- COMMITMENT SCALE

Subescala (dimensiones): Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

Definición: El compromiso organizacional se trata de la conexión emocional que tienen los empleados con su trabajo; reflejándose en el buen desempeño y la lealtad (Coronado et al., 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, usted le presentó el cuestionario de compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

elaborado por Arteaga Hernández, Rosalina Alicia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador	PUNTAJE				
			DEFICIENTE	BAJO NIVEL	MODERADO NIVEL	MODERADO NIVEL	ALTO NIVEL
			0	1	2	3	4
CLARIDAD. El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100
COHERENCIA. El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100
RELEVANCIA. El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100

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

- 1. No cumple con el criterio ()
- 2. Bajo Nivel ()
- 3. Moderado nivel ()
- 4. Alto nivel (X)

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertenencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	1. Me sentiría muy feliz de seguir laborando en esta organización.	✓		✓		✓		✓		
		2. En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	✓		✓		✓		✓		
		3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	✓		✓		✓		✓		
		4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.	✓		✓		✓		✓		
		5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	✓		✓		✓		✓		
		6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		✓		
	Compromiso normativo	7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanta necesidad como deseo.	✓		✓		✓		✓		
		8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	✓		✓		✓		✓		
		9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	✓		✓		✓		✓		
		10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta organización.	✓		✓		✓		✓		
		11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	✓		✓		✓		✓		
		12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	✓		✓		✓		✓		
	Compromiso de continuidad	13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	✓		✓		✓		✓		
		14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	✓		✓		✓		✓		
		15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	✓		✓		✓		✓		
		16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.	✓		✓		✓		✓		
		17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	✓		✓		✓		✓		
		18. Siento que le debo mucho a esta organización.	✓		✓		✓		✓		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal asistencial de un hospital II-1 de Trujillo.

Apellidos y nombres del evaluador:

Mg. Sindy Bustamante Armon Rita

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X


.....
Mg. Sindy Bustamante Armon Rita .
DNI: 44736847

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO Nº 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación titulada "Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023".

La evaluación de cada instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico y con ello llenar el vacío del conocimiento para solucionar los problemas percibidos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales del Juez

- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez: Rodríguez Rosado Luis Jheferson
1.2. Grado Profesional: Maestría (X) Doctor ()
1.3. Área de Formación Académica: Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
1.4 Áreas de experiencia profesional: Ginecología y obstetricia
1.5. Institución donde Labora: Hospital Chucuito Essalud
1.6 Tiempo de Experiencia Profesional: 2 a 4 años () Más de 5 años (X)
1.7. Experiencia en Investigación SI (X) años NO ()

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario

Nombre de los Instrumentos:

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL II-1, TRUJILLO 2023

Autor: Arteaga Hernández, Rosalina Alicia

Procedencia: Trujillo

Administración: Presencial

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Ámbito de aplicación: Un hospital II-1 de Trujillo.

Significación: el cuestionario cuenta con 5 dimensiones: Amotivación (3), Regulación externa (6), Regulación Introyectada (4), regulación identificada (3) y motivación intrínseca (3), con 19 ítems, el instrumento ha sido adaptado por el autor del estudio modificando algunos términos los que han permitido ser pertinentes y coherentes con las variables en estudio para medir lo que se busca medir.

Soporte teórico para motivación laboral: ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL R-MAWS.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA: (variable):

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL R-MAWS.

Subescala (dimensiones): Amotivación, Regulación externa, Regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca.

Definición: La motivación laboral se refiere a los elementos que estimulan a un trabajador a realizar sus tareas de manera efectiva y comprometida (Parrales et al., 2022).

5. Presentación de Instrucciones para el Juez: A continuación, usted le presentó el cuestionario de motivación laboral en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

elaborado por Arteaga Hernández, Rosalina Alicia en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador	PUNTAJE				
			DEFICIENTE	BAJO NIVEL	MODERADO NIVEL	MODERADO NIVEL	ALTO NIVEL
			0	1	2	3	4
CLARIDAD. El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100
COHERENCIA. El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100
RELEVANCIA. El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Alto nivel	Ítem es muy relevante y debe ser incluido	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100

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

- 1. No cumple con el criterio ()
- 2. Bajo Nivel ()
- 3. Moderado nivel ()
- 4. Alto nivel (X)

VARIABLES	DIMENSIÓN	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación laboral	Amotivación	1. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		X		
		2. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		X		
		3. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		X		
	Regulación externa	4. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		X		
		5. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		X		
		6. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		X		
		7. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		X		
		8. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		X		
		9. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		X		
	Regulación Introyectada	10. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	X		X		X		X		
		11. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	X		X		X		X		
		12. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	X		X		X		X		
		13. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	X		X		X		X		
	Regulación Identificada	14. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		X		
		15. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	X		X		X		X		
		16. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X		X		
	Motivación Intrinseca	17. Porque me divierto haciendo mi trabajo.	X		X		X		X		
		18. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		X		
		19. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		X		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del Instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de motivación laboral en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal asistencial de un hospital II-1 de Trujillo

Apellidos y nombres del evaluador:

----- Rodríguez Rosado Luis Jhefercon -----

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

Apellidos y Nombres: Luis Jhefercon Rodríguez Rosado
DNI: 78010107
MEDICINA
Esp. Geriátrica
C.M.P. 6300107

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO N° 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación titulada **Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023**”.

La evaluación de cada instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico y con ello llenar el vacío del conocimiento para solucionar los problemas percibidos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales del Juez

- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez: *Rodriguez Rosado Luis Sheferston*
1.2. Grado Profesional: Maestría Doctor
1.3. Área de Formación Académica: Clínica Social Educativa Organizacional
1.4. Áreas de experiencia profesional: *Ginecología y Obstetricia*
1.5. Institución donde Labora: *Hospital Chucupe II EsSalud*
1.6. Tiempo de Experiencia Profesional: 2 a 4 años Más de 5 años
1.7. Experiencia en Investigación Si NO

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario

Nombre de los instrumentos:

Cuestionario de compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

Autor: Arteaga Hernández, Rosalina Alicia

Procedencia: Trujillo

Administración: Presencial

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Ámbito de aplicación: Un hospital II-1 de Trujillo

Significación: el cuestionario cuenta con 3 dimensiones: compromiso afectivo (6), compromiso normativo (6) y compromiso de continuidad (6), con 18 ítems, el instrumento ha sido adaptado por el autor del estudio modificando algunos términos los que han permitido ser pertinentes y coherentes con las variables en estudio para medir lo que se busca medir.

Soporte teórico para calidad: CUESTIONARIO 2 R- COMMITMENT SCALE.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA: (variable):

CUESTIONARIO 2 R- COMMITMENT SCALE

Subescala (dimensiones): Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

Definición: El compromiso organizacional se trata de la conexión emocional que tienen los empleados con su trabajo; reflejándose en el buen desempeño y la lealtad (Coronado et al., 2020).

5. Presentación de Instrucciones para el Juez: A continuación, usted le presentó el cuestionario de compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

elaborado por Arteaga Hernández, Rosalina Alicia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador	PUNTAJE				
			DEFICIENTE	BAJO NIVEL	MODERADO NIVEL	MODERADO NIVEL	ALTO NIVEL
			0	1	2	3	4
CLARIDAD. El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100
COHERENCIA. El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100
RELEVANCIA. El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar Incluyendo lo que mide éste.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100

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

- 1. No cumple con el criterio ()
- 2. Bajo Nivel ()
- 3. Moderado nivel ()
- 4. Alto nivel (X)

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	1. Me sentiría muy feliz de seguir laborando en esta organización.	X		X		X		X		
		2. En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	X		X		X		X		
		3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	X		X		X		X		
		4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.	X		X		X		X		
		5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	X		X		X		X		
		6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		X		
	Compromiso normativo	7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanta necesidad como deseo.	X		X		X		X		
		8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	X		X		X		X		
		9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	X		X		X		X		
		10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	X		X		X		X		
		11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	X		X		X		X		
		12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	X		X		X		X		
	Compromiso de continuidad	13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	X		X		X		X		
		14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	X		X		X		X		
		15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	X		X		X		X		
		16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		X		
		17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X		X		X		
		18. Siento que le debo mucho a esta organización.	X		X		X		X		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal asistencial de un hospital II-1 de Trujillo.

Apellidos y nombres del evaluador:

Rodriguez Rosado Luis Shefferon

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

Luis
Dr. Luis Rodríguez Rosado
MÉDICO CIRUJANO
Especialista en Ginecología y Obstetricia
CNP 82835 RNE 32458
Apellidos y nombres
DNI: 44.310601

- Mg. Marino Máximo Arteaga Losza

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO N° 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación titulada "Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023".

La evaluación de cada instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico y con ello llenar el vacío del conocimiento para solucionar los problemas percibidos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales del Juez

- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez: ARTEAGA LOSZA MARINO MÁXIMO
1.2. Grado Profesional: Maestría Doctor ()
1.3. Área de Formación Académica: Clínica Social () Educativa
Organizacional
1.4. Áreas de experiencia profesional: ÁREA ASISTENCIAL Y GERENCIAL
1.5. Institución donde Labora: MEDIO CESANTE
1.6. Tiempo de Experiencia Profesional: 2 a 4 años () Más de 5 años
1.7. Experiencia en Investigación SI NO DOCENCIA..... NO ()

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario

Nombre de los instrumentos:
CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL II-1, TRUJILLO 2023
Autor: Arteaga Hernández, Rosalina Alicia
Procedencia: Trujillo
Administración: Presencial
Tiempo de aplicación: 15 minutos
Ámbito de aplicación: Un hospital II-1 de Trujillo.
Significación: el cuestionario cuenta con 5 dimensiones: Amotivación (3), Regulación externa (6), Regulación introyectada (4), regulación identificada (3) y motivación intrínseca (3), con 19 ítems, el instrumento ha sido adaptado por el autor del estudio modificando algunos términos los que han permitido ser pertinentes y coherentes con las variables en estudio para medir lo que se busca medir.
Soporte teórico para motivación laboral: ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL R-MAWS.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA: (variable):
ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL R-MAWS.
Subescala (dimensiones): Amotivación, Regulación externa, Regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca.
Definición: La motivación laboral se refiere a los elementos que estimulan a un

trabajador a realizar sus tareas de manera efectiva y comprometida (Parrales et al., 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, usted le presentó el cuestionario de motivación laboral en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

elaborado por Arteaga Hernández, Rosalina Alicia en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador	PUNTAJE				
			DEFICIENTE	BAJO NIVEL	MODERADO NIVEL	MODERADO NIVEL	ALTO NIVEL
			0	1	2	3	4
CLARIDAD. El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100
COHERENCIA. El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100
RELEVANCIA. El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100

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

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

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación laboral	Amotivación	1. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		X		
		2. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		X		
		3. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		X		
	Regulación externa	4. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		X		
		5. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo spongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		X		
		6. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		X		
		7. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		X		
		8. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		X		
		9. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		X		
		Regulación introyectada	10. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	X		X		X		X	
	11. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.		X		X		X		X		
	12. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.		X		X		X		X		
	13. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.		X		X		X		X		
	Regulación identificada	14. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		X		

		15. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	X	X	X	X	
		16. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X	X	X	X	
	Motivación Intrínseca	17. Porque me divierto haciendo mi trabajo.	X	X	X	X	
		18. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X	X	X	X	
		19. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X	X	X	X	

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de motivación laboral en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal asistencial de un hospital II-1 de Trujillo

Apellidos y nombres del evaluador:

ARTEAGA LOZA MARINO MÁXIMO

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

NS
 Apellidos y nombres
 DNI:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO N° 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación titulada **Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023**.

La evaluación de cada instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico y con ello llenar el vacío del conocimiento para solucionar los problemas percibidos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales del Juez

- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez: **ARTEAGA LOSZA, MARINO MÁXIMO**
- 1.2. Grado Profesional: Maestría Doctor ()
- 1.3. Área de Formación Académica: Clínica Social () Educativa
Organizacional
- 1.4. Áreas de experiencia profesional: **ÁREA ASISTENCIAL Y GERENCIAL**
- 1.5. Institución donde Labora: **MÉDICO CESANTE**
- 1.6. Tiempo de Experiencia Profesional: 2 a 4 años () Más de 5 años
- 1.7. Experiencia en Investigación SI ...**DOCENCIA**..... NO ()

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario

Nombre de los instrumentos:

Cuestionario de compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

Autor: Arteaga Hernández, Rosalina Alicia

Procedencia: Trujillo

Administración: Presencial

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Ámbito de aplicación: Un hospital II-1 de Trujillo

Significación: el cuestionario cuenta con 3 dimensiones: compromiso afectivo (6), compromiso normativo (6) y compromiso de continuidad (6), con 18 ítems, el instrumento ha sido adaptado por el autor del estudio modificando algunos términos los que han permitido ser pertinentes y coherentes con las variables en estudio para medir lo que se busca medir.

Soporte teórico para calidad: CUESTIONARIO 2 R- COMMITMENT SCALE.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA: (variable):

CUESTIONARIO 2 R- COMMITMENT SCALE

Subescala (dimensiones): Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

Definición: El compromiso organizacional se trata de la conexión emocional que tienen los empleados con su trabajo; reflejándose en el buen desempeño y la lealtad (Coronado et al., 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, usted le presentó el cuestionario de compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

elaborado por Arteaga Hernández, Rosalina Alicia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador	PUNTAJE				
			DEFICIENTE	BAJO NIVEL	MODERADO NIVEL	MODERADO NIVEL	ALTO NIVEL
			0	1	2	3	4
CLARIDAD. El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100
COHERENCIA. El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100
RELEVANCIA. El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100

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

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

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	1. Me sentiría muy feliz de seguir laborando en esta organización.	X		X		X		X		
		2. En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	X		X		X		X		
		3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	X		X		X		X		
		4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.	X		X		X		X		
		5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	X		X		X		X		
		6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		X		
	Compromiso normativo	7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanta necesidad como deseo.	X		X		X		X		
		8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	X		X		X		X		
		9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	X		X		X		X		
		10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	X		X		X		X		
		11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	X		X		X		X		
		12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	X		X		X		X		
	Compromiso de continuidad	13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	X		X		X		X		
		14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	X		X		X		X		
		15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	X		X		X		X		
		16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		X		
		17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X		X		X		

		18. Siento que le debo mucho a esta organización.	X	X	X	X	
--	--	---	---	---	---	---	--

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal asistencial de un hospital II-1 de Trujillo.

Apellidos y nombres del evaluador:

ARTENGA LOSTA MARINO MÁXIMO

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

N3
 Apellidos y nombres
 DNI: 33320260

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO Nº 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación titulada "Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023".

La evaluación de cada instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico y con ello llenar el vacío del conocimiento para solucionar los problemas percibidos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales del Juez

- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez: *Angulo Guzmán William Roberto*
1.2. Grado Profesional: Maestría (x) Doctor ()
1.3. Área de Formación Académica: Clínica (x) Social () Educativa (x) Organizacional ()
1.4. Áreas de experiencia profesional: *Asistencial en Gineco-obstetricia.*
1.5. Institución donde Labora: *Hospital I Florencia de Nova - Evalud.*
1.6 Tiempo de Experiencia Profesional: 2 a 4 años () Más de 5 años (x)
1.7. Experiencia en Investigación SI (x)..... NO ()

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario

Nombre de los Instrumentos:

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL II-1, TRUJILLO 2023

Autor: Arteaga Hernández, Rosalina Alicia

Procedencia: Trujillo

Administración: Presencial

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Ámbito de aplicación: Un hospital II-1 de Trujillo.

Significación: el cuestionario cuenta con 5 dimensiones: Amotivación (3), Regulación externa (6), Regulación introyectada (4), regulación identificada (3) y motivación intrínseca (3), con 19 ítems, el instrumento ha sido adaptado por el autor del estudio modificando algunos términos los que han permitido ser pertinentes y coherentes con las variables en estudio para medir lo que se busca medir.

Soporte teórico para motivación laboral: ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL R-MAWS.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA: (variable):

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL R-MAWS.

Subescala (dimensiones): Amotivación, Regulación externa, Regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca.

Definición: La motivación laboral se refiere a los elementos que estimulan a un trabajador a realizar sus tareas de manera efectiva y comprometida (Parrales et al., 2022).

5. Presentación de Instrucciones para el Juez: A continuación, usted le presentó el cuestionario de motivación laboral en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

elaborado por Arteaga Hernández, Rosalina Alicia en el año 2023 De acuerdo con los siguientes Indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador	PUNTAJE				
			DEFICIENTE	BAJO NIVEL	MODERADO NIVEL	MODERADO NIVEL	ALTO NIVEL
			0	1	2	3	4
CLARIDAD. El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100
COHERENCIA. El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100
RELEVANCIA. El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100

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

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

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación laboral	Amotivación	1. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		X		
		2. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		X		
		3. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		X		
	Regulación externa	4. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		X		
		5. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		X		
		6. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		X		
		7. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		X		
		8. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		X		
		9. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		X		
		Regulación Introyectada	10. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	X		X		X		X	
	11. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.		X		X		X		X		
	12. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.		X		X		X		X		
	13. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.		X		X		X		X		
	Regulación Identificada	14. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		X		
		15. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	X		X		X		X		
		16. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X		X		
	Motivación Intrínseca	17. Porque me divierto haciendo mi trabajo.	X		X		X		X		
		18. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		X		
		19. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		X		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de motivación laboral en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal asistencial de un hospital II-1 de Trujillo

Apellidos y nombres del evaluador:

Angulo Guzmán William Roberto

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X


.....
Apellidos y nombres
DNI: ... 1.81.1.9.17 2.
.....
William R. Angulo Guzmán
GINECÓLOGO - OBSTETRA
C.M.P. 41201 - R.N.E. 21680

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO N° 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación titulada **Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023**".

La evaluación de cada instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico y con ello llenar el vacío del conocimiento para solucionar los problemas percibidos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales del Juez

- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez: *Angulo Guzmán William Roberto*
1.2. Grado Profesional: Maestría Doctor
1.3. Área de Formación Académica: Clínica Social Educativa Organizacional
1.4. Áreas de experiencia profesional: *Asistencial en Gineco-obstetricia*
1.5. Institución donde Labora: *Hospital I Renace de Haya - Ensalud.*
1.6. Tiempo de Experiencia Profesional: 2 a 4 años Más de 5 años
1.7. Experiencia en Investigación SI NO

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario

Nombre de los Instrumentos:

Cuestionario de compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

Autor: Arteaga Hernández, Rosalina Alicia

Procedencia: Trujillo

Administración: Presencial

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Ámbito de aplicación: Un hospital II-1 de Trujillo

Significación: el cuestionario cuenta con 3 dimensiones: compromiso afectivo (6), compromiso normativo (6) y compromiso de continuidad (6), con 18 ítems, el instrumento ha sido adaptado por el autor del estudio modificando algunos términos los que han permitido ser pertinentes y coherentes con las variables en estudio para medir lo que se busca medir.

Soporte teórico para calidad: CUESTIONARIO 2 R- COMMITMENT SCALE.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA: (variable):

CUESTIONARIO 2 R- COMMITMENT SCALE

Subescala (dimensiones): Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

Definición: El compromiso organizacional se trata de la conexión emocional que tienen los empleados con su trabajo; reflejándose en el buen desempeño y la lealtad (Coronado et al., 2020).

5. Presentación de Instrucciones para el Juez: A continuación, usted le presentó el cuestionario de compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

elaborado por Arteaga Hernández, Rosalina Alicia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes Indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador	PUNTAJE				
			DEFICIENTE	BAJO NIVEL	MODERADO NIVEL	MODERADO NIVEL	ALTO NIVEL
			0	1	2	3	4
CLARIDAD. El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100
COHERENCIA. El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100
RELEVANCIA. El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100

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

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

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMs	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	1. Me sentiría muy feliz de seguir laborando en esta organización.	X		X		X		X		
		2. En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	X		X		X		X		
		3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	X		X		X		X		
		4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.	X		X		X		X		
		5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	X		X		X		X		
		6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		X		
	Compromiso normativo	7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanta necesidad como deseo.	X		X		X		X		
		8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	X		X		X		X		
		9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	X		X		X		X		
		10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	X		X		X		X		
		11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	X		X		X		X		
		12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	X		X		X		X		
	Compromiso de continuidad	13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	X		X		X		X		
		14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	X		X		X		X		
		15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	X		X		X		X		
		16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		X		
		17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X		X		X		
		18. Siento que le debo mucho a esta organización.	X		X		X		X		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del Instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de motivación laboral en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal asistencial de un hospital II-1 de Trujillo

Apellidos y nombres del evaluador:

Angulo Guzmán William Roberts

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

Apellidos y nombres
DNI: 7.81.4.9.1.72

William R. Angulo Guzmán
GINECÓLOGO - OBSTETRA
C.M.P. 41201 - R.N.E. 21680

Confiabilidad de los instrumentos

Motivación laboral

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,781	19

Compromiso organizacional

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	18

Anexo 5. Ficha de validación de las dos variables

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO Nº 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación titulada "Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023".

La evaluación de cada instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico y con ello llenar el vacío del conocimiento para solucionar los problemas percibidos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales del Juez

- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez:
- 1.2. Grado Profesional: Maestría () Doctor ()
- 1.3. Área de Formación Académica: Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
- 1.4 Áreas de experiencia profesional:
- 1.5. Institución donde Labora:
- 1.6 Tiempo de Experiencia Profesional: 2 a 4 años () Más de 5 años ()
- 1.7. Experiencia en Investigación SI ()..... NO ()

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario

Nombre de los instrumentos:

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL II-1, TRUJILLO 2023

Autor: Arteaga Hernández, Rosalina Alicia

Procedencia: Trujillo

Administración: Presencial

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Ámbito de aplicación: Un hospital II-1 de Trujillo.

Significación: el cuestionario cuenta con 5 dimensiones: Amotivación (3), Regulación externa (6), Regulación introyectada (4), regulación identificada (3) y motivación intrínseca (3), con 19 ítems, el instrumento ha sido adaptado por el autor del estudio modificando algunos términos los que han permitido ser pertinentes y coherentes con las variables en estudio para medir lo que se busca medir.

Soporte teórico para motivación laboral: ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL R-MAWS.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA: (variable):

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL R-MAWS.

Subescala (dimensiones): Amotivación, Regulación externa, Regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca.

Definición: La motivación laboral se refiere a los elementos que estimulan a un trabajador a realizar sus tareas de manera efectiva y comprometida (Parrales et al., 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, usted le presentó el cuestionario de motivación laboral en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

elaborado por Arteaga Hernández, Rosalina Alicia en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador	PUNTAJE				
			DEFICIENTE	BAJO NIVEL	MODERADO NIVEL	MODERADO NIVEL	ALTO NIVEL
			0	1	2	3	4
CLARIDAD. El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100
COHERENCIA. El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100
RELEVANCIA. El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100

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

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

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de motivación laboral en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal asistencial de un hospital II-1 de Trujillo

Apellidos y nombres del evaluador:

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)

Apellidos y nombres
DNI:-----

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO N° 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación titulada **Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023**”.

La evaluación de cada instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico y con ello llenar el vacío del conocimiento para solucionar los problemas percibidos. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales del Juez

- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez:
- 1.2. Grado Profesional: Maestría () Doctor ()
- 1.3. Área de Formación Académica: Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
- 1.4. Áreas de experiencia profesional:
- 1.5. Institución donde Labora:
- 1.6. Tiempo de Experiencia Profesional: 2 a 4 años () Más de 5 años ()
- 1.7. Experiencia en Investigación SI ()..... NO()

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario

Nombre de los instrumentos:

Cuestionario de compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

Autor: Arteaga Hernández, Rosalina Alicia

Procedencia: Trujillo

Administración: Presencial

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Ámbito de aplicación: Un hospital II-1 de Trujillo

Significación: el cuestionario cuenta con 3 dimensiones: compromiso afectivo (6), compromiso normativo (6) y compromiso de continuidad (6), con 18 ítems, el instrumento ha sido adaptado por el autor del estudio modificando algunos términos los que han permitido ser pertinentes y coherentes con las variables en estudio para medir lo que se busca medir.

Soprote teórico para calidad: CUESTIONARIO 2 R- COMMITMENT SCALE.

4. Soprote teórico

Escala/ÁREA: (variable):

CUESTIONARIO 2 R- COMMITMENT SCALE

Subescala (dimensiones): Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

Definición: El compromiso organizacional se trata de la conexión emocional que tienen los empleados con su trabajo; reflejándose en el buen desempeño y la lealtad (Coronado et al., 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, usted le presentó el cuestionario de compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

elaborado por Arteaga Hernández, Rosalina Alicia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador	PUNTAJE				
			DEFICIENTE	BAJO NIVEL	MODERADO NIVEL	MODERADO NIVEL	ALTO NIVEL
			0	1	2	3	4
CLARIDAD. El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100
COHERENCIA. El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100
RELEVANCIA. El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.	0-5	21-25	41-45	61-65	81-85
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.	6-10	26-30	46-50	66-70	86-90
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.	11-15	31-35	51-55	71-75	91-95
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido	16-20	36-40	56-60	76-80	96-100

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

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

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Personal asistencial de un hospital II-1 de Trujillo.

Apellidos y nombres del evaluador:

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)

Apellidos y nombres
DNI:-----

Motivación laboral

Ítems	Criterio	JUECES					Acuerdos	V Aiken	Decisión
		1	2	3	4	5			
1	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
2	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
3	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
4	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
5	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
6	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
7	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
8	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
9	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
10	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
11	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
12	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
13	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
14	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
15	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
16	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
17	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
18	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
19	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si

En global se obtuvo un coeficiente V de Aiken 1,00 > 0,80
 el instrumento es válido de contenido por juicio de expertos.

Compromiso organizacional

Ítems	Criterio	JUECES					Acuerdos	V Aiken	Decisión
		1	2	3	4	5			
1	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
2	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
3	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
4	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
5	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
6	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
7	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
8	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
9	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
10	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
11	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
12	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
13	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
14	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
15	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
16	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
17	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
18	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si

En global se obtuvo un coeficiente V de Aiken 1,00 > 0,80
el instrumento es válido de contenido por juicio de expertos.

Anexo 6. Ficha técnica

Título:	Cuestionario de motivación laboral en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.																																	
Autor:	(Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010; Arteaga y Lora, 2023)																																	
Año:	2023																																	
Aplicación	Dirigido al personal asistencial de un hospital II-1 de Trujillo.																																	
Bases teóricas	La motivación laboral se refiere a los elementos que estimulan a un trabajador a realizar sus tareas de manera efectiva y comprometida (Parrales et al., 2022).																																	
Versión	Original de Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010; adaptado por Arteaga y Lora, 2023 para el presente estudio.																																	
Sujetos de aplicación	Dirigido al personal asistencial de un hospital II-1 de Trujillo.																																	
Tipo de administración	Encuesta con abordaje persona a persona																																	
Duración	15 minutos																																	
Normas de puntuación	Se aplica escala de Likert con 7 alternativas de respuestas. Aplica también herramientas de tamizaje para distribución del puntaje en categorías (alto, medio, bajo).																																	
Campos de aplicación	Un hospital II-1 de Trujillo.																																	
Validez	<p>Validez interna La prueba se sustenta en los criterios de Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010, quienes indican que la motivación laboral permite la estimulación en la actividad que realiza el trabajador de manera progresiva (Parrales et al., 2022). La aplicación de este cuestionario se recomienda a nivel internacional.</p> <p>Validez de contenido y estructura La prueba fue sometida a Juicio de 5 Expertos que calificaron la prueba bajo el formato de V-Aiken, haciendo uso de los criterios coherencia lógica, correspondencia, suficiencia, claridad y pertinencia. Los Jueces Expertos Fueron: -Dra. Lucy Alicia Hernández Hernández -Mg. Carmen Rita Sánchez Bustamante -Mg. Luis Jheferson Rodríguez Rosado -Mg. Marino Máximo Arteaga Losza Mg. William Roberto Angulo Guzmán Los Jueces expertos reportaron un Coeficiente de concordancia positiva del 100%.</p>																																	
Confiabilidad	<p>Se aplicó una prueba piloto en 20 profesionales de salud. Encontrando:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Alfa de Cronbach</th> <th>Alfa de Cronbach basada en elementos estándar</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Motivación laboral</td> <td>,781</td> <td>,788</td> </tr> <tr> <td>Amotivación</td> <td>,803</td> <td>,811</td> </tr> <tr> <td>Regulación externa</td> <td>,812</td> <td>,819</td> </tr> <tr> <td>Regulación introyectada</td> <td>,799</td> <td>,802</td> </tr> <tr> <td>Regulación identificada</td> <td>,773</td> <td>,781</td> </tr> <tr> <td>Motivación intrínseca</td> <td>,815</td> <td>,822</td> </tr> </tbody> </table> <p>Las correlaciones generales y específicas fueron mayores de ,450 y ningún coeficiente Alfa de Cronbach si el elemento es retirado, sobrepasa sus valores de referencia.</p>				Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estándar	Motivación laboral	,781	,788	Amotivación	,803	,811	Regulación externa	,812	,819	Regulación introyectada	,799	,802	Regulación identificada	,773	,781	Motivación intrínseca	,815	,822										
	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estándar																																
Motivación laboral	,781	,788																																
Amotivación	,803	,811																																
Regulación externa	,812	,819																																
Regulación introyectada	,799	,802																																
Regulación identificada	,773	,781																																
Motivación intrínseca	,815	,822																																
Conclusión	Visto lo concordado por los Jueces Expertos y los resultados de la prueba piloto, se concluye que el Cuestionario es apto para aplicarse en el presente estudio.																																	
Categorías	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Medición</th> <th colspan="3">Motivación laboral</th> </tr> <tr> <th>Alto</th> <th>Medio</th> <th>Bajo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>General</td> <td>133-96</td> <td>95-58</td> <td>57-19</td> </tr> <tr> <td>Amotivación</td> <td>21-16</td> <td>15-10</td> <td>9-3</td> </tr> <tr> <td>Regulación externa</td> <td>42-31</td> <td>30-19</td> <td>18-6</td> </tr> <tr> <td>Regulación introyectada</td> <td>28-21</td> <td>20-13</td> <td>12-4</td> </tr> <tr> <td>Regulación identificada</td> <td>21-16</td> <td>15-10</td> <td>9-3</td> </tr> <tr> <td>Motivación intrínseca</td> <td>21-16</td> <td>15-10</td> <td>9-3</td> </tr> </tbody> </table>			Medición	Motivación laboral			Alto	Medio	Bajo	General	133-96	95-58	57-19	Amotivación	21-16	15-10	9-3	Regulación externa	42-31	30-19	18-6	Regulación introyectada	28-21	20-13	12-4	Regulación identificada	21-16	15-10	9-3	Motivación intrínseca	21-16	15-10	9-3
Medición	Motivación laboral																																	
	Alto	Medio	Bajo																															
General	133-96	95-58	57-19																															
Amotivación	21-16	15-10	9-3																															
Regulación externa	42-31	30-19	18-6																															
Regulación introyectada	28-21	20-13	12-4																															
Regulación identificada	21-16	15-10	9-3																															
Motivación intrínseca	21-16	15-10	9-3																															

Título:	Cuestionario de compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.																									
Autor:	(Meyer, Allen & Smith, 1993; Arteaga y Lora, 2023)																									
Año:	2023																									
Aplicación	Dirigido al personal asistencial de un hospital II-1 de Trujillo.																									
Bases teóricas	El compromiso organizacional se trata de la conexión emocional que tienen los empleados con su trabajo; reflejándose en el buen desempeño y la lealtad (Coronado et al., 2020).																									
Versión	Original de Meyer, Allen & Smith, 1993; adaptado por Arteaga y Lora, 2023 para el presente estudio.																									
Sujetos de aplicación	Dirigido al personal asistencial de un hospital II-1 de Trujillo.																									
Tipo de administración	Encuesta con abordaje persona a persona																									
Duración	15 minutos																									
Normas de puntuación	Se aplica escala de Likert con 7 alternativas de respuestas. Aplica también herramientas de tamizaje para distribución del puntaje en categorías (alto, medio, bajo).																									
Campos de aplicación	Un hospital II-1 de Trujillo.																									
Validez	<p>Validez interna La prueba se sustenta en los criterios de Meyer, Allen & Smith, 1993, quienes indican que el compromiso organizacional es la capacidad del trabajador para efectuar todo su desempeño en el trabajo que realiza. La aplicación de este cuestionario se recomienda a nivel internacional.</p> <p>Validez de contenido y estructura La prueba fue sometida a Juicio de 5 Expertos que calificaron la prueba bajo el formato de V-Aiken, haciendo uso de los criterios coherencia lógica, correspondencia, suficiencia, claridad y pertinencia. Los Jueces Expertos Fueron: -Dra. Lucy Alicia Hernández Hernández -Mg. Carmen Rita Sánchez Bustamante -Mg. Luis Jheferson Rodríguez Rosado -Mg. Marino Máximo Arteaga Losza Mg. William Roberto Angulo Guzmán Los Jueces expertos reportaron un Coeficiente de concordancia positiva del 100%.</p>																									
Confiabilidad	<p>Se aplicó una prueba piloto en 20 profesionales de salud. Encontrando:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</th> <th style="text-align: center;">Alfa de Cronbach basada en elementos estándar</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Compromiso organizacional</td> <td style="text-align: center;">,855</td> <td style="text-align: center;">,863</td> </tr> <tr> <td>Compromiso afectivo</td> <td style="text-align: center;">,799</td> <td style="text-align: center;">,813</td> </tr> <tr> <td>Compromiso de continuidad</td> <td style="text-align: center;">,816</td> <td style="text-align: center;">,825</td> </tr> <tr> <td>Compromiso normativo</td> <td style="text-align: center;">,821</td> <td style="text-align: center;">,833</td> </tr> </tbody> </table> <p>Las correlaciones generales y específicas fueron mayores de ,450 y ningún coeficiente Alfa de Cronbach si el elemento es retirado, sobrepasa sus valores de referencia.</p>				Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estándar	Compromiso organizacional	,855	,863	Compromiso afectivo	,799	,813	Compromiso de continuidad	,816	,825	Compromiso normativo	,821	,833								
	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estándar																								
Compromiso organizacional	,855	,863																								
Compromiso afectivo	,799	,813																								
Compromiso de continuidad	,816	,825																								
Compromiso normativo	,821	,833																								
Conclusión	Visto lo concordado por los Jueces Expertos y los resultados de la prueba piloto, se concluye que el Cuestionario es apto para aplicarse en el presente estudio.																									
Categorías	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Medición</th> <th colspan="3">Compromiso organizacional</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">Alto</th> <th style="text-align: center;">Medio</th> <th style="text-align: center;">Bajo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>General</td> <td style="text-align: center;">126-91</td> <td style="text-align: center;">90-55</td> <td style="text-align: center;">54-18</td> </tr> <tr> <td>Compromiso afectivo</td> <td style="text-align: center;">42-31</td> <td style="text-align: center;">30-19</td> <td style="text-align: center;">18-6</td> </tr> <tr> <td>Compromiso de continuidad</td> <td style="text-align: center;">42-31</td> <td style="text-align: center;">30-19</td> <td style="text-align: center;">18-6</td> </tr> <tr> <td>Compromiso normativo</td> <td style="text-align: center;">42-31</td> <td style="text-align: center;">30-19</td> <td style="text-align: center;">18-6</td> </tr> </tbody> </table>			Medición	Compromiso organizacional			Alto	Medio	Bajo	General	126-91	90-55	54-18	Compromiso afectivo	42-31	30-19	18-6	Compromiso de continuidad	42-31	30-19	18-6	Compromiso normativo	42-31	30-19	18-6
Medición	Compromiso organizacional																									
	Alto	Medio	Bajo																							
General	126-91	90-55	54-18																							
Compromiso afectivo	42-31	30-19	18-6																							
Compromiso de continuidad	42-31	30-19	18-6																							
Compromiso normativo	42-31	30-19	18-6																							

Anexo 7. Carta de consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.
Investigador (a) (es): Arteaga Hernández, Rosalina Alicia.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023", cuyo objetivo es determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II -1. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa de Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de un hospital II-1 de Trujillo.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Al no existir motivación laboral que influya en el compromiso organizacional, se ven perjudicados factores como el reconocimiento, el clima laboral, la comunicación y el desarrollo profesional, viéndose afectada la atención al paciente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado 15 minutos y se realizará en el ambiente de un hospital II-1 de Trujillo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

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 alcanzará 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 el Investigador (a) Arteaga Hernández, Rosalina Alicia email: rosalina.arteagah@gmail.com y Docente asesor Lora Loza, Miryam Griselda email: MLORAL@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: *Yuan Castillo Ramirez*

Fecha y hora: *17/10/23 10:00 am.*

DNI : *40178295*

Firma: *[Firma manuscrita]*

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.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

Investigador (a) (es): Arteaga Hernández, Rosalina Alicia.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023", cuyo objetivo es determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II -1. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa de Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de un hospital II-1 de Trujillo.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Al no existir motivación laboral que influya en el compromiso organizacional, se ven perjudicados factores como el reconocimiento, el clima laboral, la comunicación y el desarrollo profesional, viéndose afectada la atención al paciente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado 15 minutos y se realizará en el ambiente de un hospital II-1 de Trujillo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

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 alcanzará 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 el Investigador (a) Arteaga Hernández, Rosalina Alicia email: rosalina.arteagah@gmail.com y Docente asesor Lora Loza, Miryam Griselda email: MLORAL@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Rosa Juana Diaz Camacho.....

Fecha y hora: 17/10/23 8:00 am.....

DNI : 03.5.8.2807.....

Firma: 

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.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.
Investigador (a) (es): Arteaga Hernández, Rosalina Alicia.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023", cuyo objetivo es determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II -1. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa de Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de un hospital II-1 de Trujillo.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Al no existir motivación laboral que influya en el compromiso organizacional, se ven perjudicados factores como el reconocimiento, el clima laboral, la comunicación y el desarrollo profesional, viéndose afectada la atención al paciente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado 15 minutos y se realizará en el ambiente de un hospital II-1 de Trujillo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

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 alcanzará 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 el Investigador (a) Arteaga Hernández, Rosalina Alicia email: rosalina.arteagah@gmail.com y Docente asesor Lora Loza, Miryam Griselda email: MLORAL@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: *Mona Cecilia Simon*

Fecha y hora: *17/10/23 11:00 am*

DNI: *4990798*

Firma: *[Firma manuscrita]*

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.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

Investigador (a) (es): Arteaga Hernández, Rosalina Alicia.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023", cuyo objetivo es determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II -1. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa de Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de un hospital II-1 de Trujillo.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Al no existir motivación laboral que influya en el compromiso organizacional, se ven perjudicados factores como el reconocimiento, el clima laboral, la comunicación y el desarrollo profesional, viéndose afectada la atención al paciente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado 15 minutos y se realizará en el ambiente de un hospital II-1 de Trujillo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

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 alcanzará 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 el Investigador (a) Arteaga Hernández, Rosalina Alicia email: rosalina.arteagah@gmail.com y Docente asesor Lora Loza, Miryam Griselda email: MLORAL@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Aandos Cristiane Alucruz Benites

Fecha y hora: 16/10/23 10:20 am

DNI: 40.81.9477

Firma: 

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.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

Investigador (a) (es): Arteaga Hernández, Rosalina Alicia.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023", cuyo objetivo es determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II -1. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa de Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de un hospital II-1 de Trujillo.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Al no existir motivación laboral que influya en el compromiso organizacional, se ven perjudicados factores como el reconocimiento, el clima laboral, la comunicación y el desarrollo profesional, viéndose afectada la atención al paciente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado 15 minutos y se realizará en el ambiente de un hospital II-1 de Trujillo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

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 alcanzará 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 el Investigador (a) Arteaga Hernández, Rosalina Alicia email: rosalina.artegah@gmail.com y Docente asesor Lora Loza, Miryam Griselda email: MLORAL@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: *Maribel Morilú Atache Canales*

Fecha y hora: *14/10/23*

DNI : *03655356*

Firma: *Maribel*

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.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

Investigador (a) (es): Arteaga Hernández, Rosalina Alicia.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023", cuyo objetivo es determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II -1. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa de Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de un hospital II-1 de Trujillo.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Al no existir motivación laboral que influya en el compromiso organizacional, se ven perjudicados factores como el reconocimiento, el clima laboral, la comunicación y el desarrollo profesional, viéndose afectada la atención al paciente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado 15 minutos y se realizará en el ambiente de un hospital II-1 de Trujillo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

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 alcanzará 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 el Investigador (a) Arteaga Hernández, Rosalina Alicia email: rosalina.arteagah@gmail.com y Docente asesor Lora Loza, Miryam Griselda email: MLORAL@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Nancy Leturia Chigara

Fecha y hora: 16/10/23 9 am.

DNI: 18035696

Firma: 

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.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.

Investigador (a) (es): Arteaga Hernández, Rosalina Alicia.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023", cuyo objetivo es determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II -1. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa de Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de un hospital II-1 de Trujillo.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Al no existir motivación laboral que influya en el compromiso organizacional, se ven perjudicados factores como el reconocimiento, el clima laboral, la comunicación y el desarrollo profesional, viéndose afectada la atención al paciente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado 15 minutos y se realizará en el ambiente de un hospital II-1 de Trujillo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

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 alcanzará 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 el Investigador (a) Arteaga Hernández, Rosalina Alicia email: rosalina.arteagah@gmail.com y Docente asesor Lora Loza, Miryam Griselda email: MLORAL@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Raquel Elizabeth Meza Olano

Fecha y hora: 16-10-23 Hora: 10:00 am

DNI: 44114443

Firma: 

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 8. Base de datos (prueba piloto y aplicación a la muestra de estudio)

BASE DE DATOS PRUEBA PILOTO

MOTIVACIÓN LABORAL

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19
1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2
2	1	1	2	3	1	2	4	1	1	1	2	1	1	3	1	2	2	3	2
3	1	1	4	4	3	4	4	2	1	1	4	4	4	4	1	2	1	3	1
4	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1
5	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1
6	2	2	3	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3
7	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	2	2	3	2	3	2
8	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3	1	1
9	3	3	3	1	1	3	1	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2
10	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2
11	1	1	2	3	1	2	4	1	1	1	2	1	1	3	1	2	2	3	1
12	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2
13	1	1	2	3	1	2	4	1	1	1	2	1	1	3	1	2	2	3	2
14	1	1	4	4	3	4	4	2	1	1	4	4	4	4	1	2	1	3	1
15	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1
16	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1
17	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
18	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2
19	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1
20	3	3	3	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18
1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2
2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4
6	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
7	3	4	3	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2
8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
9	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
10	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	4	3	3	2
11	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4
12	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	2	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4
15	4	4	4	1	4	1	4	4	3	3	1	4	3	3	1	4	3	3
16	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	1	2	2
18	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2
19	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1
20	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3

BASE DE DATOS A LA MUESTRA DE ESTUDIO

N°	MOTIVACIÓN LABORAL																		
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19
1	6	2	2	7	7	7	7	6	2	6	7	7	6	6	1	2	2	7	6
2	7	4	4	7	7	6	6	4	4	2	7	7	6	4	4	2	4	6	4
3	6	2	3	6	6	3	6	4	3	3	6	6	6	3	2	2	5	3	3
4	6	3	3	7	7	7	6	3	3	6	6	7	7	3	3	2	3	7	6
5	7	2	1	6	7	7	7	1	1	1	7	7	7	1	1	1	1	7	1
6	7	2	2	7	7	6	7	2	2	6	7	7	7	6	2	2	2	7	6
7	7	2	2	7	7	6	6	2	2	2	7	7	6	6	1	2	2	7	7
8	6	2	2	6	7	6	6	4	4	6	7	7	7	4	2	2	2	7	6
9	7	1	2	7	7	7	6	6	2	2	7	7	6	6	2	1	3	6	6
10	7	1	1	7	7	7	4	2	1	2	7	7	7	4	1	1	5	7	1
11	6	1	2	7	7	7	7	2	2	6	7	7	7	6	1	1	2	7	7
12	7	1	1	7	7	7	7	1	1	1	7	7	7	1	1	1	4	1	1
13	7	2	2	7	7	7	7	4	2	2	7	7	7	2	2	2	2	7	7
14	7	1	5	7	7	7	7	6	3	6	7	7	7	6	1	1	1	7	7
15	6	7	2	7	6	6	6	6	6	2	6	6	6	4	2	2	2	6	2
16	7	5	2	6	7	6	6	3	3	3	7	6	6	4	2	2	2	6	7
17	7	5	5	6	7	7	3	3	6	3	7	7	7	2	2	2	2	6	2
18	6	2	2	7	7	7	7	5	2	2	7	7	7	3	1	1	1	6	3
19	7	2	2	6	6	2	2	2	2	1	6	6	6	2	2	2	2	6	2
20	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	4	6	6
21	7	2	2	6	7	7	6	2	2	2	6	6	6	6	2	2	2	6	2
22	6	2	2	6	3	3	2	2	2	2	6	6	6	3	2	2	1	6	2
23	7	1	1	7	7	6	6	1	1	1	7	7	6	1	1	1	1	6	1
24	7	1	1	7	7	6	2	2	2	2	6	7	6	4	1	1	2	3	2
25	7	1	2	7	7	6	6	6	2	2	6	7	7	2	2	2	2	6	6
26	7	2	6	7	7	7	7	6	7	6	6	7	7	6	2	2	2	6	6
27	3	2	5	7	7	6	4	4	3	4	6	6	6	3	2	2	4	6	5

28	7	2	1	7	7	7	7	2	1	1	7	7	7	1	1	1	1	7	7
29	3	6	6	3	6	6	3	6	5	6	6	6	3	4	4	4	4	6	3
30	6	2	4	6	6	6	3	3	6	3	3	3	3	6	3	3	6	6	3
31	7	3	3	3	3	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	7	1	6	7	7	7	7	6	2	7	7	7	7	6	1	1	2	7	6
33	7	7	6	7	7	7	6	3	4	4	7	7	7	3	1	1	1	6	2
34	7	2	6	7	7	6	7	7	4	6	7	7	7	6	2	1	6	7	7
35	7	1	1	7	7	7	2	2	2	6	7	7	6	6	2	1	2	7	6
36	7	1	4	7	7	7	7	4	4	7	7	7	7	6	1	1	4	7	7
37	3	1	1	7	7	7	7	2	2	1	6	6	6	2	2	1	1	7	2
38	7	1	2	7	7	7	7	1	7	1	7	7	7	7	1	1	1	7	4
39	6	2	2	6	7	6	3	5	2	2	7	7	7	2	1	1	2	7	6
40	6	2	6	7	7	6	6	3	3	6	7	7	6	6	2	1	5	6	6
41	7	1	6	7	7	7	7	5	2	2	7	7	7	6	1	1	2	7	6
42	7	1	2	7	7	7	6	2	2	2	7	7	7	2	2	1	5	6	6
43	6	2	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	2	2	2	6	6
44	1	5	5	7	7	7	5	2	1	1	7	7	7	1	1	1	1	3	4
45	7	2	2	7	6	7	7	2	2	6	7	7	7	2	2	2	2	7	7
46	6	2	2	6	6	6	6	2	2	6	6	6	6	5	2	2	2	6	6
47	6	2	3	6	6	3	3	2	5	2	6	3	3	2	2	2	2	3	2
48	3	1	1	7	7	6	7	6	1	6	7	6	6	4	1	2	4	6	3
49	6	2	2	7	6	6	6	2	2	2	6	6	6	6	2	2	2	6	6
50	7	2	5	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	1	1	1	7	7
51	6	4	4	7	7	7	3	3	3	6	7	7	6	6	4	4	4	6	6
52	7	1	1	7	7	7	7	1	1	1	7	7	7	7	1	1	1	7	7
53	6	1	2	7	7	6	6	2	2	2	7	7	7	1	1	1	1	7	7
54	6	2	2	6	7	6	6	5	2	3	7	7	6	3	2	2	4	7	7
55	6	2	6	6	6	6	6	4	4	4	7	7	6	3	2	2	4	6	6
56	7	4	3	6	7	7	6	2	6	3	7	6	7	6	2	2	2	6	2
57	6	1	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3
58	7	1	5	7	7	7	3	2	5	5	6	7	7	7	1	1	1	6	6
59	7	1	1	7	7	7	1	7	1	7	7	7	7	7	1	1	1	7	1

60	7	2	6	7	7	6	7	3	6	3	7	7	7	6	2	1	2	6	6
61	1	7	1	7	7	7	6	2	2	5	7	7	7	2	6	2	2	7	6
62	6	2	5	6	6	6	2	2	3	2	6	6	6	2	1	2	2	6	3
63	7	4	6	6	7	3	3	3	3	3	6	6	6	6	2	2	4	6	6
64	6	1	7	7	7	6	7	1	7	4	7	6	6	7	1	1	4	6	7
65	3	1	2	7	7	6	6	6	2	2	6	6	6	6	2	2	2	6	6
66	7	1	1	7	7	7	7	1	1	1	7	7	7	1	1	1	1	7	3
67	7	1	4	7	7	3	3	4	4	4	7	7	7	7	1	1	1	7	7
68	7	1	1	7	7	7	2	2	7	7	7	7	7	7	1	1	1	7	1
69	6	1	6	7	7	7	7	7	7	5	7	7	6	2	1	1	1	7	7
70	6	2	3	7	7	3	5	5	2	3	7	7	6	3	1	1	1	3	4
71	7	1	2	7	7	7	7	1	2	2	6	7	7	1	2	7	1	5	2
72	6	2	2	6	6	6	2	2	4	4	6	6	6	5	2	2	2	6	4
73	7	5	5	7	7	7	7	6	3	6	7	7	7	6	2	2	4	7	6
74	6	1	1	7	7	7	7	6	4	2	7	7	7	4	1	1	1	7	4
75	7	2	1	7	7	7	7	6	2	2	6	6	7	2	2	2	2	5	1
76	6	2	2	7	6	3	3	2	6	2	7	6	3	3	1	2	2	6	2
77	7	2	2	7	7	6	6	3	2	7	7	7	3	2	2	2	2	7	2
78	7	1	6	7	7	7	7	1	6	6	7	7	7	6	1	1	4	6	7
79	7	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	7	7	7
80	6	2	2	6	7	7	6	4	2	2	3	6	6	4	2	2	2	6	2

COMPROMISO ORGANIZACIONAL																		
N°	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18
1	7	6	2	7	2	7	6	6	7	2	2	2	2	7	6	7	6	6
2	7	6	2	2	2	6	5	4	6	2	2	3	5	6	6	6	2	6
3	6	5	4	3	2	6	6	5	5	5	4	5	2	5	5	6	5	6
4	7	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	7	6	6	6	6
5	7	6	2	6	2	6	6	6	5	1	2	1	2	6	1	7	6	6
6	7	6	2	2	2	7	6	7	6	6	6	6	2	6	6	6	6	7
7	7	7	2	2	1	7	7	6	5	2	2	2	2	6	5	7	7	5
8	6	5	3	2	2	7	6	6	6	5	3	3	3	6	6	6	7	6
9	6	6	2	2	2	6	2	2	4	2	2	2	6	2	5	5	5	4
10	7	2	2	2	2	7	7	7	5	3	2	2	2	6	4	6	6	7
11	7	7	2	2	2	6	6	7	7	6	6	6	2	6	6	6	6	6
12	6	4	1	1	1	4	4	1	4	2	2	7	2	4	2	5	6	6
13	6	2	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	2	6	4	4	5	4
14	6	6	1	1	2	6	6	6	6	5	1	5	1	7	6	7	6	5
15	6	6	4	6	6	6	6	7	6	6	2	6	1	7	4	6	6	6
16	4	4	5	6	5	5	4	3	6	2	2	6	6	6	6	3	4	5
17	7	6	2	2	2	7	7	5	4	5	3	5	2	5	6	6	6	6
18	7	4	5	2	1	5	5	3	4	3	2	1	1	2	2	6	6	6
19	6	6	6	2	2	6	6	6	5	2	2	2	2	2	4	4	4	6
20	6	2	2	2	2	4	6	6	2	2	6	6	2	6	5	6	6	6
21	6	6	6	2	2	6	6	6	6	2	2	6	6	6	6	6	6	2
22	5	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2
23	6	2	2	2	2	6	2	2	4	4	2	6	4	6	6	4	5	2
24	6	4	2	2	2	6	5	2	2	1	2	2	2	2	5	6	6	4
25	7	2	2	2	2	6	2	7	6	2	2	6	6	6	6	6	6	6
26	7	6	2	2	2	6	6	6	7	6	5	6	2	6	6	6	5	6
27	6	5	2	2	3	5	6	6	6	3	5	3	4	6	5	6	6	5
28	7	7	1	1	1	7	7	7	7	5	5	5	1	7	7	7	6	7
29	5	5	5	5	5	5	3	5	5	6	6	5	5	3	6	5	6	5
30	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5

31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	7	6	2	1	1	7	7	7	7	2	2	7	1	7	6	7	6	5
33	6	6	1	1	1	6	6	6	6	2	4	5	1	2	1	5	2	4
34	7	7	3	2	2	7	7	7	7	3	6	4	2	3	7	7	7	7
35	7	6	2	2	2	6	5	6	6	5	2	6	2	6	6	6	6	6
36	7	7	1	1	1	7	7	7	7	6	2	6	1	7	7	7	7	7
37	6	5	6	1	2	7	6	6	6	2	2	2	2	6	6	6	4	5
38	7	6	1	1	1	7	6	5	2	2	3	2	1	6	4	7	3	6
39	6	6	2	2	2	6	6	6	6	2	2	2	2	6	6	7	6	6
40	6	6	2	2	2	6	6	7	7	6	5	4	6	6	6	6	6	6
41	7	6	2	1	1	7	2	7	6	3	5	3	1	6	7	7	6	7
42	7	7	2	2	2	7	5	6	7	2	6	2	6	2	2	7	7	2
43	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	2	2	2	2	2	2	6
44	7	4	1	2	1	7	4	1	1	3	1	3	4	2	2	6	4	6
45	7	7	2	2	2	7	5	2	6	2	2	2	2	6	2	6	2	6
46	4	6	2	2	2	6	6	5	6	6	5	6	2	6	5	6	6	5
47	6	2	2	2	2	6	6	6	7	6	5	6	2	6	5	6	6	5
48	6	6	2	2	2	6	6	6	6	2	2	2	5	6	5	6	6	6
49	6	6	2	2	2	6	6	3	4	2	2	2	2	6	6	6	6	5
50	7	6	1	1	1	7	7	7	6	6	4	4	2	6	6	7	7	7
51	6	2	2	2	2	6	6	2	2	2	2	2	2	2	2	6	3	2
52	7	7	1	1	1	7	7	7	7	1	1	7	1	7	7	7	7	7
53	5	6	2	2	2	6	6	5	2	2	2	2	2	2	2	6	5	2
54	7	6	2	2	2	6	5	4	6	2	2	2	2	6	6	7	6	6
55	7	4	2	2	2	6	4	4	4	4	4	2	2	6	2	6	4	4
56	6	5	2	2	2	6	6	5	2	2	2	2	2	6	2	6	5	5
57	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	6	6	6	6	6
58	7	7	2	2	2	5	5	5	5	4	6	4	4	5	6	7	7	7
59	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	7	1	7	7	1
60	6	6	2	2	2	7	4	5	4	5	5	4	2	6	5	6	6	5
61	5	6	5	6	6	6	2	2	2	2	2	2	6	6	2	3	6	2
62	6	6	2	2	3	6	4	6	7	5	2	2	2	6	4	6	6	6

63	7	7	6	6	4	6	5	6	6	6	4	6	2	5	5	5	6	5
64	7	4	2	2	2	7	7	7	7	1	4	1	4	4	2	7	1	5
65	6	6	2	6	2	7	6	6	6	2	6	2	2	6	6	6	5	6
66	7	5	5	5	5	6	6	7	5	1	1	1	6	7	4	5	5	5
67	7	5	3	3	7	4	4	4	2	1	4	1	4	4	4	7	4	6
68	7	6	1	1	1	7	7	1	7	7	7	7	1	1	1	4	6	7
69	7	7	1	2	1	7	7	7	2	2	1	1	2	7	2	7	6	5
70	7	6	3	2	1	7	6	5	6	4	5	6	2	6	6	7	6	7
71	7	6	2	2	2	7	6	7	5	6	2	2	2	6	2	6	6	6
72	6	4	5	5	2	6	3	5	6	3	4	4	3	5	4	4	4	4
73	7	6	3	5	3	6	6	7	5	6	5	5	4	5	6	7	7	7
74	7	4	2	2	2	6	7	7	6	2	4	2	2	6	6	7	7	4
75	7	6	2	2	2	6	6	6	4	2	2	2	4	4	2	7	5	4
76	6	5	5	4	5	4	4	3	2	2	4	2	2	2	1	7	2	4
77	7	6	5	3	3	6	2	3	5	5	3	3	6	7	4	7	6	4
78	7	7	2	2	2	7	7	7	7	2	3	2	1	6	7	7	7	7
79	7	7	1	1	1	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7
80	6	5	2	2	2	6	4	4	2	2	4	4	2	4	2	6	6	5

Anexo 9. Matriz de consistencia

TÍTULO: Influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo 2023.						
AUTOR: Arteaga Hernández, Rosalina Alicia.						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General:</p> <p>¿Cuál es la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1, Trujillo, 2023?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1.</p> <p>Específicas</p> <p>Identificar el nivel de la motivación laboral del personal asistencial de un hospital II-1.</p> <p>Identificar el nivel de compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1.</p> <p>Establecer la influencia de la motivación laboral en su dimensión Amotivación con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1.</p>	<p>General:</p> <p>(Ha) La motivación laboral tiene una influencia positiva y significativa en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1.</p> <p>(Ho) la motivación laboral tiene una influencia negativa y no significativa en el compromiso organizacional del personal asistencial de un hospital II-1.</p>	<i>Variable 1: Motivación laboral</i>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			Amotivación	<ul style="list-style-type: none"> • Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo. • No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo. • No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido. 	2, 15 y 16	Bajo= 3-9 Medio= 10-15 Alto= 16-21
Regulación externa	<ul style="list-style-type: none"> • Para obtener la aprobación de otras personas. • Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad, sólo si pongo el suficiente esfuerzo. 	3,8,9,10,14 y 17	Bajo= 6-18 Medio= 19-30 Alto= 31-42			

Establecer la influencia de la motivación laboral en su dimensión regulación externa con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1.

Establecer la influencia de la motivación laboral en su dimensión regulación introyectada con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1.

Establecer la influencia de la motivación laboral en su dimensión regulación identificada con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1.

Establecer la influencia de la motivación laboral en su dimensión motivación intrínseca con el compromiso organizacional en el personal asistencial de un hospital II-1.

	<ul style="list-style-type: none"> • Para evitar que otras personas me critiquen. • Porque otras personas me van a respetar más. • Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo. • Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo. 		
Regulación introyectada	<ul style="list-style-type: none"> • Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo. • Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo. • Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo. • Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo. 	1,5,7 y 19	Bajo= 4-12 Medio= 13-20 Alto= 21-28
Regulación identificada	<ul style="list-style-type: none"> • Porque el poner esfuerzo en este 	4,11 y 18	Bajo= 3-9 Medio= 10-15 Alto= 16-21

				<p>trabajo va con mis valores personales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo. • Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí. 		
			Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Porque me divierto haciendo mi trabajo. • Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante. • Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante. 	6,12 y 13	Bajo= 6-18 Medio= 19-30 Alto= 31-42
Variable 2: Compromiso organizacional						
			Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Me sentiría muy feliz de seguir laborando en esta organización. • En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos. 	1,2,3,4,5 y 6	Bajo= 6-18 Medio= 19-30 Alto= 31-42

				<ul style="list-style-type: none"> • No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización. • No me siento emocionalmente ligado a la organización. • No me siento como "parte de la familia" en esta organización. • Esta organización tiene un gran significado personal para mí. 		
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo. • Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo. • Gran parte de mi vida sería afectada, si 	7,8,9,10,11 y 12	Bajo= 6-18 Medio= 19-30 Alto= 31-42

			<p>decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización. • Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar. • Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles. 	
		Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> • No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual. • Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la 	<p>13,14,15,16,17 y 18</p> <p>Bajo= 6-18 Medio= 19-30 Alto= 31-42</p>

			<p>organización ahora no sería lo correcto.</p> <ul style="list-style-type: none">• Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.• La organización donde trabajo merece mi lealtad.• No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.• Siento que le debo mucho a esta organización.		
--	--	--	--	--	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población Censal: 80 profesionales asistenciales de un hospital II-1 de Trujillo 2023.</p> <p>Muestra Censal: Al tener una población censal, fue el mismo total para la muestra, siendo en este caso 80 profesionales asistenciales de un hospital II-1 de Trujillo 2023.</p> <p>Muestreo Muestreo no probabilístico para conveniencia de la investigación.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: De la V1: Motivación laboral. Nro. Ítems: 19 De la V2: Compromiso organizacional. Nro. Ítems: 18</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para efectuar tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de tablas cruzadas, regresión lineal, regresión ordinal, chi cuadrado de Pearson, prueba Wald.</p>

Anexo 10. Historia de los instrumentos de recolección de datos

La escala de motivación laboral R-MAWS (Rutgers Work Attitude Scale)

Es un instrumento de medición que se utiliza para evaluar la motivación laboral de los empleados. Esta escala fue desarrollada por Ruth Kanfer y Philip Bobko en la Universidad de Rutgers en la década de 1970 y se ha utilizado en numerosos estudios de psicología organizacional.

La R-MAWS mide varios aspectos de la motivación laboral, incluyendo la motivación intrínseca (motivación interna basada en el interés y la satisfacción personal), la motivación extrínseca (motivación basada en recompensas externas como el dinero o el reconocimiento), y la satisfacción laboral en general.

La escala consta de varias declaraciones sobre actitudes laborales, y los encuestados deben indicar su grado de acuerdo o desacuerdo con cada declaración. Los resultados proporcionan información sobre el nivel de motivación y satisfacción laboral de los empleados, lo que puede ser útil para identificar áreas de mejora en el entorno laboral y la gestión de recursos humanos.

Además, la escala R-MAWS tuvo originalmente 24 ítems que evaluaron seis dimensiones de la motivación laboral:

- Interés por el trabajo: Mide el grado en que los empleados disfrutan de su trabajo y encuentran satisfacción en él.
- Orgullo por el trabajo: Mide el grado en que los empleados se sienten orgullosos de su trabajo y de la organización para la que trabajan.
- Compromiso con el trabajo: Mide el grado en que los empleados están comprometidos con su trabajo y dispuestos a esforzarse por alcanzar los objetivos de la organización.
- Confianza en sí mismos: Mide el grado en que los empleados confían en sus propias habilidades y capacidades para realizar su trabajo.

- Satisfacción con el trabajo: Mide el grado en que los empleados están satisfechos con su trabajo y con las condiciones laborales.
- Estrés laboral: Mide el grado en que los empleados experimentan estrés en su trabajo.

La R-MAWS ha sido utilizada en investigaciones académicas y en entornos laborales para comprender mejor los factores que influyen en la motivación y la satisfacción en el trabajo. Su aplicación ha contribuido al desarrollo de estrategias para mejorar el compromiso y el rendimiento de los empleados en diversas organizaciones.

Cuestionario 2R – COMMITMENT SCALE (compromiso organizacional)

El Cuestionario 2R - COMMITMENT SCALE es un instrumento de medición utilizado para evaluar el compromiso organizacional de los empleados. Fue desarrollado por Meyer, Allen y Smith en la década de 1990 como una versión revisada de la escala original de compromiso organizacional.

El cuestionario consta de varias declaraciones relacionadas con el compromiso organizacional, y los encuestados deben indicar su grado de acuerdo o desacuerdo con cada declaración. Las declaraciones abordan aspectos como la identificación con la organización, la lealtad hacia la misma y el deseo de mantenerse en ella.

El Cuestionario 2R - COMMITMENT SCALE ha sido ampliamente utilizado en investigaciones académicas y en entornos laborales para medir el compromiso de los empleados con sus organizaciones. Los resultados obtenidos a través de este cuestionario proporcionan información valiosa sobre el nivel de compromiso y la disposición de los empleados para contribuir al éxito de la empresa.

La escala ha sido fundamental para comprender el compromiso organizacional y su impacto en el desempeño laboral, la retención de talentos y la satisfacción en el trabajo. Su aplicación ha ayudado a las organizaciones a implementar estrategias efectivas para fomentar un mayor compromiso y lealtad entre sus empleados.

Anexo 11. Cuadro sobre datos generales de la muestra

Género	Edad
Masculino	63
Femenino	38
Masculino	38
Masculino	35
Masculino	45
Masculino	65
Masculino	36
Femenino	42
Femenino	30
Masculino	32
Femenino	46
Femenino	40
Femenino	47
Femenino	48
Masculino	49
Femenino	42
Masculino	30
Masculino	38
Femenino	50
Masculino	36
Femenino	44
Masculino	36
Masculino	36
Masculino	33
Masculino	42
Femenino	40
Masculino	31
Femenino	58
Masculino	39
Femenino	34
Femenino	55
Femenino	56
Femenino	29
Masculino	38
Femenino	50
Masculino	30
Femenino	47
Masculino	35
Femenino	37
Femenino	44
Femenino	28
Femenino	45
Femenino	35
Femenino	39
Femenino	50
Femenino	31

Masculino	45
Masculino	57
Masculino	57
Femenino	31
Masculino	32
Masculino	65
Masculino	43
Femenino	29
Femenino	28
Masculino	36
Femenino	48
Masculino	29
Masculino	35
Masculino	51
Femenino	69
Femenino	62
Masculino	30
Masculino	40
Femenino	57
Femenino	40
Masculino	42
Femenino	30
Masculino	42
Femenino	35
Femenino	44
Femenino	27
Femenino	28
Masculino	34
Femenino	39
Masculino	47
Femenino	34
Femenino	51
Femenino	56
Femenino	38