



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Efecto del programa de motivación laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la red de salud lamas, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Berrospi García José Alejandro (ORCID: 0000-0003-4312-0240)

Luna González Angella Melissa (ORCID: 0000-0002-4772-3316)

ASESOR:

Mg. Renzo Felipe Carranza Esteban (ORCID: 0000-0002-4086-4845)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TARAPOTO – PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedicamos a Dios por ser nuestro inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados, a nuestras familias que siempre fueron fuente de motivación para así lograr esta meta brindándonos confianza y los consejos necesarios en todo momento para así lograr esta meta.

Así mismo, dedicamos a todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito ya sea con sus conocimientos, palabras de aliento y creyendo en nosotros; todo ello nos ayudó a ser perseverantes y cumplir nuestros ideales

Agradecimiento

Agradecemos a la Universidad César Vallejo – Tarapoto, por darnos la oportunidad de estudiar dentro de su infraestructura, de igual manera agradecemos a los docentes por compartirnos sus conocimientos y sabios consejos, los cuales nos permitieron lograr muchos de nuestros objetivos y el de nuestras metas.

A nuestro director de Escuela Académico Profesional de Psicología, Mg. Dioner Francis Marín Puelles, por su apoyo en todos estos años, brindándonos la orientación y tiempo para que así nuestro crecimiento sea de bien como personas y como buenos profesionales en psicología.

A nuestro asesor metodológico Mg. Renzo Felipe Carranza Esteban, que, gracias a su constante apoyo, con sus indicaciones y sugerencias, se pudo culminar con éxito esta investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Operacionalización de variables	18
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimiento	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	41

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Resultados sociodemográficos de los trabajadores de la red de salud Lamas	23
Tabla 2. Distribución de los niveles de compromiso organizacional según dimensiones en los trabajadores de la red de salud Lamas en el Pre y Post Test	24
Tabla 3. Nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la red de salud – Lamas, en el Pre y Post test.	25
Tabla 4. Resultados de la prueba de normalidad	26
Tabla 5. Compromiso afectivo en los trabajadores de la red de salud Lamas, antes y después del programa	27
Tabla 6. Compromiso normativo en los trabajadores de la red de salud Lamas, antes y después del programa	28
Tabla 7. Compromiso continuo en los trabajadores de la red de salud Lamas, antes y después del programa	29
Tabla 8. Compromiso organizacional en los trabajadores de la red de salud Lamas, antes y después del programa	30

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la eficacia del programa “motivación laboral” para mejorar el compromiso organizacional en trabajadores de la red de salud Lamas, 2019. A través de un diseño de investigación experimental, con tipo pre experimental, con una población conformada por 30 trabajadores de la red de salud Lamas, a los cuales se le proporciono un cuestionario basado en la variable compromiso organizacional el cual fue aplicado como pretest y el formato del programa “Motivación laboral” y para concluir se les aplico el mismo cuestionario (postest) para así demostrar la eficacia del programa. Los resultados obtenidos se analizaron mediante la prueba t-student en el programa estadístico SPSS 23,0 obteniendo valores con respecto al compromiso organizacional un 33,3% alto, 66,7% medio y 0,0% bajo. Posteriormente al programa valores 40,0% fue alto, 60,0% fue medio y por último 0,0% de bajo. Descriptivamente se puede evidenciar un cambio, en cuanto a las dimensiones que se trabajaron del compromiso organizacional frente al programa. Demostrando una disminución notable posterior a la ejecución del programa “Motivación Laboral” para así poder acortar el compromiso organizacional. De manera estadística según la prueba paramétrica t-student en el programa “motivación laboral” no tuvo efecto sobre los niveles de compromiso organizacional en los trabajadores de la red de salud Lamas de acuerdo que se obtuvo ($z=-1,370$ $p=,181$) por consiguiente los valores de alto en el post test tiene un nivel significativo.

Palabras clave: Programa motivación laboral, compromiso organizacional, trabajadores de la red de salud

Abstract

The purpose of this research was to determine the effectiveness of the “work motivation” program to improve the organizational commitment in workers of the Lamas health network, 2019. Through an experimental research design, with a pre-experimental type, with a population formed by 30 workers of the Lamas health network, to whom a questionnaire was provided based on the variable organizational commitment which was applied as a pretest and the format of the “Work motivation” program and to conclude, the same questionnaire was applied (posttest) in order to demonstrate the effectiveness of the program. The results obtained were analyzed using the t-student test in the statistical program SPSS 23.0, obtaining values with respect to the organizational commitment 33.3% high, 66.7% medium and 0.0% low. After the program, values 40.0% were high, 60.0% were medium and finally 0.0% low. Descriptively, a change can be evidenced, in terms of the dimensions that were worked of the organizational commitment to the program. Demonstrating a notable decrease after the execution of the “Labor Motivation” program in order to shorten the organizational commitment. Statistically, according to the t-student parametric test in the “work motivation” program, it had no effect on the levels of organizational commitment in the workers of the Lamas health network, which was obtained ($z = -1,370$ $p = , 181$) Therefore, the high values in the post test have a significant level.

Keywords: Work motivation program, organizational commitment, health’s network workers

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones de estos tiempos actuales se enfrentan a constantes cambios y desafíos para alcanzar sus objetivos trazados, y que los colaboradores se orienten a resultados no es una tarea fácil; el papel de las emociones y desarrollo de capital humano es clave para alcanzar los objetivos propuestos por las empresas (Tinoco, 2017).

En este sentido el motor importante para que cualquiera haga “una actividad es la motivación, en el periodo de vida de los humanos es común mirar que todo acto humano es movido por una razón que cada individuo tiene de manera personal e individual” (Can, 2015, p.2). No obstante, en México la credibilidad de las instituciones y los dirigentes se ha debilitado. En Argentina, se localizó que los más adolescentes son quienes permanecen pensando seriamente en dejar su trabajo y en Brasil los trabajadores permanecen sufriendo monumentales cambios, porque el territorio atraviesa por un proceso veloz de globalización (Goldsman, 2011). En España, el 19% de empleados no se siente cómodo en la organización donde trabaja, debido al trato que reciben de sus superiores además de los factores que merman su compromiso laboral (Comunidad Laboral Trabajando, 2016).

El Perú no es ajeno a esta problemática, pues el informe de DELOITTE refiere que, en el año 2015, el 50% de los administradores peruanos sostienen que la falta de motivación y compromiso organizacional predisponen el desarrollo organizacional (Diario Gestión, 2016, p.12). Asimismo, en el Perú, el 89% de las organizaciones indican que sus trabajadores cambian de empresa en busca de un mejor salario, un 40% de los colaboradores no se siente apreciado por su empresa y no se siente reconocido (Gutiérrez, 2005).

La motivación laboral es entendida como procedimientos y maneras que analizan la magnitud, dirección y constancia del empeño que tiene una persona para la consecución de metas u objetivos comunes (Robbins, 2004), es un componente importante para alcanzar y cumplir con las metas establecidas organizacionalmente.

De lo descrito, proponer tácticas por la cuales se logre impulsar la motivación laboral además de robustecer el compromiso organizacional, cuestiones que son fundamental para las empresas. Entonces al ejecutar un programa sobre motivación laboral se posibilita conocer las motivaciones de todos los colaboradores además posibilita mejorar sus relaciones afectivas con los compañeros de trabajo, asegura un mejor trabajo en grupo, posibilita que se sientan cómodos y motivados a hacer las ocupaciones laborales y se comprometan con las metas de la organización.

Todos y cada uno de los empleados deben estar motivados constantemente a lo largo de su estancia en la organización. Un empleado debe ser alentado a poner lo mejor para la organización. Necesita sentirse cómodo para poner todos sus esfuerzos y lograr la meta personal y organizacional. Por lo tanto, se ha vuelto muy esencial implementar varias políticas de recursos humanos que apoyen a todos los empleados y los hagan sentir valiosos. Motivar a los trabajadores a mejora el compromiso puede aumentar la productividad y la rentabilidad, al mismo tiempo que reduce el ausentismo y la rotación de personal (Mohanana et al., 2012; Josephson et al., 2008).

Por lo tanto, en la Región San Martín; la Red de Salud de Lamas no está exenta a la problemática que hacen frente las organizaciones en el mundo. En este sentido en la red de salud trabajan 100 personas en condición laboral contratado, nombrado y por servicio de terceros y tras la entrevista y observación en las vistas realizadas se percibe que el trabajador nombrado por ser estable, no presenta la disposición adecuada por trabajar a diferencia del personal contratado y servicios por terceros.

Ante lo descrito despierta el interés por desarrollar un programa de motivación laboral y evaluar el impacto que tiene sobre el compromiso organizacional en un conjunto de trabajadores pertenecientes a la Red de Salud de Lamas.

Por lo que se produce la siguiente interrogante de averiguación: ¿Cuál es el impacto del programa de Motivación Laboral sobre el compromiso organizacional de los trabajadores de la Red de Salud Lamas, 2019?

De la pregunta, se generan los siguientes objetivos, como principal, determinar el efecto del programa de Motivación Laboral sobre el compromiso organizacional de los trabajadores de la Red de Salud Lamas, 2019. Como específicos, determinar el efecto del programa de Motivación Laboral sobre el compromiso afectivo de los trabajadores de la Red de Salud Lamas, 2019. Determinar el efecto del programa de Motivación Laboral sobre el compromiso normativo de los trabajadores de la Red de Salud Lamas, 2019, y determinar el efecto del programa de Motivación Laboral sobre el compromiso continuo de los trabajadores de la Red de Salud Lamas, 2019.

Como premisa general se propuso: El programa de Motivación Laboral tiene impacto en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Red de Salud Lamas, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado se expondrán las investigaciones previas que tienen relación con el estudio y a su vez la teoría que sustenta la misma.

De este modo, comenzando con los antecedentes a nivel internacional, se contó con el estudio de Lagos (2016), en su tesis titulada: Diseño de una Mediación para mejorar el Work Engagement en empleados de tienda de Retail y su efecto en el manejo a grado organizacional. (Trabajo para optar el nivel de magister en ingeniería industrial). Universidad de Concepción. Alcanzó las conclusiones que los resultados logrados evidencian que, la aplicación de la mediación desarrollada desde los medios y las solicitudes, además de la creación del trabajo tuvo un impacto positivo que incrementó el work engagement, de tal forma No se puede asegurar que el incremento del work engagement personal tuvo efecto positivo en el funcionamiento organizacional, debido a que no ha sido viable hacer una prueba estadística a los indicadores de funcionamiento en medio de las semanas antes y semanas luego de la participación además se puede concluir que tuvo efectos positivos en el crecimiento del work engagement pese al poco tiempo de participación

Así también, Betancur et al. (2013), en su tesis titulada: Plan de motivación y proactividad del personal en logros publicitarios. (Trabajo de nivel para optar al título de especialista en alta gerencia). Universidad de Medellín. Llegaron a la siguiente conclusión que la motivación en los individuos corresponde a un componente elemental para la ejecución de tácticas en los negocios, tener al personal con niveles bajos de motivación obstruirá la consecución de las metas a pesar de lo bueno que sea un plan empresarial por tal fundamento el proyecto de motivación dejará que el personal incremente sus niveles de autoestima produciéndoles nuevos desafíos, todo esto acrecentará el funcionamiento laboral y existirá una mejora de las relaciones entre compañeros desempeñando un trabajo en grupo más efectivo y favoreciendo a los individuos que pertenecen al área de Logros Publicitarios. Los individuos son la roca angular de cualquier organización, por consiguiente, deben ser relacionadas y comunicadas de los cambios organizacionales, además cada vez es de mayor relevancia incluirlos en

los procesos de toma de elecciones, dado que, esto incentiva el cumplimiento de metas y fines, la estrategia debería ser revisada una y otra vez con los diferentes niveles de mando de la compañía intentando encontrar, sensibilizar los empleados y aterrizar supuestos dados en ésta.

Por otro lado, Navarrete y Palacios (2012), en su tesis titulada: Diagnóstico y diseño de un plan de compromiso laboral en las empresas: Desca, Metroagencia y S.J. Jersey (Trabajo de nivel para optar al título de psicólogo). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Llegaron a las conclusiones que, los resultados producto de las evaluaciones del Compromiso Laboral posibilitan establecer el grado en el que la variable Compromiso en Desca se percibe como positivo según los colaboradores de esta empresa. Por tal fundamento hay componentes que requieren ser atendidos en los que Desca debe realizar una intervención a corto, mediano y extenso plazo, estos componentes son: continuidad organizacional, retribuciones / beneficios y oportunidad para desarrollarse.

Bedodo y Giglio (2006), en su tesis titulada: Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. (Trabajo de nivel para optar al título de psicólogo). Universidad de Chile. Llegaron a la siguiente conclusión, que la indemnización va a tener predominación sobre la motivación a razón de que está compuesto por estímulos internos y externos.

Ahora, a nivel nacional, se consideró a García y Gonzales (2018), en su investigación titulada: Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión. (Trabajo de nivel para optar al título de administrador). Universidad Peruana Alianza. Llegó a las próximas conclusiones, que hay una interacción positiva destacable, directa y significativa, con un $Rho = 0.605$ y p valor igual a 0.000 en las variables. Por consiguiente, el estudio entre dichas variables, y sus dimensiones también encuentra relación, tanto en su dimensión de continuidad ($r = 0.208$; $p = 0.000$) y normativo ($r = 0.310$; $p = 0.000$).

También a Godoy (2017), en su tesis titulada: Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima. (Trabajo de grado para optar al título de psicólogo). Universidad Cesar Vallejo. Concluyó en lo siguiente: se determina la existencia de correlación significativa de las variables en la población de estudios. Del mismo modo, se determinó una correlación significativa entre motivación laboral junto con la dimensión compromiso afectivo ($r=,805$); igual con la dimensión normativo ($r=,817$). y de continuidad ($r=,811$).

Por otro lado, a Castañeda y Julca (2016), en su tesis titulada: Aplicación de un programa de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del área de ventas en la distribuidora Casther y asociados S.A.C. (Trabajo de nivel para optar al título de administrador). Universidad Privada Antenor Orrego. Llegaron a las próximas conclusiones: que la organización Casther, tiene un grado de cultura organizacional bueno conforme a los resultados logrados en la encuesta. Paralelamente el grado de motivación de hoy en la organización Casther es bueno, conforme a los datos resultantes producto del proceso de encuesta. Asimismo, Casther, tiene una estrategia de incentivos bueno a bastante bueno conforme a los resultados logrados en la encuesta.

También a Arce y Cornelio (2016), en su tesis titulada: Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C de la ciudad de Cajamarca (Trabajo de grado para optar el grado de magister en administración). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo tuvieron las siguientes conclusiones: existe correlación moderada ($r=0,433$) significativa ($p 0.001$) entre las variables de estudio en la muestra. Por consiguiente se concluyó que hay asociación entre los componentes higiénicos y las dimensiones del compromiso organizacional; de esta forma, aquellos componentes que repercuten sobre la variable compromiso afectivo en el personal, se vinculan con los componentes higiénicos ($r= 0,312$) y motivacionales, del mismo modo correlación significativa ($r= 0,463$); para la dimensión de compromiso normativo, hay vinculación con los componentes motivacionales a nivel moderado ($r=0,401$), por otro lado, respecto al compromiso

de continuidad, se determinó la inexistencia de una asociación significativa entre componentes higiénicos y motivacionales.

Así también, a Manay (2016) en su tesis titulada: Programa de motivación y su efecto en el desempeño laboral del personal administrativo de la GERCETUR Lambayeque (Trabajo de grado para optar el grado de magister en gestión pública). Universidad Cesar Vallejo. Alcanzó las próximas conclusiones: que se hizo detectar el funcionamiento laboral en los colaboradores de la empresa, donde se evidencio que las funcionalidades desempeñadas a favor del desarrollo turístico, motiva al personal ya que funciona como un intermediario económico integrador y dinámico, asimismo se ha evidenciado una mejora sobre el nivel de motivación, realizando modificaciones importantes para los trabajadores, y del mismo modo dentro de la organización, pudiendo asegurar soluciones rápidas y efectivas a fin de mantener un buen funcionamiento laboral que repercutirá sobre una mejor atención a los clientes.

Por otra parte, López y Romero (2015), en su tesis titulada: Programa de motivación basado en la teoría de dos factores para mejorar el desempeño laboral en la caja municipal Sullana - sede Trujillo. (Trabajo de grado para optar al título de ingeniero). Universidad Nacional de Trujillo. Concluyeron que: ejecutar el Programa de Motivación, dejó el resultante de una optimización significativa del manejo laboral en el personal. Los componentes higiénicos permanecen adecuadamente aplicados dentro de la organización, ocasionando una reacción positiva de la mano del personal orientado a dichos componentes. Por consiguiente, se desarrolló el programa sobre motivación con base en la Teoría de 2 Componentes de Frederick Herzberg, al tener en consideración la información producto del resultado del diagnóstico aplicado, esto permitió determinar que el programa debe centrarse en los componentes motivadores, ya que estos producen más grande efecto en el manejo laboral.

Y finalmente a Rojas (2015), en su tesis titulada: Motivación laboral y el compromiso organizacional en colaboradores del área logística de una organización metálica de Lima. (Tesis de grado). Asimismo, el presente estudio

sobre la diferencia entre las variables de acuerdo al género, se encontró que existen diferencias menores.

Ahora se presentan las teorías en relación a las variables, empezando con la variable motivación laboral, haciendo referencia al Modelo teórico de Motivación de Frederick Herzberg, dicho modelo, fue desarrollado en 1959, a partir de un estudio realizado con doscientos ingenieros y contadores estadounidenses, se les preguntó sobre sus sentimientos en relación a su entorno laboral. A partir de esto el profesor Herzberg estableció que existen dos grupos de factores que determinan la incentivación de los trabajadores y como consecuencia también su cumplimiento, estas dos causas son la causa de higiene y los factores motivadores (Kian, 2013).

Este modelo está relacionado a la teoría propuesta por Maslow pero Herzberg introduce otros factores que son utilizados para medir la motivación de las personas en un ambiente laboral. De manera similar a como presenta Maslow su pirámide de necesidades, y que al tener una jerarquía unas deben cubrirse antes que otras, en el modelo de Herzberg las necesidades de nivel bajo (factores higiénicos) deben cubrirse para evitar el descontento en el trabajo y a partir de ahí son las necesidades de nivel más alto (los factores motivadores) los que harán que los trabajadores tengan un desempeño o productividad más altos (Kian, 2013)

En relación a los componentes mencionados, los factores de higiénicos son aquellos factores que son de carácter extrínseco que cumplen la función de evitar que los empleados estén insatisfechos, estos se refieren a las condiciones de trabajo. Estos pueden utilizarse como una guía por los empleadores para crear ambientes en donde las personas se sientan bien trabajando (Kian, 2013). Entre estos factores se puede mencionar a la remuneración, la seguridad, condiciones dignas de trabajo. Estos elementos factores no motivan directamente a los empleados, sin embargo, su ausencia provoca insatisfacción (Herzberg, 1966, como se citó en Eggers 2012). Otros mencionados por Campo, (2014) son la organización del departamento o de la empresa; la eficacia directiva; las condiciones físicas del trabajo y seguridad laboral; factores sociales, como el

ambiente de trabajo con los compañeros de la empresa; el estatus: es decir puestos, privilegios.

De acuerdo a Campo (2014), Herzberg reconoce como factores de higiene a las funciones que tienen como objetivo controlar y tramitar el rendimiento, las cuales son decididas por la organización, por lo que se encuentran fuera del control del colaborador. Así, existen una serie de factores higiénicos que debe otorgar la empresa, a fin de evitar la insatisfacción de un trabajador en su puesto de trabajo, pues cuando estos factores no se tienen o no se alcanzan en el nivel esperado por el trabajador, provocan la insatisfacción, sin embargo, si se obtienen, entonces dejan de ser importantes para el trabajador. Estos factores son las principales causas por las que el colaborados suele estar descontento. Los factores higiénicos escapan del alcance del propio trabajador y son resultado de la gestión que realizan sus superiores y la empresa.

Por otra parte, los factores motivadores son descritos como aquellos elementos intrínsecos que son capaces de incrementar la satisfacción de los empleados, estos se refieren al contenido de las labores que realizan, el darles a los trabajadores tareas que sean significativas en algún sentido, que les proporcionen el sentimiento de logro, aprendizaje mediante la práctica o similares que permitan a los empleados obtener motivación para esforzarse más (Kian, 2013). Estos factores incluyen a la autorrealización, el reconocimiento, las posibilidades de hacer línea de carrera, entre otros similares (Eggers, 2012). Otros mencionados por Campo (2014), son el reconocimiento de una labor bien hecha; la responsabilidad; el logro de nuevas tareas que amplíen el puesto; las posibilidades de desarrollo personal.

Tanto la teoría de Maslow como la de Herzberg coinciden en que no a todas las personas les motiva las mismas condiciones de trabajo, o incluso una persona no siempre es motivada por lo mismo. Por lo que es un reto para los líderes, entender cuáles son las necesidades de los trabajadores, para satisfacerlos y se mantengan motivados (Eggers, 2012).

Esta teoría pone énfasis en lo elemental que son las características del puesto, así como las prácticas organizacionales, resaltando que esta centra su atención en el trabajo en sí mismo como fuente satisfacción para los trabajadores (Robbins y Coulter, 2005, como se citó en Araya y Pedreros, 2013). Así mismo, el autor de este modelo consideró que, como el trabajo, es la actividad más fundamental del individuo, entonces la satisfacción laboral y la insatisfacción, se generan por dos tipos de experiencias distintas (los dos tipos de factores del modelo).

Araya y Pedreros (2013), indicaron que cuando los individuos hablan de sentirse bien o satisfechas, se refieren a los componentes internos, dichos se relacionan con la satisfacción laboral cuando están presentes, más no con la insatisfacción cuando permanecen ausentes. Además, cuando los trabajadores hablan de sentirse insatisfechos con su trabajo se refieren a los componentes externos del mismo, dichos componentes se relacionan a la insatisfacción cuando permanecen ausentes sin embargo no se relacionan con la satisfacción cuando permanecen presentes.

Otro modelo interesante es el Modelo teórico de las necesidades de McClelland, este modelo se enfoca que las personas son motivadas por tres necesidades básicas, las que son: el logro, el poder y la afiliación. De acuerdo a esta teoría, si las personas utilizan sus propios motivos o sus motivos interior entonces tendrán una mayor probabilidad de estar satisfechos y de tener éxito en lo que hagan a partir de la expresión de sus motivaciones internas (Michigan State University, 2015). Esta teoría propone que las necesidades de un individuo son adquiridas a lo largo del tiempo y estas toman forma en función de las experiencias que la personas tienen. El nivel de motivación y de efectividad de una persona en sus labores son influenciadas por las tres necesidades descritas en este modelo. Esta teoría también es conocida como la teoría de tres necesidades o como la teoría de necesidades aprendidas (Arab British Academy for Higher Education, 2010).

Este modelo tiene una estrecha relación con el aprendizaje, argumenta que cuando una persona experimenta una fuerte necesidad esta la motiva a dirigir su comportamiento hacia la averiguación de la satisfacción de esa necesidad. La idea

principal del modelo es que estas necesidades son aprendidas mediante la imitación del entorno, de esta manera las necesidades son obtenidas a partir de aprendizaje. A partir de esto los comportamientos que traen mayores recompensas son los que se repiten (Gibson et al., 1979, como se citó en Pardee, 1990). La necesidad de logro, se refieren al quiero que poseen los individuos por dominar objetos, ideas o a otras personas en averiguación del aumento de su autoestima como resultado de haber usado sus capacidades o talentos (Wallace, Goldstein & Nathan 1987, como se citó en Pardee, 1990).

A partir de sus investigaciones MacClelland describió un conjunto de factores que pueden identificarse como señales de una alta necesidad de logro en una persona, los que son: a estas personas les gusta tomar responsabilidad y encontrar soluciones a los problemas; tienen la tendencia a tomar riesgos calculados y a plantearse metas; necesitan de retroalimentación concreta sobre sus proyectos (McClelland & Johnson, 1984, como se citó en Pardee, 1990).

Los individuos con una necesidad de afiliación alta muestran necesidad por tener relaciones buenas con otras personas, que están caracterizadas por la armonía en las interacciones con ellas, necesitan de ser aceptados por su entorno social. Tienen la tendencia a cumplir con las reglas de su equipo de trabajo y prefieren interacciones que proporcionen una conexión personal. Este tipo de personas son buenas en el trato con los clientes. Las personas con una necesidad por poder alta pueden ser de dos tipos, estos son a nivel personal o a nivel institucional. Los que tienen la necesidad de poder personal necesitan de dirigir a otras personas. Los que tienen la necesidad de poder institucional también llamado poder social necesitan de organizar los esfuerzos de otras personas trabajando juntos hacia un objetivo, en el sentido en que lo hacen las organizaciones (Arab British Academy for Higher Education, 2010).

Este modelo se utiliza en las organizaciones como una herramienta para saber qué tipo de tareas se le debe asignar a cada trabajador en función de qué tipo de necesidad de las tres en el modelo tienen predominancia, y que motiva sus acciones. De acuerdo con Michigan State University (2015), para utilizar el modelo

teórico de MacClelland como una herramienta de motivación sería necesario seguir un procedimiento similar al siguiente: i) identificar el tipo de labores que se han de realizar en la organización y cuáles son las habilidades necesarias para estos; ii) identificar en cada empleado cuál es el tipo de motivación que poseen; iii) asignarle a cada empleado la tarea que se ajuste a sus motivaciones.

Es decir, a las personas que tienen la necesidad de logro se le deben asignar tareas que representen un reto y con las que puedan obtener beneficios a su nombre. A las personas que tengan necesidad de afiliación se les debe asignar tareas que les proporcionen la oportunidad de afianzar sus relaciones con los demás. Y a los que tengan la necesidad de poder se les asignará puesto que impliquen liderazgo.

Con respecto a la evaluación de la motivación laboral, se considera a la Escala de Motivación Laboral de Campos Livaque, que de acuerdo con Neyra y Ríos (2016), a partir de un cuestionario adaptado de la escala desarrollada por Campos (2012), se tiene un modelo para medir la motivación laboral que toma en cuenta tres tipos de motivación, las que se sustentan en desarrollos anteriormente desarrollados, estas son: motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente.

Motivación intrínseca tienen origen en las necesidades orgánicas del individuo, de fuentes tales como su curiosidad o su necesidad de crecimiento, esta se relaciona con los comportamientos de los individuos y su conexión con el entorno, a modo de auto determinar el nivel de sus capacidades como manifestación de sus conocimientos y destrezas (Neyra & Ríos, 2016). Este tipo de motivación abarca las necesidades de logro, de afiliación, de poder y la necesidad de intimidad; estas direccionan la conducta hacia la satisfacción de las necesidades a las que el individuo le da más importancia (Murray, 1937 como se citó en Neyra & Ríos, 2016). Esta motivación también hace que las personas se sientan inclinadas a comprender cuáles son sus intereses y ejercitar sus capacidades para cada vez ampliar su capacidad de acción. Para Hackman y Oldman (1980) (como se citó en Neyra & Ríos, 2016), se necesita de tres características para que las personas

obtengan motivación intrínseca en el desarrollo de sus labores, se necesita de: significatividad del trabajo, responsabilidad personal que su trabajo de resultados y que se conozca esos resultados. Cada persona reacciona de manera distinta a estos estados, en este planteamiento existen también variables que modulan estos estados psicológicos: los conocimientos y las destrezas.

Se puede reconocer que una persona está actuando por motivación intrínseca cuando actúa para satisfacer una necesidad por autodeterminación o curiosidad (Reeve, 1994, como se citó en Neyra & Ríos, 2016). Las personas con una motivación intrínseca dominante disfrutan de la exploración de nuevas ideas, son cuidadosos y tienen como meta el aprendizaje, obtienen placer a partir de tener nuevas experiencias y durante el proceso de un logro, como medio de auto superación (Legaspi et al, 2010, como se citó en Neyra & Ríos, 2016).

La motivación extrínseca es consecuencia de aspectos del contexto en el que se trabaja o del ambiente laboral, es causada por aspectos que son externos al individuo (Neyra & Ríos, 2016). La motivación extrínseca es resultado de la aplicación de incentivos a los trabajadores, de la exposición de estos a factores ambientales en relación con sus funciones. Las causas del comportamiento están fuera de la persona, se refiere a elementos que proporcionan satisfacción pero que han sido programadas de manera social, tales como el dinero o los halagos. Los actos de las personas reciben consecuencias positivas y a partir de esto tienen mayor probabilidad de repetirse, a diferencias de aquellas conductas con consecuencias negativas (Reeve, 1994, como se citó en Neyra & Ríos, 2016). Motivación Trascendente se refiere al comportamiento que surge a partir de los valores creencias o principios laborales de los individuos. El individuo actúa motivado por las posibles consecuencias de sus acciones en relación a su entorno y en respuesta al vínculo de lealtad, compromiso o de identificación con la organización.

Las acciones a partir de este tipo de motivación buscan el beneficio del grupo al que se pertenece, y son fundamentadas por valores como la solidaridad, la amistad, al amor, el servicio, y similares. Estos factores se muestran como la

actitud de los empleados y como motivo para actuar en beneficio de los demás (Correa & Banquedano, 2010, como se citó en Neyra & Ríos, 2016).

La motivación trascendente se genera cuando la persona obtiene satisfacción personal a partir de acciones de servicio o de ayuda hacia sus compañeros de trabajo; cuando ayuda a la organización, a través de la toma de decisiones. A partir de esta motivación se genera un vínculo de lealtad, de compromiso y de identificación con el equipo de trabajo y con la empresa (Álvarez, 2012, como se citó en Neyra & Ríos).

Luego de haber mencionado sobre la motivación laboral, se prosigue con la variable compromiso organizacional, que según Meyer y Allen (1993) (como se citó en Neves et al., 2018), definieron el compromiso organizacional basándose en los siguientes factores: afectivo, de continuidad o instrumental y normativo.

Con respecto al compromiso organizacional afectivo, es entendido como el vínculo emocional que el trabajador consigue con la organización, cuando se identifica con ésta por la congruencia de los valores humanos y fines habituales. Está referente con la percepción personal de las propiedades objetivas y subjetivas de la organización, siendo importante para su satisfacción, motivación profesional y triunfo organizacional. Compromiso organizacional de continuidad refiere a la percepción que tienen los colaboradores acerca del costo asociado a la salida de la organización. La intención de salida está relacionada normalmente al sistema de recompensas, el reconocimiento, valorización profesional además de oportunidades de desarrollo profesional. La inversión personal que tienen los empleados se ajusta, por lo tanto, al retorno esperado de parte de la organización. Compromiso organizacional normativo relacionado a la moral del trabajador hacia la organización, por las plusvalías brindadas, condicionando el sentimiento de obligación de permanencia. Esto impulsa el desempeño de actividades con competencia, de acuerdo con las normas instituidas, pero no hay una gran implicación motivacional.

A través de este enfoque, los trabajadores que muestren fuerte compromiso organizacional afectivo, están comprometidos y se mantienen en la organización por voluntad propia, sin intención de dejarla. Respecto al compromiso organizacional de continuidad, se lo asocia a la realización de objetivos personales, ya que los colaboradores permanecen en la organización por necesidad, por ausencia de alternativas y por los costos asociados al cambio. Por último, un fuerte compromiso organizacional normativo, se deriva del sentimiento del deber asociado a la responsabilidad moral con la organización.

Meyer y Allen (1993) (como se citó en Neves, et al., 2018), refieren que el compromiso organizacional tiene componentes y no tipos pues al momento de la interacción de los componentes, estos influyen en el comportamiento del colaborador. Por ejemplo, un trabajador podría sentirse como parte de la organización, pero eso no implica que este comprometido.

No obstante, a pesar de que, en teoría, el modelo conceptual se basa en la independencia de los tres componentes, se ha evidenciado que existen correlaciones entre sus dimensiones. Dichas dimensiones están condicionadas globalmente por las experiencias laborales de los colaboradores, y se espera que coexistan diferentes niveles de compromiso entre los componentes, con impacto del comportamiento en el contexto de trabajo (Neves, et al., 2018). Por esto se menciona, que el compromiso organizacional procede, por consiguiente, de la predominación conjunta de componentes como las propiedades individuales y estructurales en relación con los roles y las vivencias de trabajo. El colaborador es, además, una variable condicionante del fin de salida, del manejo profesional y del triunfo organizacional.

Los autores indicaron que un nivel alto de compromiso organizacional resulta fundamental a razón del logro de las metas organizacionales, otorgándole una ventaja competitiva a las instituciones de salud. Sin embargo, el contexto socioeconómico de los últimos años condujo a la necesidad de contención de costos, con impacto en la gestión eficaz y efectiva de los recursos, particularmente, de los recursos humanos. Por esta razón, se hicieron necesarios

diversos cambios organizativos y legislativos que influenciaran sobre el vínculo existente entre el personal sanitario y las organizaciones, lo que causó un impacto en la motivación juntamente con el compromiso organizacional, y del mismo modo sobre la calidad de los cuidados de salud prestados.

Con respecto a su evaluación, Betanzos y Paz (2007), desarrollaron una escala de medición para el compromiso organización que está centrado en el enfoque actitudinal del compromiso. Para esto se analizó las respuestas de 369 empleados de una empresa de telecomunicaciones. A partir de su estudio identificaron de manera empírica tres factores que conforman el compromiso organizacional y que explican el 71.8% de la varianza de este constructo. Estos tres componentes son: La implicación o componente cognitivo, el compromiso afectivo o componente emocional, y el compromiso de continuidad o comportamental.

En relación a la Implicación (Componente cognitivo), este es descrito por Betanzos y Paz (2007), como el grado en que una persona se siente identificada de manera psicológica con su trabajo, esto a partir de cuanta importancia tiene el trabajo en la conformación de su autoestima. La dimensión cognitiva está basada en los desarrollos de Meyer y Allen (1984) y de MacGee y Ford (1987) por lo que incluye elementos tales como las percepciones, los conocimientos y las creencias personales. El empleado se involucra intencionalmente en sus labores tomándolo como un fin en sí mismo. Compromiso Afectivo (Componente emocional) Betanzos y Paz (2007), manifiestan que estos son los lazos emocionales que los empleados desarrollan con la empresa, la que lo lleva a sentirse orgulloso de pertenecer a ella. El empleado desarrolla un enlace psicológico con la empresa al cubrir sus necesidades y ver cubiertas sus expectativas en la interacción con la empresa, y esto lo lleva a buscar el bienestar de la empresa en retribución (Arciniega, 2012, como se citó en Betanzos & Paz, 2007).

Compromiso de continuidad (Componente comportamental) De acuerdo con Betanzos y Paz (2007), este es la manifestación por parte de los empleados de un sentimiento de pertenencia o de apego hacia la empresa, que pueden ser por seguir percibiendo los ingresos que esta le proporcionan o por otro tipo de ganancias económicas. Esta dimensión se refiere a la manifestación de la

tenencia de un compromiso, ya que el empleado a través de sus acciones muestra la intención de mantener la relación con la organización (Grönross, 1990; Anderson & Weitz, 1992, como se citó en Betanzos & Paz, 2007). El instrumento desarrollado por Betanzos y Paz (2007), está basados en los cuestionarios anteriormente propuestos por Mowday et al (1979), el cuestionario de Meyer y Allen (1997), además del cuestionario de implicación usado por Lodahl y Kejner (1965) y Kanungo (1982).

Otro modelo interesante es el de Wang, que desarrolló un modelo sobre el compromiso organizacional a partir del análisis de dos modelos anteriores, el de Takao (1998) y el de Ling et al. (2001), el modelo de Takao toma en cuenta cuatro componentes: afectivos o emocionales, valores o racionales, normativos, y de continuidad. El modelo de Ling et al, tomaba en cuenta cinco componentes. compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso ideal, compromiso económico y compromiso de oportunidad (Wong & Tong, 2014). A partir del análisis de los anteriores desarrollos Wang (2004) presenta su propio modelo con cinco componentes del compromiso organizacional: normativos, valores, afectivos, continuidad activa y continuidad pasiva.

El compromiso afectivo en el modelo de Wang (2004) tiene la misma interpretación que en el modelo desarrollado por Meyer & Allen (1991). Este se refiere a la voluntad emocional del empleado para comprometerse con la organización. Con respecto ahora al compromiso de continuidad activa, en este modelo se refiere a la motivación de los empleados para permanecer en empresas que brindan oportunidades de capacitación en el trabajo u oportunidades de promoción. Compromiso de continuidad pasiva se refiere a si los empleados eligen quedarse con sus organizaciones porque no pudieron encontrar un mejor trabajo en otras organizaciones. Por otra parte, el compromiso normativo en el modelo de Wang (2004) adaptó la dimensión del modelo de Meyer y Allen (1991) que probaba la obligación de un empleado con la organización. Y por último el compromiso de valor en el modelo de Wang (2004) está relacionado con el sentimiento de valor de un empleado con la compañía y también si un empleado tiene la voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en nombre de la compañía.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Corresponde al tipo de estudio pre experimental; donde el control es mínimo sobre el experimento y consistió en aplicar un pre test, llevar a cabo una intervención, para que al final se aplique el post test al grupo estudiado (Hernández, Fernández y Baptista, 2015).

Diseño de Investigación

El estudio en cuestión, sigue los lineamientos del diseño experimental a razón de que se realizará una manipulación de variables (Ato, Manuel, Juan y Benavente, 2013).

G O₁ X O₂

G: Grupo seleccionado

O₁: Pre test

X: Tratamiento (programa)

O₂: Post test

3.2. Operacionalización de variables

Variable Independiente: Programa de motivación laboral

Variable dependiente: Compromiso organizacional (ver anexo 1 de operacionalización de las variables)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Un total de 100 trabajadores de la Red de Salud Lamas han conformado la población para la investigación.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores de ambos sexos.
- Trabajadores, nombrados.
- Trabajadores cuyas edades fluctúen entre 22 y 50 años

Criterios de exclusión:

- Trabajadores servicio por terceros y contratados.
- Trabajadores con tratamiento psiquiátrico o psicológico.
- Trabajadores que presentan alguna discapacidad intelectual o sensorial.

Muestra

En cuanto a la unidad de análisis (muestra) se tuvo en cuenta la participación activa de 30 trabajadores, de ambos sexos. Los cuáles fueron parte del grupo experimental.

Muestreo

El tipo de muestreo que se utilizó, fue intencional.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se dispuso a utilizar la encuesta como técnica para el recojo de datos, según Bravo (1998) la encuesta es un tipo de observación de carácter no directo de los hechos sino por lo que pueden manifestarse los evaluados, este permite una aplicación de forma general que por medio de un muestreo pueda ser aplicado de manera global, por tal motivo hace posible que este método esté preparado para cualquier tipo de investigación obtenga datos sociológicos.

Instrumentos de recolección de datos

Para recolectar la información se tuvo que aplicar la escala de compromiso organizacional de Allen y Meyer, esta herramienta de medición está formado por 21 ítems distribuidos en 3 magnitudes (compromiso afectivo, compromiso

normativo y compromiso continuo), cuyas posibilidades de respuesta son: plenamente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de consenso ni en desacuerdo, de consenso y plenamente de consenso.

Validez

El proceso de validación se hizo mediante el análisis factorial de acuerdo con los componentes principales y de rotación, por el cual se obtuvieron resultados de carácter significativo. De tal forma, se procedió a obtener una prueba de consistencia donde los índices de consistencia de acuerdo con el alfa de Cronbach conseguidos, en dicha versión, ha sido de 0.81 para la escala de compromiso afectivo, 0.48 para la escala de compromiso constante y 0.82 para la escala de compromiso normativo (Betanzos y Tranquilidad, 2007). Para validar el contenido de la escala de compromiso organizacional por medio de se hizo por medio del juicio de profesionales, tomando en cuenta a 3 expertos:

Mg. Katya Dávalos especialista en metodología

Mg. Martin Elier García Sinti maestro en gestión pública

Mg. Estefani Milagros Loza Amacifuentes psicóloga organizacional.

Ellos evaluarán el contenido (claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia) desde un formato que se les proporcionará (Anexo 3). De tal manera nuestros expertos validaron nuestro programa para así desarrollarlo con la población establecida

Confiabilidad

La realización del Cuestionario de Compromiso organizacional dentro de la investigación planteada se desarrolló a lo adaptado por Neves, et al., (2018) los cuales en su investigación confirmaron la fiabilidad de escala de compromiso laboral, por lo cual la distribución de sus variables fue determinada por los coeficientes de asimetría (sk) y Curtosis (Ku) de tal manera consideraron $(s.k) < 3$ y $(K.u) < 10$ no indicando desvíos considerables

de la distribución normal. A si mismo la calidad dicha por el ajuste global fue realizada por los índices Chi-cuadrado (χ^2), χ^2/df , índice comparativo (CFI), raíz de error cuadrático (rmsea), $p[rmsea \leq 0,05]$. Cabe recalcar que la confiabilidad reportada en el instrumento tiene confiabilidad compuesta así considerándose los indicadores de confiabilidad pertinentes con valores superiores a 0,70. Tales modificaciones del constructor original se realizaron por el AMOS obteniendo indicadores superiores (11; $p < 0,001$) De dicha manera las tres dimensiones del cuestionario poseen un alto índice de confiabilidad los cuales se mencionan a continuación:

Compromiso afectivo (CA): Ítems 1, 3, 4, 7, 10, 13, 16, 19.

Compromiso normativo (CN): Ítems 2, 5, 8, 11, 14, 17

Compromiso continuo (CC): Ítems 6, 9, 12, 15, 18, 20, 21

3.5. Procedimiento

Con respecto al procedimiento, inicialmente se dispuso la recolección de los datos necesarios, utilizando el instrumento "Escala de Compromiso Organizacional", el cual midió el nivel del compromiso organizacional antes de la aplicación del programa, posteriormente se inició con el desarrollo del Programa de motivación laboral, el cual tuvo sesiones con el fin de manipular la variable dependiente, para saber si el programa tuvo significancia se consideró volver a evaluar nuevamente a la muestra para así demostrar el efecto obtenido teniendo como evidencia la aplicación del programa.

3.6. Método de análisis de datos

Al contar con las respuestas registradas en los cuestionarios, se determinó la creación de la base de datos utilizando para ello el software estadístico SPSS versión 23, con este se procederá a realizar el proceso para depuración de los instrumentos, así mismo, el registro de información para que después se lleve a cabo la limpieza de datos, se continuó con la prueba de normalidad mediante el estadístico Shapiro-Wilk y, finalmente, se procedió con los análisis descriptivos e inferenciales los cuales posibilitaran dar respuesta a los

objetivos de la investigación

3.7. Aspectos éticos

Se solicitó a la Escuela Profesional de Psicología una carta de presentación donde se menciona a los autores y al título del estudio, este documento se presentó a la dirección de la Región de Salud Lamas, solicitando el permiso respectivo para la ejecución del estudio. Después de haber tenido la autorización, se procedió con la entrega del formato de consentimiento informado para los participantes, que aseguró su colaboración voluntaria. Fue necesario la exposición del objetivo del estudio y los beneficios de este, posteriormente, fue aplicado el cuestionario (pre test), por 14 semanas participaron del programa, luego, respondieron al post test. La participación fue de forma voluntaria y se tuvo en cuenta el principio de la privacidad y confidencialidad

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan primero los resultados del análisis descriptivo de la investigación.

En la tabla 1, se puede evidenciar los resultados obtenidos con respecto a los niveles sociodemográficos en los trabajadores de la red de salud Lamas. Al evidenciar la tabla 3 y teniendo como indicadores, el sexo que en su mayor parte eran mujeres con un 63,3%, el estado civil en el cual se evidencio un mayor grupo de colaboradores solteros con un 43,3% y la condición laboral 100% la cual tenía como inclusión, el ser únicamente nombrados en la institución.

Tabla 1.

Resultados sociodemográficos de los trabajadores de la red de salud Lamas

		Frecuencia	%
Sexo	Masculino	11	36,7%
	Femenino	19	63,3%
	Total	30	100,0%
Estado civil	soltero	13	43,3%
	casado	10	33,3%
	otro	7	23,3%
	Total	30	100,0%
Condición Laboral	contratado	0	0,0%
	nombrado	30	100,0%
	Total	30	100,0%

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la red de salud Lamas

Ahora con respecto al nivel de las dimensiones del compromiso organizacional, al hacer una comparación del pre y post test, se evidencia que el 33% de los trabajadores de la red de salud Lamas (post test) tuvieron un nivel bajo en la dimensión compromiso afectivo, lo que indica que el programa “motivación laboral” disminuyó sobre esta dimensión (tabla 2).

Por otra parte, al hacer una comparación del pre y post test, se evidencia que el 53% de los trabajadores (post test) se ubicó en un nivel alto en la dimensión compromiso normativo, lo que indica que el programa “motivación laboral” incrementó esta dimensión (tabla 2)

Así también, al hacer una comparación del pre y post test, se evidencia que el 57% de los encuestados (post test) evidenciaron un nivel alto en la dimensión compromiso continuo, dado evidencia de que el programa “motivación laboral” incremento sobre esta dimensión (tabla 2).

Tabla 2.

Distribución de los niveles de compromiso organizacional según dimensiones en los trabajadores de la red de salud Lamas en el Pre y Post Test

Variable		Pre test		Post test	
		n	%	n	%
Compromiso Afectivo	Bajo	0	0,0%	0	0,0%
	Medio	15	50,0%	20	66,7%
	Alto	15	50,0%	10	33,3%
	Total	30	100,0%	30	100,0%
Compromiso Normativo	Bajo	1	3,3%	0	0,0
	Medio	20	66,7%	14	46,7%
	Alto	9	30,0%	16	53,3%
	Total	30	100,0%	30	100,0%
Compromiso Continuo	Bajo	4	13,3%	0	0,0%
	Medio	21	70,0%	13	43,3%
	Alto	5	16,7%	17	56,7%
	Total	30	100,0%	30	100,0%

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la red de salud Lamas

Ahora con respecto a los resultados obtenidos con respecto a los niveles de compromiso organizacional, tanto en el Pre y Post test, de acuerdo a la tabla 3, se puede observar que un 67% de los trabajadores obtuvieron un nivel medio y un 33% en el nivel alto en el Pre test del compromiso organizacional; en tanto el post test el 60% y 40% se situaron en el nivel medio y alto respectivamente, estableciendo un descenso en el nivel medio y un incremento en el nivel alto

Tabla 3.

Nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la red de salud – Lamas, en el Pre y Post test.

		Niveles de compromiso organizacional			
		Pre test		Post test	
		n	%	n	%
Compromiso organizacional	Bajo	0	0,0%	0	0,0%
	Medio	20	66,7%	18	60,0%
	Alto	10	33,3%	12	40,0%
	Total	30	100,0%	30	100,0%

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la red de salud Lamas

Ahora con respecto a los resultados inferenciales, para elegir la prueba estadística necesaria para la prueba de la Hipótesis, se realizó el análisis de la prueba de normalidad, tal como se presenta en la tabla 4, y como la cantidad de trabajadores de la red de salud Lamas del grupo experimental fue igual a 30, se tomó en cuenta la prueba de Shapiro-Wilk, la cual demostró que existe una distribución normal, a razón de esto, se empleó el estadístico T de Students para cotejar las medias y establecer el efecto de la variable independiente sobre la dependiente.

Tabla 4.
Resultados de la prueba de normalidad

		Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Pre test	Compromiso organizacional	,960	30	,307
	Compromiso Afectivo	,975	30	,684
	Compromiso Normativo	,980	30	,813
	Compromiso Continuo	,974	30	,649
Pos test	Compromiso organizacional	,960	30	,319
	Compromiso Afectivo	,971	30	,555
	Compromiso Normativo	,965	30	,406
	Compromiso Continuo	,974	30	,661

Nota: gl=grados de libertad; sig=significancia

Prosiguiendo con el análisis y aplicando la prueba de T de Student se obtuvo como resultado en relación a la comparación de los promedios de la dimensión Compromiso Afectivo de los trabajadores de la red de salud Lamas, antes y después de la aplicación del programa “motivación laboral”. Tal como se muestra en la tabla 5, con la prueba t de student para muestras autónomas, no existen diferencias significativas ($t = -1,629$, $gl = 29$, $p = 0,114$) entre los promedios obtenidos del pre y postest en el personal experimental. A pesar de esto, el valor de la media del pretest (30,70) fue de rango mayor que el del postest (28,87), lo que indica que los resultados del postest fueron inferiores a los del pretest. Por lo tanto, se afirma que el programa “motivación laboral” no tuvo efecto significativo en la dimensión compromiso afectivo en los trabajadores de la red de salud Lamas.

Tabla 5.

Compromiso afectivo en los trabajadores de la red de salud Lamas, antes y después del programa

		Media	N	DS	T	gl	p
Compromiso Afectivo	Pretest	30,70	30	4,087	1,629	29	,114
	Postest	28,87	30	3,655			

Nota: N=muestra; DS=desviación estándar; T=estadístico t de student; gl=grados de libertad; p=significancia

Por otra parte, según la tabla 6, se evidencian los resultados obtenidos en la comparación de los promedios de la dimensión Compromiso Normativo de los trabajadores de la red de salud Lamas, antes y después de la aplicación del programa “motivación laboral”. En relación a eso, la prueba t de student para muestras autónomas, se observa que no existen diferencias significativas ($t = -1,659$, $gl = 29$, $p = 0,108$) entre los promedios obtenidos del pre y postest en el personal experimental. A pesar de esto, el valor de la media del pretest (20,53) fue de rango menor que el del postest (22,07), lo que indica que los resultados del postest fueron superiores a los del pretest. A pesar de eso, se afirma que el programa “motivación laboral” no tuvo efecto significativo en la dimensión compromiso normativo en los trabajadores de la red de salud Lamas.

Tabla 6.

Compromiso normativo en los trabajadores de la red de salud Lamas, antes y después del programa

		Media	N	DS	T	gl	p
Compromiso Normativo	Pretest	20,53	30	3,309	-	29	,108
	Postest	22,07	30	3,413	1,659		

Nota: N=muestra; DS=desviación estándar; T=estadístico t de student; gl=grados de libertad; p=significancia

Así también, en la tabla 7, se evidencian los resultados obtenidos en la comparación de los promedios de la dimensión Compromiso continuo de los trabajadores de la red de salud Lamas, antes y después de la aplicación del programa “motivación laboral”. En relación a eso, la prueba t de student para muestras autónomas, se observa que existe diferencia significativa ($t = -3,492$, $gl = 29$, $p = 0,002$) entre los promedios obtenidos del pre y postest en el personal experimental. A pesar de esto, el valor de la media del pretest (22,23) fue de rango menor que el del postest (26,17), lo que indica que los resultados del postest fueron superiores a los del pretest. Por tal razón, se afirma que el programa “motivación laboral” tuvo efecto significativo en la dimensión compromiso continuo en los trabajadores de la red de salud Lamas.

Tabla 7

Compromiso continuo en los trabajadores de la red de salud Lamas, antes y después del programa

	Media	N	DS	T	gl	p
Compromiso Continuo Pretest	22,23	30	4,057	-	29	,002
Postest	26,17	30	3,534	3,492		

Nota: N=muestra; DS=desviación estándar; T=estadístico t de student; gl=grados de libertad; p=significancia

Ahora, con respecto a la variable en general, en la tabla 8, se evidencian los resultados obtenidos en la comparación de los promedios de los trabajadores de la red de salud Lamas, antes y después de la aplicación del programa “motivación laboral”. En relación a eso, la prueba t de student para muestras autónomas, se observa que no existen diferencias significativas ($t = -1,370$, $gl = 29$, $p = 0,181$) entre los promedios obtenidos del pre y postest en el personal experimental. A pesar de esto el valor de la media del pretest (73,43) fue de rango menor que el del postest (77,10), lo que indica que los resultados del postest fueron superiores a los del pretest. Aun así, se afirma que el programa “motivación laboral” no tuvo efecto significativo en el compromiso organizacional en los trabajadores de la red de salud Lamas.

Tabla 8.

Compromiso organizacional en los trabajadores de la red de salud Lamas, antes y después del programa

		Media	N	DS	T	gl	p
Compromiso organizacional	Pretest	73,47	30	10,173	-	29	,181
	Postest	77,10	30	6,994	1,370		

Nota: N=muestra; DS=desviación estándar; T=estadístico t de student; gl=grados de libertad; p=significancia

V. DISCUSIÓN

La motivación laboral según Campos (2012) esta vista como el nivel de esfuerzo que cada trabajador está dispuesto a entregar en su ambiente laboral de tal manera que se genera un grado de voluntad para alcanzar objetivos de la organización, claramente muchas veces condicionado por la necesidad de satisfacer aspectos de carácter personal, así mismo se refiere a una emoción que nace en la persona producto de una repercusión que se origina por motivos específicos en su conducta dentro de la organización. Por tal motivo se propuso como objetivo general determinar el efecto del programa “motivación laboral” sobre el compromiso organizacional de los trabajadores de la red de salud Lamas donde se evidencio que los trabajadores presentaron como respuesta un 0.0% en el nivel bajo, 66,7% en el nivel medio y 33,3% en el nivel alto.

Al terminar de ejecutar el programa, fue posible tener evidencias de un cambio considerable en relación al compromiso de los trabajadores, evidenciando un nivel bajo 0,0%, nivel promedio 60,0% y nivel alto un 40,0%.

Según el estadístico de t-student los resultados obtenidos evidenciaron un 0,181 en la variable compromiso organizacional en los trabajadores, pudiendo afirmar que, la aplicación del programa de motivación laboral no surtió en una repercusión significativa sobre la población de estudio.

Referente a los valores que se encontraron según dimensiones, para el compromiso afectivo se evidencio un valor resultante iguala 0,114, y, con respecto a la dimensión compromiso normativo 0,108, definiendo así que las dimensiones no produjeron una mejora, no obstante, para la dimensión compromiso continuo se tuvo un valor de 0,002 encontrando de esta forma una mejoría en dicha dimensión.

De igual modo averiguaciones llevadas a cabo en nuestro territorio demuestran que no hay una interacción significativa entre las dos variables de investigación, tal es la situación de Arce y Cornelio (2016), quienes definieron sobre la existencia de correlación moderada en relación a las variables dispuestas, es decir, motivación laboral general y compromiso organizacional.

Los datos resultantes sobre Motivación Laboral, determinan que un 24,4% de las personas encuestados enseñan un grado medio, y la diferencia del 75,6 % grado bajo. Se concluyó sobre la asociación entre componentes higiénicos y motivacionales de la Motivación Laboral y los elementos afectivo, normativo y constante del Compromiso Organizacional; de esta forma, aquellos componentes centrales que tienen una repercusión sobre compromiso afectivo, según las pruebas estadísticas, no se localizó una correlación significativa con los componentes establecidos.

De tal manera se llegó a concluir que el programa de Motivación Laboral no tiene un carácter eficaz en la población de estudio por distintas razones, poner en marcha de manera general el programa incluyendo a los trabajadores por terceros permitiría que todos los trabajadores encuentren el significado de mejorar el compromiso organizacional mediante los aspectos de la motivación. Además, uno de los factores fue el tiempo corto para la ejecución del programa para dejar espacios para la intervención más profunda dentro de la red de salud, por lo cual se evidencia una dimensión compromiso afectivo que demuestra que se obtuvo menos efecto, debido a que durante la aplicación del programa no se amplió esta dimensión de manera más general, en consecuencia, Navarrete y Palacios (2012) nos menciona que hay factores que deben ser atendidos en periodos de corto, mediano y largo plazo, siendo los factores más relevantes aquellos vinculados a la motivación laboral: continuidad organizacional, retribuciones, beneficios y oportunidad para el desarrollo.

VI. CONCLUSIONES

1. En consecuencia, al objetivo general, se halló que el programa “Motivación laboral” no tuvo efecto sobre el compromiso organizacional en los trabajadores de la red de salud Lamas.
2. En consecuencia, al primer objetivo específico, se halló que el programa “motivación laboral” sobre el compromiso afectivo no tuvo efecto en los trabajadores de la red de salud Lamas.
3. En consecuencia, al segundo objetivo específico, se halló que el programa “motivación laboral” sobre el compromiso normativo no tuvo efecto en los trabajadores de la red de salud Lamas.
4. En consecuencia, al tercer objetivo específico, se halló que el programa “motivación laboral” sobre el compromiso continuo tuvo efecto en los trabajadores de la red de salud Lamas.

VII. RECOMENDACIONES

1. Habiendo reconocido que el programa de motivación laboral no tuvo un efecto significativo sobre la variable del compromiso organizacional, se recomienda:
2. Aplicar el programa sobre motivación laboral tanto para los trabajadores nombrados como por terceros, con la finalidad de contrarrestar el nivel que cada trabajador tiene acerca del compromiso organizacional que presenta por su tipo de contratación.
3. Realizar réplicas del programa de motivación laboral en otras instituciones públicas que cuenten con trabajadores con el tipo de contratación de nombrados
4. Realizar una investigación en organizaciones privadas para evidenciar el efecto que puede causar un programa de motivación laboral con los trabajadores.
5. Establecer un protocolo de motivación laboral dentro del departamento de Recursos Humanos con la intención de establecer cronogramas para la intervención de las diferentes áreas que laboran en la red de salud Lamas.

REFERENCIAS

- Arab British Academy for Higher Education. (2010). *McClelland's theory of Needs*.
- Araya, L., & Pedreros, M. (2013). Analisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, 4(142), 45-61. <http://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Arce, A., & Cornelio, S. (2016). *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C de la ciudad de Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/95/MBA%20-%20002%20Tesis%20Arce-Cornelio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ato, Manuel, L, Juan J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bedodo, V., & Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica* [Tesis de licenciatura, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional de la Universidad de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39-bedodov244.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Betancur, D., Henao, A., & Vanegas, A. (2013). *Plan de motivación y proactividad del personal en logros publicitarios*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Medellín]. Repositorio Institucional de la Universidad de Medellín. <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/183/Plan%20de%20motivaci%C3%B3n%20y%20proactividad%20del%20personal%20en%20logros%20publicitarios.pdf?sequence=1>
- Betanzos, N., & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología*, 23(2), 207-215. https://www.researchgate.net/publication/40220023_Analisis_psicometrico_del_compromiso_organizacional_como_variable_actitudinal

- Campo, A. (2014). *Seguridad y prevención de riesgos en el transporte por carretera*. Ediciones Paraninfo, S.A. <https://books.google.com.pe/books?id=WAMfBQAAQBAJ&pg=PA54&dq=factores+motivacionales+de+frederick+herzberg+2014&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj-d-crOp-niAhWCrFkKHahPATwQ6AEIJzAA#v=onepage&q=factores%20motivacionales%20de%20frederick%20herzberg%202014&f=false>
- Campos, L. (2012). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de ventanilla* [Tesis de maestría, Universidad de San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional de la Universidad de San Ignacio de Loyola. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1127/1/2012_Campos_Estilo%20de%20liderazgo%20directivo%20y%20clima%20organizacional%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla.pdf
- Can, I. (2015). *Propuesta de un programa de motivación para colaboradores del centro de formación integral ciudad de la Esperanza de Cobán, alta Verapaz* [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar] Repositorio Institucional de la Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Can-Luis.pdf>
- Castañeda, G., & Julca, L. (2016). *Aplicación de un programa de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del área de ventas en la distribuidora casther y asociados S.A.C* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada Antenor Orrego. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1965/1/RE_ADMI_EDGAR.CASTA%C3%91EDA_LUCIANO.JULCA_APLICACION.MOTIVACION.LABORAL_DATOS_T046_45447228T.PDF
- Comunidad Laboral Trabajando. (26 de junio de 2016). *7 de cada 10 trabajadores están insatisfechos con su trabajo*. <http://www.20minutos.es/noticia/2781137/0/69-por-cientotrabajadores-espanoles-insatisfechos-trabajo-sueldo/#xtor=AD15&xts=467263>

- Diario Gestión (18 de agosto de 2014). *El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545>
- Eggers, M. (2012). *Teoría de las organizaciones*. MAIPUE. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3199975&ppg=1&query=frederick%20herzberg>
- García, L., & Gonzales, G. (2018). *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión* (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1276>
- Godoy, J. (2017). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8559/Godoy_MJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Goldsman, J. (2011). *¿Qué pasa por la mente de nuestros empleados?* Mercer. <https://ucema.edu.ar/conferencias/download/2012/06.05Goldsman.pdf>
- Gutiérrez, A. (2005). *Satisfacción laboral en una empresa de transporte de carga internacional*. [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar De Guatemala] Repositorio Institucional de la Universidad Rafael Landívar De Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Calderon-Eunice.pdf>
- Hernández, Fernández., y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill. <https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Josephson, M., Heijbel, B., Voss, M., Afredsson, L., & Vingard, E. (2008). Influence of self-reported work conditions and health on full, partial and no return to work after long-term sickness absence. *Scand J Work Environ Health*, 34(6), 430-437. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19137204>
- Kanungo, R. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>

- Kian, S. (2013). Herzberg's Two-Factor Theory on Work Motivation: Does it Works for Todays. *Global Institute for Research & Education*, 2(5),18-22. https://www.researchgate.net/publication/262639924_Herzberg's_Two-Factor_Theory_on_Work_Motivation_Does_it_Works_for_Todays_Environment
- Lagos, S. (2016). *Diseño de una Intervención para mejorar el Work Engagement en empleados de tienda de Retail y su impacto en el desempeño a nivel organizacional* [Tesis de maestría, Universidad de Concepción] Repositorio Institucional de la Universidad de Concepción. http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2186/Tesis_Disenio_de_una_intervencion.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lodahl, T., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33. <https://doi.org/10.1037/h0021692>
- López, J., y Romero, E. (2015). *Programa de motivación basado en la teoría de dos factores para mejorar el desempeño laboral en la caja municipal Sullana - sede Trujillo* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo] Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2075/LOPEZ%20BELTRAN%2c%20JHOLBERT%20GIANCARLO%2c%20ROMERO%20CRIBILLEROS%2c%20EDGAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manay, F. (2016). En su tesis titulada: *Programa de motivación y su efecto en el desempeño laboral del personal administrativo de la GERCETUR Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/2742/manay_gf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources 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)
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory research and application*. C. A. Sage. <http://dx.doi.org/10.4135/9781452231556>

- Michigan State University. (2015). *McClelland's theory of needs - Achievement/power/affiliation*. <http://restoreprogram.org/wp-content/uploads/2015/09/McClellands-Theory-of-Needs.pdf>
- Mohanan, M., Sequeira, A., & Senthil, M. (2012). Employee Engagement and Motivation: A Case Study. *KHOJ-Journal of Indian Management Research and Practices* <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2114214>
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). The measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 24-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Navarrete, B. & Palacios, M. (2012). *Diagnóstico y diseño de un plan de compromiso laboral en las empresas: Desca, Metroagencia y S.J. Jersey* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/6799/12.P03.000359.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Maroco, J., & Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 1(1). 1-11. <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Neyra, J., y Ríos, T. (2016). *Percepción del clima organizacional y motivación de los clientes internos del Banco de Credito del Perú de la Región 1, 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional de la Universidad Peruana Unión. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/539/Jenny_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pardee, R. (1990). *Motivation theories of Maslow, Herzberg, Mcgregor & McClelland. A literature review of selected theories dealing with job satisfaction and motivation*. ERIC. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED316767.pdf>
- Robbins, S. (2004): *Comportamiento Organizacional*. (10ª edición). Pearson.
- Rojas, E. (2015). *Motivación laboral y el compromiso organizacional en colaboradores del área logística de una empresa metálica de Lima* [Tesis

- de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio Institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1870/2/2015_Rojas.pdf
- Tinoco, R. (2017). *El desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa Intercorp* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8982>
- Vega, S. (2017). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal del área de Seguridad de la Información y prevención del Fraude de la empresa Telefónica Ingeniería de seguridad, 2015* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7681/Vega_CS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wang, T. (2004). Observations on the organizational commitment of Chinese employees: comparative studies of state owned enterprises and foreign-invested enterprises. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(4-5), 649-669 <https://doi.org/10.1080/0958519042000192889>
- Wong, A., y Tong, C. (2014). Evaluation of organizational commitment models and their componentes in Asian Cities. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 66-96. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5601>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Independiente: Programa de Motivación laboral	El programa de motivación laboral tiene como referencia el modelo teórico de Campos (2012) quien propone 3 dimensiones: motivación intrínseca, extrínseca y trascendente. Esta organizado en 16 sesiones donde se considera el pres y post test, actividades de psicoeducación, abordaje y dinámicas grupales. Asimismo, tópicos que permitirán empoderar el compromiso organizacional d ellos trabajadores de le Red de Salud de Lamas.	Programa de motivación laboral para mejorar el compromiso organizacional	Motivación intrínseca	Superación personal Orgullos de sí mismo Esfuerzo en el trabajo Trabajo divertido	Ordinal
			Motivación extrínseca	Compensación financiera Reconocimiento y respeto Agradar a los demás Remuneración acorde al trabajo	
			Motivación trascendente	Valores personales Calidad del trabajo Compromiso con la empresa Beneficiados por el trabajo	

Dependiente: Compromiso organizacional	Según Meyer y Allen (1993, como se citó en Neves, et al., 2018), definieron el compromiso organizacional en tres componentes: Afectivo es entendido como el vínculo emocional que el trabajador logra con la organización. Continuidad es la percepción de los colaboradores acerca del costo asociado a la salida de la organización y Normativo Relacionado a la moral del trabajador hacia la organización, por las plusvalías brindadas, condicionando el sentimiento de obligación de permanencia.	Puntajes obtenidos en la escala de compromiso organizacional de Allen y Meyer.	Compromiso afectivo	1. Carrera laboral. 3. Connotación laboral 4. Sentirse en familia. 7. Parte de organización. 10. Lealtad organizacional. 13. Dejar la organización. 16. Encontrar otro empleo. 19. Opciones de otro trabajo.	Ordinal
			Compromiso normativo	2. Identificarse con la empresa. 5. Orgullo laboral. 8. Dejar la organización. 11. Ninguna obligación laboral. 14. Ventajas y beneficios laborales. 17. Interrumpir metas.	
			Compromiso continuo	6. Unidad organizacional. 9. Deber a la organización. 12. Culpabilidad. 15. Dejar el trabajo. 18. Costo personal. 20. Necesidad personal. 21. Dejar la organización.	

Fuente: elaboración propia

Anexo 2: Instrumentos utilizados

Instrumento para medir el bienestar psicológico

Escala de Compromiso organizacional

INSTRUCCIONES

Apreciado amigo(a) ésta encuesta es estrictamente confidencial y anónima, servirá como información para tomar decisiones importantes para la mejora institucional.

DATOS GENERALES

Sexo: Masculino Femenino Edad: _____

Estado Civil: Soltero Casado Otro (especifique) _____

Condición laboral: Contratado Nombrado

A continuación, se presenta un conjunto una serie de frases que permite hacer una descripción de cómo percibe a la organización en la que trabaja. Por favor responda con sinceridad las siguientes preguntas marcando con una equis (x) y/o llene los espacios donde corresponda, y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización					
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.					
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.					
4	En esta organización me siento como en familia					
5	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.					
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.					
7	Me siento parte integrante de esta organización.					

8	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio.					
9	Creo que debo mucho a esta organización.					
10	Esta organización se merece mi lealtad.					
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.					
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.					
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una Obligación con la gente de aquí.					
14	Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.					
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.					
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.					
17	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.					
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.					
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.					
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera.					
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.					

¡Gracias por participar!

Anexo 3. Validación del instrumento

CONSTANCIA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

CONSTANCIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

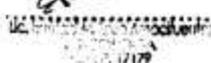
Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: "EFECTO DEL PROGRAMA DE MOTIVACION LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD LAMAS, 2019". De los autores BERROSPÍ GARCÍA JOSE ALEJANDRO Y LUNA GONZÁLEZ ANGELLA MELISSA, estudiantes del Programa de estudio de Proyecto de Investigación de la Universidad Cesar Vallejo, filial Tarapoto.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 30 participantes del proceso de investigación, que se aplicara el 31 de octubre de 2019.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado(a) para los fines que considere pertinentes.

Tarapoto, 15 de 10 de 2019

Mg. Giliane M. Laguarda
DNI N.º 48295377

FORMATO DE PAUTAS PARA LA VALIDACIÓN DEL MATERIAL IMPRESO DE LA OPS CON RESULTADOS DE APLICACIÓN AL GRUPO DE EXPERTOS EVALUADORES

FORMATO DE PAUTAS PARA VALIDACIÓN DE MATERIAL IMPRESO DE LA OPS CON RESULTADOS DE APLICACIÓN AL GRUPO DE EXPERTOS EVALUADORES

Evaluación por criterios de validación de la herramienta educativa por parte del grupo de sesiones

I. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Estefani Milagros Ruiz Arroyave
 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Kincañedo Anglo SA.
 ESPECIALIDAD: Psicología Organizacional
 INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN: _____
 AUTORES DEL INSTRUMENTO: Jorge A. Benigno García y Agda de los Angeles

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

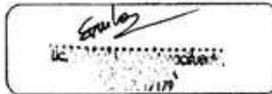
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

Experto	Presenta un tema específico en forma completa	El contenido o mensaje es comprensible	Las ilustraciones aclaran o complementan lo escrito	El tamaño de la letra, facilita la escritura	Consta de elementos de resumen del mensaje	Existen elementos para resaltar las ideas importantes	No se recarga de información	Usa un lenguaje que la población entiende
1	4	3	3	4	3	4	3	3
2								
3								
4								
promedio								

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 27

Tarapoto 25 de octubre del 2019



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: *Estefani Milagros Loza Arrochavento*
 Institución donde labora: *Kiwañakito - Arequipa.*
 Especialidad: *Psicología.*
 Instrumento de evaluación: *Escala de compromiso organizacional*
 Autor (s) del instrumento (s): *José A. Zambrano García / Angélica Luna Caspales*

II. ASPECTOS DE VALIDACION

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <i>compromiso organizacional</i> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.			+		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <i>compromiso organizacional</i> .			+		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <i>compromiso organizacional</i> de manera que permite hacer inferencias en función a las Hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				+	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensión e indicadores.			+		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, Hipótesis y variable de estudio.			+		
CONSISTENCIA	La información que se recoje a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.			+		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.			+		
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesta responde al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.			+		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				+	
PUNTAJE TOTAL						

[Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "excelente": sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable.]

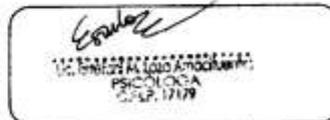
III. OPINION DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACION:

33

Tarapoto, *15* de *octubre* de 2019

Sello personal y firma:



CONSTANCIA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

CONSTANCIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: "EFECTO DEL PROGRAMA DE MOTVIACION LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD LAMAS, 2019". De los autores BERROSPÍ GARCÍA JOSE ALEJANDRO Y LUNA GONZÁLEZ ANGELLA MELISSA, estudiantes del Programa de estudio de Proyecto de Investigación de la Universidad Cesar Vallejo, filial Tarapoto.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 30 participantes del proceso de investigación, que se aplicara el 31 de octubre de 2019.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado(a) para los fines que considere pertinentes.

Tarapoto, 15 de 10 de 2019


Mg. Katia Davalos La Torre
DNI N.º 40893896

FORMATO DE PAUTAS PARA LA VALIDACIÓN DEL MATERIAL IMPRESO DE LA OPS CON RESULTADOS DE APLICACIÓN AL GRUPO DE EXPERTOS EVALUADORES

FORMATO DE PAUTAS PARA VALIDACIÓN DE MATERIAL IMPRESO DE LA OPS CON RESULTADOS DE APLICACIÓN AL GRUPO DE EPERTOS EVALUADORES
Formato de pautas para validación de material impreso de la OPS con resultados de aplicación al grupo de expertos evaluadores

Evaluación por criterios de validación de la herramienta educativa por parte del grupo de sesiones.

I. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Dávalos La Torre Mónica
 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : Universidad César Vallejo
 ESPECIALIDAD : Psicología
 INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN : _____
 AUTORES DEL INSTRUMENTO : _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

Experto	Presenta un tema específico en forma completa	El contenido o mensaje es comprensible	Las ilustraciones aclaran o complementan lo escrito	El tamaño de la letra, facilita la escritura	Consta de elementos de resumen del mensaje	Existen elementos para resaltar los ideas importantes	No se recarga de información	Usa un lenguaje que la población entienda
1								
2	4	5	4	4	5	5	5	5
3								
4								
promedio								

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

37

Tarapoto, 15 de Octubre del 2019


 Katia A. Dávalos L.
 Psicóloga
 C.P.S.P. 97
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : *Dávalos La Torre Katio*
 Institución donde labora : *Universidad César Vallejo*
 Especialidad : *Psicología*
 Instrumento de evaluación : *Escala de compromiso Organizacional*
 Autor (s) del instrumento (s) :

II. ASPECTOS DE VALIDACION

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <i>compromiso organizacional</i> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <i>compromiso organizacional</i> .					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <i>compromiso organizacional</i> de manera que permite hacer inferencias en función a las Hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensión e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, Hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesta responde al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "excelente": sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINION DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACION:

48

Tarapoto, *15* de *Octubre* de 2019

Sello personal y firma:



CONSTANCIA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

CONSTANCIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: "EFECTO DEL PROGRAMA DE MOTVIACION LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD LAMAS, 2019". De los autores BERROSPI GARCÍA JOSE ALEJANDRO Y LUNA GONZÁLEZ ANGELLA MELISSA, estudiantes del Programa de estudio de Proyecto de Investigación de la Universidad Cesar Vallejo, filial Tarapoto.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 30 participantes del proceso de investigación, que se aplicara el 31 de octubre de 2019.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado(a) para los fines que considere pertinentes.

Tarapoto, 15 de 10 de 2019



Mg. Héctor Elías García Smith
DNI N.º 70242895

FORMATO DE PAUTAS PARA LA VALIDACIÓN DEL MATERIAL IMPRESO DE LA OPS CON RESULTADOS DE APLICACIÓN AL GRUPO DE EXPERTOS EVALUADORES

FORMATO DE PAUTAS PARA VALIDACIÓN DE MATERIAL IMPRESO DE LA OPS CON RESULTADOS DE APLICACIÓN AL GRUPO DE EXPERTOS EVALUADORES

Evaluación por criterios de validación de la herramienta educativa por parte del grupo de sesiones

I. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Carolina Gutiérrez María Elías
INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Proyecto Especial Huasteca Cultural y Bajo Mayo
ESPECIALIDAD: Maestría Gestión Pública
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN: Escala de Competencia Organizacional
AUTORES DEL INSTRUMENTO: Beatriz García y Arce, Iván - Juana Carolina Aragón Meléndez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

Experto	Presenta un tema específico en forma completa	El contenido o mensaje es comprensible	Las ilustraciones aclaran o complementan lo escrito	El tamaño de la letra facilita la escritura	Consta de elementos de resumen del material	Existen elementos para resaltar las ideas importantes	No se recarga de información	Usa un lenguaje que la población entienda
1								
2								
3	5	5	4	4	5	5	6	5
4								
promedio								

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 3.8

Tuxtla, 15 de Octubre del 2019



Cello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : *Gaspar Sandoval y Pineda Elías*
 Institución donde labora : *PEHCOR*
 Especialidad : *Mg. Gestión Pública*
 Instrumento de evaluación : *Escala de Compromiso Organizacional*
 Autor (s) del instrumento (s) : *Bonifacio Cruz y Aljondra - Juan Carlos de la Haza*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <i>compromiso organizacional</i> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <i>compromiso organizacional</i>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <i>compromiso organizacional</i> de manera que permite hacer inferencias en función a las Hipótesis, problema y objetivos de la investigación				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensión e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, Hipótesis y variable de estudio					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesta responde al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					X
PUNTAJE TOTAL						X

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "excelente": sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PRIMEDIO DE VALORACION:

48

Tarapoto, 15 de Octubre de 2019

Sello personal y firma:



Anexo 4: Declaratoria de Autenticidad

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don **BERROSPI GARCÍA JOSÉ ALEJANDRO** y doña **LUNA GONZÁLEZ ANGELLA MELISSA** cuyo título es: **"EFECTO DEL PROGRAMA DE MOTIVACIÓN LABORAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD LAMAS, 2019"**

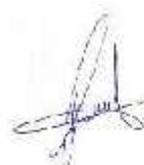
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por los estudiantes, otorgándoles el calificativo de: 16 (DIECISÉIS) y 15 (QUINCE).

Tarapoto, 13 de febrero de 2020



Mg. Dioneer Francis Marín Puelles
Psicólogo
C.Ps.P. 9711

PRESIDENTE



Mg. Johanna Flores Tapullima
PSICOLOGA
C.Ps.P. 17526

SECRETARIO



Heydi Yananta Vásquez
PSICOLOGA
C.Ps.P. 20766

VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo 5: Declaratoria de Autenticidad

JOSÉ ALEJANDRO BERROSPI GARCÍA, identificado con DNI N 72497208 y ANGELLA MELISSA LUNA GONZÁLEZ, identificada con DNI N 46477125 estudiantes de la Escuela Académico Profesional de **Psicología** de la Universidad César Vallejo – Tarapoto, con la tesis titulada: “**Efecto del programa de Motivación laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la red de salud de Lamas, 2019.**”

Declaramos bajo juramento que:

La tesis es de nuestra autoría.

Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De considerar que el trabajo cuenta con una falta grave, como el hecho de contar con datos fraudulentos, de mostrar indicios de plagio (al presentar información de otros trabajos como propios), falsificación (al presentar la información e ideas de otras personas de forma falsa), entre otros, asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 13 febrero de 2020

José Alejandro Berrospi García
González

DNI: 72497208

Angella Melissa Luna

DNI: 46477125

Anexo 6: Programa de motivación laboral para mejorar el compromiso organizacional.

I. DATOS GENERALES

Nombre : Programa de Motivación Laboral
Población beneficiaria : Trabajadores de la red de salud Lamas
Duración : 16 sesiones de 107 días
Tiempo por sesión : 45 minutos
Lugar : Hospital Lamas
Responsables : Berrospi García José Alejandro,
Luna González Angella Melissa

II. JUSTIFICACIÓN

El programa tendrá como objetivo el mejorar la motivación laboral de los trabajadores de organización a la que se está presentando el estudio, de tal manera que se podrá reflejar el incremento del compromiso organizacional, dicho programa estará dividido en etapas circulares puesto que cada sesión tendrá un orden que se encuadrada a la psicoeducación, desarrollando tareas, colaboración en la variación solicitados, reconociendo a los trabajadores como experimentados en sus tareas a realizar y por supuesto en su valuación, todo ello en base a los expresado por Neyra y Rios (2016) para realizar una intervención de manera correcta, el programa de intervención estará compuesto por 16 sesiones en las cuales se tendrá que evidenciar cambios significativos en las variables que se está estudiando por cada sujeto sometido al presente estudio, teniendo como evidencia los resultados del pre y post test, por ultimo cabe recalcar que cada sesión estará dirigida bajo las dimensiones de la motivación laboral, las cuales son "motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente" reflejadas en el compromiso organizacional, así mismo el desarrollo del programa será dable por que los trabajadores de la red de salud Lamas cumplen con las metas trazadas, viendo la disponibilidad de sus tiempos

III. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El presente programa está dirigido a 30 colaboradores, de los cuales se puede encontrar obstetras, médicos, enfermeras, técnicas en enfermería, administradores. Teniendo 16 sesiones, que serán programadas semanalmente, las cuales concluirán en 107 días. Se utilizará la metodología Participativa. El programa está enfocado en realizar actividades de psicoeducación y talleres participativos. Y la técnica de Phillips 66 (participación grupal), juegos de roles, lluvias de ideas, grupos en discusión, material audiovisual, dinámicas grupales, reflexión interactiva.

IV. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

General

Incrementar el nivel de motivación laboral en los colaboradores de la red

de salud Lamas, 2019.

Específicos

- Identificar el nivel de compromiso organizacional, en los trabajadores de la Red de salud Lamas.
- Mejorar la identidad hacia la organización, en los trabajadores de la Red de salud Lamas.
- Estimular la superación personal en los trabajadores de la Red de salud Lamas
- Motivar en los que hacer es laborales a los trabajadores de la Red de salud Lamas.
- Facilitar el reconocimiento del ciclo motivacional en los trabajadores de la Red de salud Lamas.
- Estimular a practicar la motivación extrínseca en los trabajadores de la Red de salud Lamas.
- Fomentar la práctica de la motivación intrínseca en los trabajadores de la Red de salud Lamas.
- Desarrollar las potencialidades de los trabajadores en los trabajadores de la Red de salud Lamas.
- Mejorar la motivación para el trabajo en los trabajadores de la Red de salud Lamas.
- Fomentar la buena práctica de valores en los trabajadores de la Red de salud Lamas.
- Fortalecer la interrelación entre los trabajadores y directivos en los trabajadores de la Red de salud Lamas.
- Mejorar el trabajo en beneficio de los otros en los trabajadores de la Red de salud Lamas.

V. RECURSOS

- Humanos

2 ponentes.

- Materiales

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

Sesión 1: "MOTIVACIÓN PARA TODOS"

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

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCION	TIEMPO	MATERIAL
Prueba de entrada	Identificar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la red de salud Lamas.	Se aplicará la escala de compromiso organizacional (Allen y Meyer), la cual se realizará de manera colectiva y nos permitirá tener un resultado pre del programa a realizar, teniendo así los resultados como base	10 min	Papel bon impreso la prueba a realizar Lapiceros proyector
exponer el programa, y el cronograma de sesiones y objetivos a cumplir	Mostrar el programa a realizar y establecer lo que se desea lograr con ello	Se exhibirá el programa y los procedimientos a seguir tanto como los objetivos a cumplir: se utilizar un proyector para la visualización, el moderador presentara el programa y los parámetros que se seguirán, identificando el encuadre y las normas a seguir, a tal punto se solicitar toda la atención a los colaboradores para así poder tener un mejor impacto en cada integrante	5 min	Proyector Pizarra acrílica Plumones
Dinámica creando una historia	Lograr animar el grupo y contribuir a la concentración	Se pedirá a los trabajadores que todos participara, poniéndose en una fila, se recortara papeles en los cuales se escribirá palabras dispersas, el primer participante agarrara un papel y iniciara la historia con la palabra escrita así cada colaborador seguirá la historia complementándola con cada palabra que sacara	15 min	Voz de facilitador. Papel bong Plumones

Desarrollo de la sesión	Identificar el nivel de compromiso organizacional	Posteriormente se identificará los niveles que existen dentro del compromiso organizacional haciéndoles participe de la sesión, a la vez se les pedirá que escriban cuales son los compromisos que ellos tienen dentro de la organización y por lo cuales se sienten identificados	20 min	Voz del facilitador Pizarra Multimedia
Cierre	Solicitar la opinión del contenido del programa de parte de los colaboradores.	Para cerrar la sesión se dialoga con los colaboradores sobre su primera experiencia del programa, y a la vez se les preguntara sobre las acciones que los desmotivan a diario, para así poder buscar soluciones	5 min	Voz del facilitador Pizarra Multimedia

sesión 2 “CUANTO CONOZCO Y VALORO MI ORGANIZACIÓN”

Objetivo: Mejorar la identidad hacia la organización, en los trabajadores de la Red de salud Lamas.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCION	TIEMPO	MATERIAL
Presentación de los facilitadores	Dar a conocer la identidad de los expositores y el de la sesión	Se inicia la sesión saludando y dando la bienvenida a los trabajadores de la red de salud lamas, así mismo presentando a los expositores y el proceso de la sesión a realizar.	10 min	voz de los facilitadores pizarra presentador de

				diapositivas
Dinámica “y mi identidad”	Conocer como se siente identificado cada colaborador de si mismo y hacia la organización.	Se pide a los colaboradores que se pongan de pie y se agrupen de 2 personas, ahora ambos deben ponerse mirando frente a frente, y luego se les pedirá que digan lo que ven en la otra persona y que es lo que hace dentro de la organización , posterior a ello a cada uno se les dará una hoja y escribirán lo que la otra persona dijo de si, luego cada uno compartirá lo escrito y si acertaron y como se sintieron al respecto	10 min	Diapositivas Presentador de diapositivas Block de notas Lapiceros
Desarrollo de la actividad	Mejorar la identidad hacia la organización	Se procede a presentar un video sobre “que es identidad” posteriormente se procederá hacer preguntas referentes al video mostrado. Se abordará el tema de identidad laboral y sus consecuencias dentro de la organización que podría perjudicar el buen desempeño laboral	20 min	https://www.youtube.com/watch?v=a6CE1kp_C0 diapositivas presentador de diapositivas plumones pizarra
Cierre	Proceder a concluir la sesión	Se realiza el cierre correspondiente de la actividad, a su vez se les agradece su participación y su retorno en la próxima sesión a realizar	5 min	Voz de los facilitadores

Sesión 3: “LA IMPORTANCIA DE FIJAR OBJETIVOS”

Objetivo: Estimular la superación personal en los trabajadores de la Red de salud Lamas

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCION	TIEMPO	MATERIAL
Presentación de los facilitadores	Dar a conocer la identidad de los expositores y el de la sesión	Se inicia la sesión saludando y dando la bienvenida a los trabajadores de la red de salud lamas, después un pequeño feedback del tema anterior, así mismo presentando a los expositores y el proceso de la sesión a realizar.	10 min	voz de los facilitadores pizarra presentador de diapositivas
Dinámica “el árbol de los logros”	Reflexionar sobre los logros que obtuvieron favoreciendo el conocimiento de valores y cualidades	Se le solicitara a cada colaborador, que arme una lista de aquellos valores o cualidades que posea, luego de eso se le pide que elabore otra lista con los logros que hayan obtenido a lo largo del tiempo, luego hacer una lista con los apoyos que le han ayudado a conseguir esos logros. Y por último cada colaborador deberá dibujar en una hoja un árbol con raíces y frutos.	10 min	Papel bond Lapiceros Lápices Proyector Presentador de diapositivas
Desarrollo de la actividad	Estimular la superación personal en los trabajadores	Se procede a visualizar un video sobre la superación personal, se realizará preguntas de acuerdo al material visto, luego se procede a desarrollar el tema de	20 min	Pizarra Proyector Presentador de diapositivas

		superación personal y el fijar objetivos		https://www.youtube.com/watch?v=600owt3gRSQ&t=13s
Cierre	Proceder a concluir la sesión	Se realiza el cierre correspondiente de la actividad, a su vez se les agradece su participación y su retorno en la próxima sesión a realizar	5 min	Voz de los facilitadores

Sesión 4: “EL MOMENTO DEL CAMBIO ES HOY”

Objetivo: Estimular la superación personal en los trabajadores de la Red de salud Lamas

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIOON	TIEMPO	MATERIAL
Presentación de los facilitadores	Dar a conocer la identidad de los expositores y el de la sesión	Se inicia la sesión saludando y dando la bienvenida a los trabajadores de la red de salud lamas, después un pequeño feedback del tema anterior, así mismo presentando a los expositores y el proceso de la sesión a realizar.	10 min	voz de los facilitadores pizarra presentador de diapositivas
Dinámica “REGALOS”	Aprender a dar y recibir sin esperar nada a cambio	Se procede a pedir a los trabajadores que se levanten de sus sillas y se muevan, posterior a esto se les entrega una tarjeta y cada uno de ellos tendrá que escribir que regalo quisiera obsequiar el regalo puede ser simbólico, un pensamiento y deseo, luego de esto se reunirán	10 min	Tarjetas Lapiceros Pizarra Multimedia

		en parejas de dos y ambos intercambiaran los regalos. Se procederá a realizar preguntas acerca del tema		
Desarrollo de la actividad	Continuar con la estimulación de superación personal mediante el cambio	Se procede a mostrar un video acerca del cambio para mejorar la superación personal, posterior a esto se continúa desarrollando el tema de superación laboral pero esta vez mediante el cambio que cada persona puede realizar en si para mejorar.	20 min	Pizarra Proyector Presentador de diapositivas https://www.youtube.com/watch?v=HFGdWAIH4eQ
Cierre	Proceder a concluir la sesión	Se realiza el cierre correspondiente de la actividad, a su vez se les agradece su participación y su retorno en la próxima sesión a realizar	5 min	Voz de los facilitadores

Sesión 5: “HAGO MIS COSAS A TIEMPO Y EN ORDEN”

Objetivo: Motivar en los quehaceres laborales a los trabajadores de la Red de salud Lamas.

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

		participación y su retorno en la próxima sesión a realizar		
--	--	--	--	--

Sesión 6: “APRENDIENDO A ENCONTRAR UNA MOTIVACIÓN”

Objetivo: Facilitar el reconocimiento del ciclo motivacional en los trabajadores de la Red de salud Lamas.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIOON	TIEMPO	MATERIAL
Presentación de los facilitadores	Dar a conocer la identidad de los expositores y el de la sesión	Se inicia la sesión saludando y dando la bienvenida a los trabajadores de la red de salud lamas, después un pequeño feedback del tema anterior, así mismo presentando a los expositores y el proceso de la sesión a realizar.	10 min	voz de los facilitadores pizarra presentador de diapositivas
Dinámica en el desierto	Buscar una solución a un problema dado por una situación de peligro	Se procede a mostrarle a los colaboradores una imagen de un desierto, y se les dice “se perdieron en el Sahara y tiene que plantear una solución a cómo sobrevivir durante 24 hora que llegue el rescate” por lo cual deben escribir esta propuesta en	15 min	Multimedia Papel bond Lapiceros Presentador de diapositivas

		una hoja y posterior exponerlo y entre todos decidir cuál fue la mejor solución		
Desarrollo de la actividad	Reconocer y facilitar los ciclos motivacionales en los colaboradores	Se procede a establecer como poder cerrar ciclos y relacionarlos con el ambiente laboral donde se encuentran con la participación de todos los colaboradores, a continuación, se procede a visualizar un video sobre los consejos para cerrar ciclos motivacionales y compartir entre todos las experiencias	15 min	Multimedia Presentador de diapositivas Voz de los facilitadores Pizarra https://www.youtube.com/watch?v=PDrLISamxWc
Cierre	Proceder a concluir la sesión	Se realiza el cierre correspondiente de la actividad, a su vez se les agradece su participación y su retorno en la próxima sesión a realizar	5 min	Voz de los facilitadores

Sesión 7: “QUE ES LA MOTIVACION EXTRINSECA”

Objetivo: Estimular a practicar la motivación extrínseca en los trabajadores de la Red de salud Lamas.

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

Sesión 8: “VAMOS A PONER EN PRACTICA LA MOTIVACION EXTRINSICA”

Objetivo: Estimular a practicar la motivación extrínseca en los trabajadores de la Red de salud Lamas.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIOON	TIEMPO	MATERIAL
Presentación de los facilitadores	Dar a conocer la identidad de los expositores y el de la sesión	Se inicia la sesión saludando y dando la bienvenida a los trabajadores de la red de salud lamas, después un pequeño feedback del tema anterior, así mismo presentando a los expositores y el proceso de la sesión a realizar.	10 min	voz de los facilitadores pizarra presentador de diapositivas
Dinámica motivación positiva	Descubrir en los trabajadores las actividades que más disfrutan realizar.	Se les pide que realicen un circulo al grupo de colaboradores y se les entrega una hoja de papel bond, en la cual cada uno debe colocar aquellas cosas de la empresa o de su actividad que mas le guste realizar, posteriormente cada uno leerá lo que escribió y lo compartirá con el resto del grupo.	15 min	Voz de los facilitadores Presentador de diapositivas Papel bond Lapiceros
Desarrollo de la actividad	Proponer alternativas para poner en práctica la motivación extrínseca	Se presenta un video sobre un ejemplo de motivación extrínseca, después de eso pasaran a analizar cual fue lo que los motivo a hacer los retos que se realizaban en el video, posterior a esto se explicara la importancia de practicar la motivación extrínseca dentro del ámbito laboral, para conseguir mejores resultados.	15 min	Proyector Presentador de diapositivas https://www.youtube.com/watch?v=IB7t7ux-iE

Cierre	Proceder a concluir la sesión	Se realiza el cierre correspondiente de la actividad, a su vez se les agradece su participación y su retorno en la próxima sesión a realizar	5 min	Voz de los facilitadores
--------	-------------------------------	--	-------	--------------------------

Sesión 9: “CONOCIENDO LA MOTIVACION INTRINSECA”

Objetivo: Fomentar la práctica de la motivación intrínseca en los trabajadores de la Red de salud Lamas.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCION	TIEMPO	MATERIAL
Presentación de los facilitadores	Dar a conocer la identidad de los expositores y el de la sesión	Se inicia la sesión saludando y dando la bienvenida a los trabajadores de la red de salud lamas, después un pequeño feedback del tema anterior, así mismo presentando a los expositores y el proceso de la sesión a realizar.	10 min	voz de los facilitadores pizarra presentador de diapositivas
Dinámica la banca	Descubrir los motivos personales que nos genera realizar acciones	Se procede a pedir al grupo que levante la mano derecha, esperamos un momento y le damos la gracia, y preguntamos: ¿Por qué lo hicieron?, a continuación, se pide que se levante y se pongan de pie y levanten la silla, al no haber respuesta, se les dice: que hay billetes debajo de cada silla, al ver la respuesta, se empieza a hacer participar a cada uno de los colaboradores.	15 min	Billetes replicas Pizarra Proyector Presentador de diapositivas
Desarrollo de la actividad	Explicar en qué consiste y los fundamentos de la	Se procede a visualizar un video la fábrica de maniquís a continuación pedimos a todos los colaboradores que opinen sobre el cortometraje,	15 min	Proyector Presentador de diapositivas

	motivación extrínseca	posteriormente se explica el significado de motivación intrínseca y el sentido que genera en cada persona		Papelote Plumones https://www.youtube.com/watch?v=NSEbL2D_BqA
Cierre	Proceder a concluir la sesión	Se realiza el cierre correspondiente de la actividad, a su vez se les agradece su participación y su retorno en la próxima sesión a realizar	5 min	Voz de los facilitadores

Sesión 10: PONIENDO EN PRACTICA LA MOTIVACION INTRINSECA

Objetivo: Fomentar la práctica de la motivación intrínseca en los trabajadores de la Red de salud Lamas.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCION	TIEMPO	MATERIAL
Presentación de los facilitadores	Dar a conocer la identidad de los expositores y el de la sesión	Se inicia la sesión saludando y dando la bienvenida a los trabajadores de la red de salud lamas, después un pequeño feedback del tema anterior, así mismo presentando a los expositores y el proceso de la sesión a realizar.	10 min	voz de los facilitadores pizarra presentador de diapositivas
Dinámica los voluntarios	saber cuál es la motivación que les dio para participar	Se pide al grupo de colaboradores que se pongan de pie, posterior a esto se pide 5 voluntarios, luego se les pregunta: ¿Qué género en ustedes querer salir como voluntarios ?, luego después de cada respuesta se pregunta al grupo: que fue lo que les impido salir como voluntarios, a su vez hacemos una reflexión sobre lo ocurrido	15 min	Pizarra Proyector Presentador de diapositivas

Desarrollo de la actividad	Proponer alternativas para poner en práctica la motivación intrínseca	Se procede a reproducir un cortometraje en el cual se evidencia el efecto de la motivación intrínseca, se pide a los colaboradores dar su punto de vista ante la situación presentada y identificar cual fue la motivación planteada, posteriormente se propone alternativas para identificar o descubrir cuál es la motivación que tienen cada uno de los presentes.		Proyector Presentador de diapositivas Papelote Plumones https://www.youtube.com/watch?v=vuXlIK4pW2c
Cierre	Proceder a concluir la sesión	Se realiza el cierre correspondiente de la actividad, a su vez se les agradece su participación y su retorno en la próxima sesión a realizar	5 min	Voz de los facilitadores

Sesión N°11: EN BUSCA DE MIS VIRTUDES Y FORTALEZAS

Objetivo: Desarrollar las potencialidades de los trabajadores de la Red de salud Lamas.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIOON	TIEMPO	MATERIAL
Presentación de los facilitadores	Dar a conocer la identidad de los expositores y el de la sesión	Se inicia la sesión saludando y dando la bienvenida a los trabajadores de la red de salud lamas, después un pequeño feedback del tema anterior, así mismo presentando a los expositores y el proceso de la sesión a realizar.	10 min	voz de los facilitadores pizarra presentador de diapositivas
Dinámica fortalezas y mas	Hacer consciente las fortalezas que	Se pide de forma individual a cada colaborador, arme dos listas en las cuales deberá escribir 3	15 min	

	existen en cada colaborador y como aprovecharlas	fortalezas y 3 virtudes que debe tener un compañero dentro de la organización posterior a esto entre todos elegirán cuales son las fortalezas y virtudes que se debe tener en el ambiente laboral donde se presentan colocándolo en un papelote		Proyector Pizarra Plumones Papelote Lapiceros Papel bond
Desarrollo de la actividad	Buscar las potencialidades de los trabajadores para evidenciar las virtudes y fortalezas	Se procede a proporcionar un cortometraje sobre el carpintero donde ponen en situación de un ambiente de trabajo, luego se pone en discusión la interpretación de cada colaborador por lo visto en el video, a continuación, se procede a explicar la forma de potenciar las virtudes y las fortalezas dentro del ambiente laboral	15 min	Multimedia Pizarra Presentador de diapositivas https://www.youtube.com/watch?v=RfSWu7KD59c
Cierre	Proceder a concluir la sesión	Se realiza el cierre correspondiente de la actividad, a su vez se les agradece su participación y su retorno en la próxima sesión a realizar	5 min	Voz de los facilitadores

Sesión 12: ESTOY MOTIVADO Y TRABAJO MEJOR

Objetivo: Mejorar la motivación para el trabajo en los trabajadores de la Red de salud Lamas.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIOON	TIEMPO	MATERIAL
Presentación de los facilitadores	Dar a conocer la identidad de los expositores y el de la sesión	Se inicia la sesión saludando y dando la bienvenida a los trabajadores de la red de salud lamas, después un pequeño feedback del tema anterior, así mismo presentando a los expositores y el proceso de la sesión a realizar.	10 min	voz de los facilitadores pizarra presentador de diapositivas
Dinámica la recompensa	Generar una motivación en los colaboradores a través de una recompensa	Se procede a armar el juego de mesa “jenga” el cual consta de rectángulos de madera ubicados de tres en tres haciendo una columna en la cual se formará equipo de los trabajadores para que compitan entre ellos por un premio que se otorgar al primer puesto	15 min	Juego de mesa jenga Voz de los facilitadores Recompensa para los ganadores
Desarrollo de la actividad	Proponer técnicas y objetivos para instaurar la motivación laboral en los colaboradores	Se visualizará un cortometraje de pixar titulado “los pájaros” en el cual se puede evidenciar la motivación laboral que se puede reflejar en los colaboradores presentes, posteriormente se propone las formas mas eficaces mediante ejemplos de motivarse a sí mismos.	15 min	Multimedia Pizarra Presentador de diapositivas https://www.youtube.com/watch?v=lq8Ntu0lymA
Cierre	Proceder a concluir la sesión	Se realiza el cierre correspondiente de la actividad, a su vez se les agradece su participación y su retorno en la próxima sesión a realizar	5 min	Voz de los facilitadores

Sesión 13: MIS VALORES NACEN DE MI

Objetivo: Fomentar la buena práctica de valores en los trabajadores de la Red de salud Lamas.

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

Sesión 14: TRABAJANDO EN EQUIPO EL SISTEMA FUNCIONA MEJOR

Objetivo: Fortalecer la interrelación entre los trabajadores y directivos en los trabajadores de la Red de salud Lamas.

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

Sesión 15: LA IMPORTANCIA DE TRABAJAR CON UNA BUENA COMUNICACIÓN LABORAL

Objetivo: Mejorar el trabajo en beneficio de los otros en los trabajadores de la Red de salud Lamas.

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

Sesión 16: ME MOTIVADO Y ME SIENTO MEJOR

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

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

VII. REFERENCIAS

Neyra, J., y Ríos, T. (2016). *Percepción del clima organizacional y motivación de los clientes internos del Banco de Crédito del Perú de la Rgicón 1, 2016*. Lima, Perú.

Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory research and application*. Thousand Oaks: C. A. Sage.

Anexo 7. Registro Fotográfico





