



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación y Engagement Laboral en el Personal  
Asistencial de un Centro de Salud Público en Pisac,  
Cusco 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRO EN  
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

**AUTOR:**

Apaza Asto, Kelvin Daniel (ORCID: 0000-0003-2973-1731)

**ASESORA:**

Mgt. Vega Guevara, Miluska Rosario (ORCID: 0000-0002-0268-3250)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

DIRECCIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

LIMA - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Esta tesis está dedicada a:

A mis padres quienes con su amor, paciencia y esfuerzo inculcaron en mí el modelo de esfuerzo y valentía, de no tener miedo a las adversidades porque siempre llevo en mi a Dios.

A mi esposa Jeny Evelin por su apoyo y amor incondicional, en este camino, por compartir conmigo sus sentimientos, haciendo que sea un mejor profesional y persona.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a mi hija Micaela Valentina para que tenga el ejemplo de seguir adelante perseguir sus sueños aun con esfuerzo y dedicación, ella inspiraba el último aliento con sus pequeños pensamientos y palabras que hacían una revolución en mi mente y me daba un motivo más de seguir en frente.

*Kelvin*

## **Agradecimiento**

Agradecer a Dios por permitirme culminar una etapa más en mi vida.

También expresar mis agradecimientos a la Universidad Cesar Vallejo, la maestría en gestión de los servicios de la salud por abrirme las puertas de su institución y poder realizar una de mis metas.

De la misma manera agradecer a la Mg. Miluska Rosario Vega Guevara quien me animo en este campo de estudio permitiendo culminar la tesis, como también agradecer a mis amigos, compañeros de trabajo que a pesar de estar en una época muy difícil participaron de esta tesis.

*Kelvin*

## Índice de contenido

<b>Carátula Dedicatoria</b>	ii
<b>Agradecimiento</b>	ii
<b>Índice de contenido</b>	iii
<b>Índice de tablas</b>	iiiv
<b>Resumen</b>	v
<b>Abstract</b>	vii
	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.</b>	9
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	11
<b>III. METODOLOGÍA</b>	18
<b>3.1. Tipo de investigación</b>	18
<b>3.2. Diseño de investigación</b>	18
<b>3.3. Variables de estudio: definición conceptual y operacional</b>	19
<b>3.4. Población muestra y técnicas de muestreo</b>	21
<b>3.4.1. Población</b>	21
<b>3.4.2. Muestra</b>	22
<b>3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	22
<b>3.5.1. Técnica</b>	22
<b>3.5.2. Instrumento</b>	23
<b>3.6. Validez y confiabilidad de instrumentos</b>	23
<b>3.7. Confiabilidad del instrumento</b>	23
<b>IV. RESULTADOS</b>	25
<b>V. DISCUSIÓN</b>	29
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	34
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	35
<b>REFERENCIAS</b>	36
<b>Anexos</b>	

**Anexo1: Matriz de consistencia**

**Anexo2: Matriz de operacionalización de variables**

**Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos**

**Anexo 3: Certificado de validación de instrumentos**

**Anexo 4: Fiabilidad de los instrumentos**

**Anexo 6: Evidencias del análisis estadístico**

**Anexo 5: Evidencias del análisis estadístico**

## Índice de tablas

Tabla 1. Matriz operacional de la variable de Motivación.....	19
Tabla 2. Matriz operacional de la variable de Engagement.....	20
Tabla 3. Población y características principales.....	21
Tabla 4. Alfa de Cronbach.....	24
Tabla 5. Nivel de motivación y sus dimensiones.....	25
Tabla 6. Nivel de engagement y sus dimensiones.....	26
Tabla 7. Prueba de hipótesis general.....	26
Tabla 8. Prueba de hipótesis específica 1.....	27
Tabla 9. Prueba de hipótesis específica 2.....	28
Tabla 10. Prueba de hipótesis específica 3.....	28

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la motivación y el engagement laboral en el personal asistencial del centro de salud Pisac. La metodología estuvo constituida por el tipo básica, con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de corte transversal, con una muestra de 53 trabajadores del personal asistencial del centro de salud a los cuales se aplicó un instrumento de cuestionario. Como resultados, se obtuvo que el nivel de motivación que presentan los trabajadores es de nivel medio en un 49%, por otro lado, la variable Engagement se desarrolla en los trabajadores en un nivel bajo con un 73.6%. por lo que se entiende que el desempeño de los trabajadores no es óptimo para la atención a los usuarios que acuden al establecimiento. Al respecto la motivación debe ser fortalecida para generar en ellos identidad y un mejor desempeño en el trabajo. Se concluye que existe una relación directa entre la motivación y el engagement en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021. Pues la significación bilateral bajo la prueba estadística de Rho de Spearman fue de  $p\text{-valor} = 0,003 < 0,05$  y el resultado de coeficiente de correlación fue de  $Rho = 0,403$ .

**Palabras clave:** Motivación, Engagement, Centro de salud de Pisac.

## **Abstract**

The present research aimed to: Determine the relationship between motivation and work engagement in the healthcare personnel of the Pisac health center. The methodology was constituted by the basic type, with a quantitative approach of a non-experimental cross-sectional design, with a sample of 53 workers of the health center assistance personnel to whom a questionnaire instrument was applied. As results, it was obtained that the level of motivation presented by the workers is of a medium level in 49%, on the other hand, the variable Engagement develops in the workers at a low level with 73.6%. Therefore, it is understood that the performance of the workers is not optimal for the attention to the users who come to the establishment. In this regard, motivation must be strengthened to generate identity and better performance at work. It is concluded that there is a direct relationship between motivation and engagement in the healthcare personnel of the Pisac health center, Cusco 2021. As the bilateral significance under the Spearman Rho statistical test was  $p\text{-value} = 0.003 < 0.05$  and the correlation coefficient result was  $Rho = 0.403$ .

**Keywords:** Motivation, Engagement, Pisac Health Center.



## I. INTRODUCCIÓN.

Durante mucho tiempo se ha estudiado el efecto negativo que tiene en el personal asistencial su vida profesional o laboral, pero hay poco registro de los aspectos que permiten que los trabajadores de salud se sientan motivados e identificados con la entidad a la cual prestan servicios. En la última década se ha podido percibir la deslealtad por parte de los trabajadores de salud hacia su centro laboral, sea privado o público, debido a múltiples factores como el bajo nivel motivación frente a la inestabilidad laboral, la inadecuada infraestructura del centro laboral, la inadecuada organización o la falta de comunicación, entre otros.

La motivación viene a ser todo tipo de impulsos y necesidades de deseo generado por fuerzas con el fin de alcanzar objetivos de manera personal o grupal, por ello también se afirma que es el conjunto de pilares que una persona percibe de menor o mayor medida como sus necesidades de: poder, afiliación, logro, estas pueden estar agrupadas dependiendo de su comodidad (Mc Clelland, 1989)

Por otro lado, el engagement fue definido por Schaufel y Salanova (2009) como el estado mental positivo que se relaciona con el aspecto laboral, que se caracteriza por la exigencia y dedicación.

En los países europeos por ejemplo se ha logrado desarrollar estrategias de motivación para mejorar los bajos niveles motivación en los trabajadores, evidenciada en huelgas y protestas (Palacios, 2019). Por otro lado, en los países de américa del sur, se ha podido percibir que algunas empresas priorizan la motivación laboral como fundamento para potenciar a los centros laborales y llegar a un posicionamiento de manera creciente que logre mayores beneficios e ingresos para sus miembros, desde el personal directivo hasta todos sus colaboradores

En Colombia, Pérez (2016) encontró que un inadecuado clima laboral, los bajos salarios y la inestabilidad financiera generan bajos niveles de motivación en los trabajadores, lo que trae consigo renuncias y abandono de labores por parte de los trabajadores. A nivel nacional son escasas las organizaciones que ponen atención o desarrollan actividades destinadas a mejorar la motivación de sus colaboradores. Tampoco se ha logrado desarrollar niveles adecuados de engagement o compromiso en estos trabajadores, lo cual hace más complejo el problema en estas

instituciones, lo que afecta de manera negativa a las organizaciones (Perez, 2016).

Diversas investigaciones nacionales han reportado que la insatisfacción laboral de los trabajadores parte de la mala infraestructura del centro de labores, así como de la insuficiencia en los equipos que retrasan las labores (Maldonado, 2015). Esta situación se ha visto agravada ante la emergencia sanitaria que se atraviesa debido a la pandemia por el Covid- 19, lo que ha generado altos niveles de estrés en los trabajadores del área de salud. Sin embargo es importante también considerar que muchos trabajadores, a pesar de las limitadas condiciones laborales, se han mantenido con fortaleza y vigor prestando los servicios que la comunidad requiere.

En el centro de salud de Pisac, se percibe la falta motivación laboral en un grupo de trabajadores asistenciales, cumplen solo las labores que le corresponden, sin participar activamente de las actividades destinadas al logro de objetivos comunes; además las condiciones laborales, la falta de equipos de trabajo, una deficiente infraestructura, así como diversos problemas de gestión y liderazgo, ocasionan que los trabajadores consideren muchas veces que las actividades que realizan en sus centros laborales no cubren sus expectativas personales ni profesionales. Se requiere conocer el nivel de engagement que presentan, pues ésta depende básicamente de factores motivaciones que pueda presentar el trabajador, esta información podrá ser empleada por los entes directivos para identificar oportunidades de mejorar y asegurar ambientes laborales que promuevan niveles adecuados de motivación y engagement de los trabajadores, contribuyendo así con la mejorar de la calidad de los servicios que se ofrecen en la comunidad .

De continuar con este problema se podría incrementar el estrés laboral y la deserción laboral, generando inestabilidad del área, lo cual perjudicaría a los usuarios del centro de salud de Pisac.

Con el fin de atender esta problemática, se ha planteado como problema general: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el engagement en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021?, considerando las dimensiones de la motivación se han planteado como problemas escícticos: ¿Cómo se relaciona las necesidades de logro y el engagement laboral en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021?, ¿De qué manera se relaciona las necesidades de afiliación y el engagement laboral en el personal asistencial del centro de salud

Pisac, Cusco 2021?, ¿De qué manera la necesidad de poder se relaciona con el engagement laboral en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021?.

La investigación tiene relevancia teórica, pues busca fortalecer y enriquecer el conocimiento científico mediante el aporte teórico con el apoyo bibliográfico referido a la motivación y engagement de los trabajadores en el ámbito de salud, la cual pudo ser empleada para la discusión científica. Así también la justificación práctica recae en la búsqueda de resultados que revelen la situación en las que se desenvuelven los trabajadores administrativos del centro de salud de Pisac, por otro lado, la justificación metodológica implica la aplicación del lineamiento de investigación existentes para poder fundamentar el trabajo de acuerdo a forma y fondo, para hacer consistente el trabajo mediante el uso de teoría y el desarrollo de la práctica.

Dentro del objetivo general se considera: Determinar la relación entre la motivación y el engagement laboral en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021. Seguido de los objetivos específicos: Identificar la relación de las necesidades de logro y engagement laboral en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021. Explicar la relación entre las necesidades de afiliación y el engagement laboral en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021. Determinar la relación de la necesidad de poder con el engagement laboral en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021.

La hipótesis general planteada fue: La relación entre la motivación y el engagement laboral es significativa en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021. Seguido de las hipótesis específicas: La necesidad de logro y engagement laboral se relacionan significativamente en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021, Las necesidades de afiliación y el engagement laboral se relacionan significativamente en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021, La relación de la necesidad de poder con el engagement laboral se relacionan significativamente en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

En la presente investigación se ha considerado diferentes fuentes bibliográficas para

poder fundamentar la teoría en cuanto a las 2 variables, por ello en primera instancia se tomó como trabajos previos a los que tengan en lo posible las variables en estudio y población elegida que me sirvieron para mejorar la comprensión y procesamiento de la información relacionados a la motivación y engagement laboral en el personal asistencial de salud, sin embargo, no existe muchos antecedentes en el sector salud, en este entender tenemos a nivel internacional a:

Alarcón et al., (2020) en su investigación cuantitativa, descriptiva y transversal sobre la motivación y la satisfacción laboral, tuvo como objetivo identificar el nivel de motivación profesional y la satisfacción de los profesionales en obstetricia en un centro de salud de Chile. La metodología ha considerado como muestra de 38 obstetras de los servicios de ginecología, obstetricia y neonatología, el instrumento para medir la motivación fue la encuesta de diagnóstico laboral de Hackman y Oldham la cual contiene la escala de SL-SPC de Palma, obteniendo como resultados en que la correlación es positiva entre motivación y satisfacción laboral es media a alta, lo que quiere decir que desarrollar una adecuada motivación en los trabajadores puede desenvolver de mejor manera su atención hacia los usuarios, lo que puede generar en los mismos trabajadores satisfacción laboral y agrado por sus actividades.

Por su parte Nencini, Romaioli, Meneghini (2015) realizaron el estudio cuantitativo sobre la motivación voluntaria para el clima organizacional, la cual tuvo como objetivo principal de analizar la motivación voluntaria en el clima organizacional de los participantes voluntario de la NPOs, dentro de la metodología investigativa se ha considerado a una población de 247 personas ente varones y mujeres que pertenecen a la institución, con el fin de relacionar la motivación con el clima organizacional entre los voluntarios en la NPO para poder mantener su prevalencia en este tipo de trabajo, en tanto se concluyó que existe un nivel adecuado de motivación de parte de los voluntarios que los trabajadores pero tenía como factor determinante el clima organizacional de la institución que quiere decir a mayor motivación mejor clima laboral.

Entre tanto Rivera, Hernandez, Forgiony, Bonilla y Santos (2018) desarrollaron su trabajo sobre la motivación laboral dentro del clima organizacional en las relaciones personales de los trabajadores del sector de salud en Colombia, esta investigación fue de tipo cuantitativo correlacional, transversal no experimental, estuvo

conformado por una población de 52 colaboradores que realizan el ejercicio de servicio en la salud en el transcurso del año 2016, utilizando el modelo de instrumento que evalúa motivaciones externas e internas CMT, la investigación pudo concluir que existe una alta relación entre la motivación y el clima organizacional que están altamente determinadas por las relaciones interpersonales.

En un estudio realizado por Carrillo (2020) en su investigación sobre el Engagement laboral del personal profesional de primera atención en el sector de la salud en una provincia de Ecuador cuyo objetivo fue analizar el engagement laboral de los profesionales de la salud en el centro de salud. La metodología constituyó un diseño transversal descriptivo donde se medirá el nivel de engagement en dicha institución y evaluar su relación y compromiso con la misma para este estudio se trabajó con una población de 177 trabajadores de carácter asistencial excluyendo de esta manera a los trabajadores administrativos y asistencial no activos al momento del estudio, se utilizó como instrumento la escala de UWES que es el instrumento más confiable y mejor utilizado para la medición del engagement y esta fue adaptado para los trabajadores del sector salud, teniendo como positiva el resultado estudiado lo cual nos indica como conclusión que los trabajadores del sector salud en nivel de primera atención evidencian un nivel alto de engagement con respecto a las dimensiones evaluadas que en este caso son el vigor, dedicación, absorción. Y en los objetivos específicos no se tiene mucha variación lo que indica que obtuvieron de un nivel medio a alto.

En los estudios previos nacionales tomados para este trabajo y que nos ayudaron a perfilar nuestro estudio fueron:

Sutta (2019) realizó un estudio sobre el engagement y la satisfacción laboral en el centro de salud de Urcos. Con el propósito de identificar la correlación existente entre el engagement y la satisfacción laboral de los colaboradores del centro de salud de Urcos, el estudio fue de tipo descriptivo correlacional no experimental donde se tomó una muestra de 58 usuarios internos, se utilizó como instrumento la escala de UWES que es la encuesta más utilizada para medir el engagement y para el siguiente caso que nos medirá la satisfacción laboral es usada la encuesta de satisfacción del personal de salud que está en el ministerio de salud del Perú, de acuerdo a los resultados obtenidos en este estudio se confirmó la hipótesis positiva

teniendo una relación entre ambas variables de manera significativa, presentando un resultado de  $p=0.000$  bajo el coeficiente de correlación de rho de spearman. Por otra parte Soto (2018) , indica en su trabajo de investigación sobre la motivación laboral en los trabajadores del centro de salud La esperanza en el año 2018, la investigación tuvo una metodología de tipo de diseño cuantitativo, descriptivo, transversal. Donde se tomó una muestra en población de 77 trabajadores activos del centro de salud en general, para esto se utilizó un instrumento cuestionario de Motivación laboral basado en la Teoría de Frederick Herzberg y adaptado para dicho estudio, en dicho estudio se encontró que el 49% de la población desarrolla un nivel medio de motivación, seguido del 31% que desarrolla un nivel alto de motivación, a diferencia del 19% que tiene un nivel bajo de motivación. Por otro lado, sobre los factores de motivación se pudo determinar que el 77% de la población maneja de manera adecuada los factores de motivación, seguido del 22% en un nivel medio de los factores de motivación. Por consiguiente, los factores de motivación se desenvuelven mediante la promoción al 87% y el poder en un 74%. De los elementos de higiene, 66,2% presentó nivel alto de motivación y 33,8% nivel intermedio, se interpreta como que los trabajadores del centro de salud no sienten motivación en un gran porcentaje. Por ello se concluye que la mayoría de la población intervenida desarrolla en un nivel medio lo cual no es apropiado para la calidad de atención.

Por otro lado, Amanqui, Sarmiento (2018) en su tesis de investigación sobre la motivación laboral y el engagement laboral de los profesionales de enfermería de un centro quirúrgico, la cual tuvo como propósito principal de determinar la relación de la motivación y el engagement del personal en mención, dentro de la metodología se pudo desarrollar un tipo de investigación cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal donde la muestra estuvo conformada por un total de 45 trabajadoras licenciadas en enfermería que labora en los diferentes turnos que estableció el hospital en los servicios de centro quirúrgico, la recolección de datos fue por medio de un instrumento tipo Likert la técnica de encuesta aplicada a un cuestionario midiendo la motivación como el JDS de Hackman y Oldhan adaptado para los profesionales de la salud fue validado por alpha cronbach de 0.72., y el instrumento utilizado para medir engagement laboral en este estudio validado por salanova y shaufeli con alpha cronbach de 0.87 fue UWES UTRECHT, teniendo

como resultados que el nivel de motivación de las profesionales de salud son bajos en un porcentaje de 88.9%, y que la mayoría de estas son mayores de tal modo que también los profesionales de salud no mantienen un engagement laboral alto por tanto la correlación existe pero es negativo.

De los ríos, (2020) en su investigación sobre la motivación y la felicidad en una empresa constructora, la cual tuvo como objetivo identificar los niveles de felicidad y motivación del personal que labora en la empresa. La metodología se desarrolla con un enfoque cuantitativo de corte transaccional, correlacional, de diseño no experimental, en el trabajo se desarrolló encuestas bajo una escala de medición del test de Alarcón, y el test de motivación propuesto por Gagne. La muestra a considerar considero a 110 colaboradores de la empresa, la cual cuenta con 5 unidades de transporte que funcionan en Lima, transcurrido el trabajo de campo, se pudo determinar que el 78% de los trabajadores tienen un alto nivel de felicidad, con una motivación laboral al 78%. Seguidamente en el proceso de relación de las 2 variables a través de un análisis estadístico, se llegó a la siguiente conclusión: No existe significancia de correlación entre la motivación y la felicidad, pues existe una débil relación entre ambas variables. Para terminar la relación entre la motivación y la felicidad no son convergentes. Al respecto se sugiere profundizar mayor información sobre el tema en curso, con el fin de desarrollar y ampliar temas de la felicidad con el apoyo de distintas organizaciones.

A continuación, se presenta las teorías relacionadas con el tema que proporcionan fundamento teórico para la presente investigación fortaleciendo la consistencia teórica para sustentar ambas variables

Respecto a la variable motivación laboral. Según McClelland (1989) Se define a la motivación como el principal objetivo diseñado para acrecentar la motivación y productividad de los colaboradores de una entidad. La motivación se realiza mediante la mayor satisfacción en el desempeño del trabajo. Un aspecto importante de la motivación es el ámbito laboral, con el fin de que las personas puedan sentirse cómodas en su ambiente laboral, trabajando más y de mejor manera, disfrutando el proceso de trabajo para que ellos puedan sentirse con mayor comodidad.

Partiendo de la teoría de motivación, establecida por Maslow (1943) que menciona que el hombre se encuentra en un proceso constante de motivación bajo 5 aspectos

de necesidad, los cuales se fundamentan en las necesidades fisiológicas que comprende las protección, orden, por otro lado, las necesidades sociales son parte de este aspecto donde las relaciones sociales son parte de este aspecto, seguido de las necesidades de autoestima mediante el prestigio ayuda al desarrollo de la autorrealización personal, donde incurre una serie de factores particulares para cada persona desde su perspectiva de valoración de los aspectos de formación y desarrollo.

Por otro lado, Hamptom (1989) menciona que la motivación está relacionada a todo lo que la gente realiza con el fin de corresponder a impulsos, deseos, tomando en cuenta su accionar bajo diferentes comportamientos. Se considera este fundamento en vista de que la motivación proviene y cumple características que deben ser conocidos para efectos de contrastación teórica.

Así también la motivación cumple características de gran importancia ya que tiene relevancia en el aspecto laboral de las personas, el cual se orienta a las acciones con la finalidad de mejorar los procesos. (Santrock, 2002)

La motivación está enfocada en el estímulo que reciben los individuos para crear conductas y comportamientos, desde la actividad administrativa, pues la intención de incrementar la motivación para acrecentar el desempeño de los trabajadores cumpliendo tareas, deberes y la forma de organización. Todas las acciones de motivación tienen como objetivo incrementar las posibilidades de los trabajadores a adecuarse para afrontar los desafíos de la entidad asignando y generando espacios cómodos. De acuerdo a esto se debe generar estímulos y elegir objetivos adecuados para poder concretar la meta, para generar beneficios organizacionales. (Catanzaro, 2001)

Por su parte McClelland (1989) menciona que la motivación es la intencionalidad de sobresalir para cumplir metas con el propósito de tener éxito mediante la motivación expresada en la necesidad intentando hacer de mejor manera las actividades aunque estas impliquen dificultades, críticas u otros.

Asimismo, sostiene que la motivación se puede desarrollar mediante 3 pilares predominantes en una persona, las cuales se presentan como dimensiones.

Las dimensiones que considera la motivación son:

Las necesidades de logro, que es el deseo de alcanzar el logro de acuerdo las



necesidades o preferencias que tenga la persona con una característica sobre ellos, a través de los desafíos que supone el temor al fracaso.

Necesidades de afiliación, que es el sentimiento de la necesidad de la compañía de su entorno más cercano, como los amigos, la familia, pues las personas temen ser rechazados, por ende, evitan serlo. Pues la necesidad de ser amados y aceptados en un grupo social también es indispensable para estas personas.

La necesidad de poder, incurre en la necesidad de la persona tener el control y el deseo de liderazgo en un grupo social, frente a los demás pues de manera general estas personas presentan particularidades de facilidades de habla, toma de decisiones, demuestran energía frente a un grupo, pues también les gusta enseñar.

La motivación es un aspecto indispensable en el sector salud ya que mediante esta se puede potenciar las actividades para mejorar el desempeño de los trabajadores que pueden desarrollar más capacidades y habilidades mediante su organización laboral, lo que puede incidir positivamente en la atención a los usuarios que acuden al centro de salud.

En la sociedad se manifiestan distintas conductas por parte de las personas por ello se presenta diferentes fenómenos dentro de la psicología humana, lo cual debe ser manejado desde el ámbito cultural para poder fomentar en ellos la dinámica de personalidad, por ende laboral (Esteve, 1993).

Por su parte Kahn (2001) menciona que el engagement es el aprovechamiento de los partícipes de una entidad con sus propias funciones dentro del ambiente de trabajo donde se recurre a la expresión física, cognoscente y emocional lo cual incide en su desempeño. Por lo mencionado, el engagement es el proceso en el cual los colaboradores de una entidad deben estar siempre comprometidos con el fin de alcanzar metas personales y grupales en beneficio propio y de las personas que dependen de la atención de estos colaboradores,

Por otro lado, Salanova y Schaufeli (2018) mencionan que el engagement es un resultado de definiciones psicológicas vinculadas al rendimiento en el trabajo con la búsqueda de constante mejora. Las dimensiones del engagement son:

Vigor: es la fuerza que se puede encontrar en diferentes niveles mediante la resistencia mental, mediante el deseo de realizar propósitos, por más de que se presenten obstáculos. Por ello la fuerza es un aspecto importante para determinar el

desenvolvimiento con energía de los trabajadores. (Salanova M. &, 2018)

La Dedicación: Es el proceso de implicación laboral, con la manifestación del sentimiento de significancia, inspiración y entusiasmo, considerando los retos en el ámbito laboral. (Salanova M. &, 2018)

Finalmente, la Absorción: es el resultado de la alta concentración del trabajo, donde se atraviesa resultados negativos u obstáculos, al respecto las compensaciones de las remuneraciones se pueden neutralizar con la percepción que los trabajadores puedan tener al respecto. Por ello la absorción en esta etapa es un producto sobre la carga laboral sin poder dar espacio a la elección u organización adecuada del trabajador. (Salanova M. &, 2018)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación de la presente fue de tipo básica, porque tiene como finalidad la obtención y recopilación de información existente para posteriormente con los resultados hallados se pueda construir y mejorar el conocimiento sobre la información previa existente.

La investigación básica está centrada en las fuentes teóricas basados en la generación de conceptos y una adecuada función, con la condición de validar nuevas teorías según Hernández, et al. (2014).

Por otro lado, la presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, porque, para la búsqueda de resultados se recurrió al análisis estadístico, con el fin de probar la relación existente de las variables: Motivación y Engagement.

El enfoque cuantitativo recurre a la recolección de datos con el fin de comprobar hipótesis basados en la medición estadística fortaleciendo una guía de comportamiento. según Hernández, et al. (2014).

#### **3.2. Diseño de investigación**

La presente investigación tiene características de diseño no experimental, que es el proceso de ejecutar la investigación sin manipular las variables.

La investigación no experimental tiene como objetivo observar la realidad tal y como se presentan en la realidad en investigación, para después analizarlos según Hernández, et al. (2014).

Asimismo, la presente tuvo características de corte transversal, porque la aplicación del trabajo de campo será realizada en un solo tiempo determinado, sin horizonte a nuevas aplicaciones o comparaciones entre periodos.

La investigación de corte transversal analiza datos de las variables en la recopilación dentro de un tiempo de periodo determinado, sobre la muestra establecida según Hernández, et al. (2014).

De acuerdo a las características de investigación de la presente, fue de tipo correlacional, porque se pretende encontrar la relación o interacción entre las variables de estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación correlacional busca evaluar el nivel de relación entre variables de manera descriptiva e inferencial, las cuales buscan establecer vinculaciones estadísticas según Hernández, et al. (2014).

### **3.3. Variables de estudio: definición conceptual y operacional**

#### **Motivación**

##### **Definición conceptual**

Es el conjunto de pilares que una persona percibe como sus necesidades laborales con el fin de lograr desafíos trazados de manera personal o grupales el ámbito laboral, las cuales se pueden seccionar como: poder, afiliación, logro, Por ende, se tomó como autor base para esta investigación (McClelland, 1989)

##### **Definición operacional**

Es el conjunto de necesidades para poder cumplir objetivos para satisfacer necesidades, para conducir a la satisfacción de un cliente o usuario.

##### Dimensiones

- ✓ Necesidades de logro
- ✓ Necesidades de afiliación
- ✓ Necesidad de poder

*Tabla 1. Matriz operacional de la variable de Motivación.*

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>	items	Escala y valores	Niveles y rango
------------------	--------------------	-------	------------------	-----------------

<b>Necesidad de logro.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consecución de logros.</li> <li>• Reconocimiento.</li> </ul>	1-3	Escala ordinal Nivel politómico	Nivel bajo Nivel medio Nivel alto
<b>Necesidades de afiliación.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones laborales.</li> <li>• Clima laboral.</li> <li>• Relaciones interpersonales en el trabajo.</li> </ul>	5-9	a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca	
<b>Necesidad de poder</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Progreso profesional.</li> <li>• Onboarding.</li> <li>• Satisfacción en el trabajo.</li> </ul>	10-12	e) Nunca	

## Engagement

### Definición conceptual

“Es un estado psicológico de realización, un puente de conexión entre la salud ocupacional y la dirección de recursos humanos” (Salanova & Schaufeli, 2009).

### Definición operacional

Es la constancia del ámbito psicológico relacionados a la salud ocupacional y los recursos del personal.

#### Dimensiones

- ✓ Vigor.
- ✓ Dedicación.
- ✓ Absorción.

*Tabla 2.* Matriz operacional de la variable de Engagement

DIMENSIÓN	INDICADORES	items	Escala y valores	Niveles y rango
<b>Vigor.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esfuerzo en el trabajo.</li> <li>• Resistencia mental.</li> </ul>	1-3	Escala ordinal Nivel politómico a) Siempre	Nivel bajo Nivel medio Nivel alto
<b>Dedicación.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persistencia laboral.</li> <li>• Propósito del trabajo.</li> <li>• Entusiasmo en el trabajo.</li> <li>• Orgullo de pertenencia institucional.</li> </ul>	4-6	b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca	
<b>Absorción.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimientos de felicidad.</li> <li>• Concentración en las tareas.</li> <li>• Placer por el trabajo.</li> </ul>	7-10	e) Nunca	

### 3.4. Población muestra y técnicas de muestreo

#### 3.4.1. Población

Para la presente investigación la población estuvo conformada por los 53 trabajadores que componen el personal asistencial del centro de salud Público en Pisac.

Según Olivares (2003) la población está conformada por un conjunto de las mediciones u observaciones del universo de interés en la investigación.

*Tabla 3. Población y características principales*

	<b>Genero</b>	
	<i>Masculino</i>	<i>Femenino</i>
<b>Profesionales</b>	6	24
<b>Técnicos</b>	7	16
<b>Sub Total</b>	13	40
<b>Total</b>		53

Fuente: Centro de Salud de Pisac

Se puede percibir en la tabla 1 que de los 53 trabajadores del centro de salud, se puede contar con 30 profesionales de la salud, asimismo, se percibe 23 técnicos profesionales que prestan sus servicios en el centro de salud, cabe resaltar que todos cuentan con conocimientos sobre atención al usuario.

### **3.4.2. Muestra**

Dado el tamaño pequeño de la población, se realizó una investigación exhaustiva con el propósito de identificar a los individuos que representaron la investigación en la aplicación, donde se ha considerado a la totalidad de 53 trabajadores del personal asistencial de salud. En vista de que la población es un número viable para aplicación, pero también se buscó evidenciar resultados concretos de manera exacta. En ese sentido el tipo de muestra de la presente fue censal, ya que se consideró a la población total como muestra.

La muestra censal es el tipo de muestra en la que todas las unidades de la población son intervenidas para precisar resultados absolutos. Hernandez et al. (2014)

## **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.5.1. Técnica**

**Encuesta:** Es una herramienta que se produce para hallar resultados de la investigación a través de la recopilación de datos en la aplicación del trabajo de campo. Hernandez et al. (2014)

Para la presente se recurrió al instrumento de cuestionario, que consta de un guía de preguntas para obtener información de las variables de estudio, por medio del personal asistencial de un Centro de Salud público en Pisac. Para lo cual se ha empleado la escala de Likert que permite conocer las actitudes y niveles de relación que existe entre la motivación y Engagement.

### 3.5.2. Instrumento

**Cuestionario:** Para la presente se ha recurrido al instrumento elaborado y validado por Guzmán et al., (2020) en su trabajo sobre motivación y engagement en un centro de salud, el cual está validado por cuestionario conformado por 22 ítems sobre las dimensiones de las variables de motivación y engagement, que fue aplicado a los trabajadores del centro de salud de Pisac, quienes brindaron información relevante para la presente. Detallados de la siguiente manera:

**Cuestionario sobre Motivación:** 12 ítems que se desarrollaron según las dimensiones de necesidad de logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder, que desarrollaron indicadores expresadas en ítems. Que presentaron 5 alternativas bajo la escala de valoración Likert.

**Cuestionario sobre el Engagement:** 10 ítems que se desarrollaron según las dimensiones de vigor, dedicación, absorción que desarrollaron indicadores expresadas en ítems. Que presentaron 5 alternativas bajo la escala de valoración Likert.

### 3.6. Validez y confiabilidad de instrumentos

Respecto a la validez del instrumento se ha fundamentado las variables, seguidas de las dimensiones, lo cual generó los indicadores, que en adelante se convirtieron en los ítems del instrumento. El instrumento de aplicación fue sometido a la prueba de validez de instrumento mediante el juicio de expertos, quienes evaluaron el instrumento, y dieron su opinión y validaron el instrumento mediante su firma de aprobación. (Ver anexo 5)

### 3.7. Confiabilidad del instrumento

Para poder probar la confiabilidad del instrumento elaborado, se ha realizado una prueba denominada Alfa de Crombach, aplicada a un

aprueba piloto de 10 trabajadores, debido a que se considero a una muestra representativa donde, el resultado fue de ,951 donde la confiabilidad es muy alta.

*Tabla 4.* Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,955	,951	22



## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

#### Variable Motivación

En la tabla 4 se puede observar el nivel de motivación que presentan los trabajadores es de nivel medio en un 49%, por otro lado, los trabajadores asistenciales desarrollan la necesidad de logro en un nivel medio al 52.8%, seguido de la necesidad de afiliación en un nivel alto al 47.2%, finalmente los trabajadores desarrollan la necesidad de poder en un nivel bajo al 64.2%. Al respecto la motivación debe ser fortalecida para generar en ellos identidad y un mejor desempeño en el trabajo.

Tabla 5. Nivel de motivación y sus dimensiones

Nivel	Motivación		Necesidad de logro		Necesidad de afiliación		Necesidad de poder	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Nivel bajo	4	7	13	24	17	32	34	64
Nivel medio	26	49	28	52	11	20	15	28
Nivel alto	23	43	12	22	25	47	4	7
Total	53	100.0	53	100.0	53	100.0	53	100.0

Fuente: Elaboración propia

#### Variable Engagement

En la tabla 5 se puede percibir que el engagement, de los trabajadores se desarrolla en un nivel bajo en un 73%, seguidamente la dimensión de vigor ha evidenciado el 79% con un nivel bajo, por otro lado, el 90% de la misma población evidencio un nivel bajo de dedicación, finalmente el 50% de la misma, evidencio un nivel medio de absorción dentro del engagement.

Tabla 6. Nivel de engagement y sus dimensiones

Nivel	Engagement		Vigor		Dedicación		Absorción	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Nivel bajo	39	73	42	79	48	90	14	26
Nivel medio	12	22	10	18	5	9	27	50
Nivel alto	2	3.8	1	1.9	0	0	12	22.6
Total	53	100.0	53	100.0	53	100.0	53	100.0

Fuente: Elaboración propia

#### 4.2. Contratación de hipótesis

De los resultados obtenidos sobre la aplicación de los instrumentos bajo la escala de Likert, se ha recurrido a la prueba no paramétrica con el fin de contrastar la hipótesis general y específicas recurriendo a la prueba estadística Rho de Spearman mediante el programa estadístico SPSS. 25.

##### De la hipótesis general

La hipótesis planteada: La relación entre la motivación y el engagement laboral es significativa en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021. Se observa que bajo la prueba estadística de Rho de Spearman la significación bilateral es de  $p\text{-valor} = 0,003 < 0,05$ , por ende, se acepta la (H1), evidenciando así la relación directa entre la variable de Motivación y el Engagement en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021. Además, sobre el resultado de correlación de Rho de Spearman se ha obtenido el resultado  $Rho = 0,403$ , que significa que la relación es positiva moderada

Tabla 7. Prueba de hipótesis general

			Motivación	Engagement
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,403**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	53	53
	Engagement	Coefficiente de correlación	,403**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	53	53

Fuente: Elaboración propia

## Hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1

Se observa se observa que bajo la prueba estadística de Rho de Spearman la significación bilateral es de  $p\text{-valor} = 0,001 < 0,05$ , por ende, se acepta la (H1), evidenciando así la relación directa entre la dimensión de necesidad de logro y la variable Engagement en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021. Además, sobre el resultado de correlación de Rho de Spearman se ha obtenido el resultado  $Rho = 0,635$ . Por ello se afirma que existe una relación directa y positiva moderada entre la dimensión de necesidad de logro y la variable Engagement en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021.

Tabla 8. Prueba de hipótesis específica 1

			Necesidad de logro	Engagement
Rho de Spearman	Necesidad de Logro	Coeficiente de correlación	1,000	,635
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	53	53
	Engagement	Coeficiente de correlación	,635	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	53	53

Fuente: Elaboración propia

### Hipótesis específica 2

#### Interpretación

Se observa que bajo la prueba estadística de Rho de Spearman la significación bilateral es de  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ , por ende, se acepta la hipótesis alterna (H1), evidenciando así la relación directa entre la dimensión de necesidad de afiliación y la variable Engagement en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021. Además, sobre el resultado de correlación de Rho de Spearman se ha obtenido el resultado  $Rho = 0,550$ . Por ello se afirma que existe una relación directa y positiva moderada entre la dimensión de necesidad de afiliación y la variable Engagement en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021.

**Tabla 9.** Prueba de hipótesis específica 2

			Necesidad de afiliación	Engagement
Rho de Spearman	Necesidad de afiliación	Coeficiente de correlación	1,000	,550**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Engagement	Coeficiente de correlación	,550**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

Fuente: Elaboración propia

### Hipótesis específica 3

#### Interpretación

Se observa que bajo la prueba estadística de Rho de Spearman la significación bilateral es de  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ , por ende, se acepta la hipótesis alterna (H1), evidenciando así la relación directa entre la dimensión de necesidad de poder y la variable Engagement en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021. Además, sobre el resultado de correlación de Rho de Spearman se ha obtenido el resultado  $Rho = 0,535$ . Por ello se afirma que existe una relación directa y positiva moderada entre la dimensión de necesidad de poder y la variable Engagement en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021.

**Tabla 10.** Prueba de hipótesis específica 3

			Necesidad de poder	Engagement
Rho de Spearman	Necesidad de poder	Coeficiente de correlación	1,000	,535**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Engagement	Coeficiente de correlación	,535**	1,000

Sig. (bilateral)	,000	.
N	53	53

Fuente: Elaboración propia

## V. DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos se puede afirmar que el engagement es un conjunto de actividades en la cual los trabajadores no se encuentran comprometidos a encaminarlo de manera óptima, pues la predominancia de sus dimensiones fue de nivel bajo, pues se manifiesta en un desempeño laboral inadecuado que evidencia una serie de resultados negativos que afecta a los demás componentes del centro de salud y por ende a los usuarios. De acuerdo a los resultados obtenidos, se ha podido realizar la contrastación de pruebas de hipótesis con los antecedentes consultados, donde se ha podido encontrar que:

Frente a la hipótesis general, se acepta la hipótesis alterna (H1), evidenciando así una relación directa y positiva moderada entre la Motivación y el Engagement en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021, pues la motivación es un factor determinante para encaminar el desempeño laboral de los trabajadores, que también incide en el engagement de los mismos.

Alarcón, Ganga, Pedraja y Monteverde (2020) en su investigación sobre la motivación y satisfacción laboral de los obstetras de un centro de salud en Chile, obtuvo como resultados que la correlación es positiva entre motivación y satisfacción laboral en nivel alto, lo que quiere decir que desarrollar una adecuada motivación en los trabajadores puede desenvolver de mejor manera su atención hacia los usuarios, lo que puede generar en los mismos trabajadores satisfacción laboral y agrado por sus actividades.

Asimismo, Amanqui (2018) menciona que la motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de un centro de salud, evidencian resultados del 88.9% que evidencian un engagement de nivel medio, de tal modo que también los profesionales de salud no mantienen un engagement laboral alto por tanto la correlación existe, pero es negativo.

De los resultados hallados, se puede evidenciar que el nivel de motivación de los trabajadores del centro de salud es medio pues no cumplen con algunos

aspectos que son importantes para la atención a los usuarios, por lo que se evidencia inconformidad con su atención debido a la tardanza en su atención, falta de empatía de los trabajadores que no ayudan a los pacientes en temas que ellos no entienden, así también, la falta de recursos que los trabajadores pueden tener, lo cual limita el desarrollo de capacidades de estos trabajadores, por ello es conveniente hacer un seguimiento constante del ambiente de trabajo de los colaboradores, para poder hacer más efectivo el desempeño laboral de los mismos en beneficio de los usuarios.

En contrastación con la presente investigación se puede afirmar que la motivación es un aspecto importante para poder desarrollar el engagement de los trabajadores de un centro de labores, que se encuentra enfocado en la atención a los usuarios.

Frente a la primera hipótesis específica, se ha evidenciado que existe una relación directa y positiva moderada entre la dimensión de necesidad de logro y la variable Engagement en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021. debido a la relación directa entre la dimensión de necesidad de logro y la variable Engagement con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman se ha obtenido el resultado  $Rho=0,635$ , que significa que la relación positiva moderada entre dimensión de necesidad de logro y la variable Engagement.

Rivera, Hernandez, Forgiony, Bonilla y Santos (2018) en su trabajo acerca de la motivación laboral de los funcionarios del sector salud, pudo concluir que existe una alta relación entre la motivación que están altamente determinadas por las relaciones interpersonales de los colaboradores.

Por su parte Nencini, Romaioli, Meneghini (2015) en su investigación sobre la motivación voluntaria para el clima organizacional, concluyó que existe un alto nivel de motivación de parte de los voluntarios que los trabajadores pero tenía como factor determinante el clima organizacional de la institución que quiere decir a mayor motivación mejor clima laboral. En contrastación con la presente investigación se puede afirmar que la necesidad de logro es un factor determinante para poder fortalecer la motivación de los trabajadores, ya que la necesidad de logro debe ser percibida como un objetivo a cumplir por todos los trabajadores.

La necesidad de logro que una persona tiene en su centro de labores es

importante en el desarrollo de actividades, sin embargo, los colaboradores del centro de salud de Pisac han evidenciado un nivel medio de necesidad de logro, porque probablemente tienen objetivos trazados, pero no pueden ser cumplidos debido a que ellos no cuentan con los recursos necesarios, lo cual es responsabilidad del gobierno que no puede organizar ni distribuir de manera eficiente los elementos de trabajo para estos colaboradores.

Frente a la segunda hipótesis específica, se ha evidenciado que existe una relación directa y positiva moderada entre la dimensión de necesidad de afiliación y la variable Engagement en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021, ya que se ha obtenido un  $p$ -valor =  $0,000 < 0,05$  en la significación bilateral de Rho de Spearman, por ende, un coeficiente de correlación de Rho de Spearman se ha obtenido el resultado  $Rho=0,550$ , que significa que la relación positiva moderada entre dimensión de necesidad de afiliación y la variable Engagement. Por ello se afirma que existe una relación directa y positiva moderada entre la dimensión de necesidad de afiliación y la variable Engagement Carrillo (2020) en su investigación sobre el Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud, pudo concluir que el personal de salud en el primer nivel de atención tiene un nivel alto de Engagement con respecto a las dimensiones evaluadas que en este caso son el vigor, dedicación, absorción. Y en los objetivos específicos no se tiene mucha variación lo que indica que obtuvieron de un nivel medio a alto. Así también Rivera (2018) en su investigación sobre la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud Colombia, pudo identificar que existe una alta relación entre la motivación y el clima organizacional que están altamente determinadas por las relaciones interpersonales.

Al respecto se puede afirmar que las necesidades de afiliación se desarrollan en los trabajadores mediante la necesidad y el alcance de relaciones estables y productivas dentro del ámbito laboral, pues con este factor se puede fortalecer el Engagement de los trabajadores.

La necesidad de afiliación es un factor determinante dentro de la motivación, pues en la presente investigación se ha identificado que la mayoría de los trabajadores desarrollan un alto nivel de afiliación, pues los trabajadores han evidenciado un índice adecuado de socialización y compañerismo, en la cual se

manifiesta el apoyo entre los colegas y compañeros de trabajo, todo este proceso ayuda a maximizar el compromiso de los trabajadores para su ámbito laboral, con el fin de brindar una atención de calidad para los usuarios.

Frente a la tercera hipótesis específica, se ha obtenido que existe una relación directa y positiva moderada entre la dimensión de necesidad de poder y la variable Engagement en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021. En vista de que la significación bilateral de Rho de Spearman fue de  $0,000 < 0,05$ , y un coeficiente de correlación de  $0,535$ . Al respecto De los ríos, (2020) en su investigación sobre la motivación y la felicidad en una empresa constructora, pudo determinar que no existe significancia de correlación entre la motivación y la felicidad, pues existe una débil relación entre ambas variables. Para terminar la relación entre la motivación y la felicidad no son convergentes. Así también, Sutta (2019) en su estudio sobre el engagement y la satisfacción laboral en el centro de salud de Urcos. Se pudo encontrar que el 49,4% de nivel medio de motivación, por ello se concluye que la mayoría de la población intervenida desarrolla en un nivel medio lo cual no es apropiado para la calidad de atención.

Por lo mencionado se puede afirmar que la necesidad de poder es un factor imprescindible que los trabajadores deben poseer para poder alcanzar objetivos en beneficio y satisfacción de los usuarios que acuden al centro de salud.

La necesidad de poder que desarrollan los trabajadores es de bajo nivel, pues ellos no buscan alcanzar mayores responsabilidades, debido a que estas responsabilidades no son retribuidas en su gran mayoría, pues usualmente la retribución debería ser reconocida mediante incentivos económicos y otros reconocimientos u otras opciones académicas, pues el estado no ha reconocido ni organizado la forma de poder brindar este soporte a los colaboradores.

La principal limitación encontrada en el transcurso de la presente fue de encontrar investigaciones relacionadas con el tema en situación de pandemia, debido a que la investigación ha transcurrido dentro del estado de emergencia debido a la Covid-19, que ha ocasionado una nueva forma de vida.

Asimismo, la recopilación de información fue de manera limitada, en la cual no se pudo tener contacto directo con los trabajadores del centro de salud para poder ayudarles a comprender de mejor manera las preguntas del cuestionario.





## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Respecto al objetivo general, se concluye que existe relación significativa y positiva moderada entre la motivación y el engagement en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021, ya que mediante la prueba estadística de Rho de Spearman, la significación bilateral es de p-valor=  $0,003 < 0,05$ . Además, sobre el resultado de correlación de Rho de Spearman se ha obtenido el resultado  $Rho=0,403$ , que significa que la relación es positiva moderada

**Segunda:** Respecto al primer objetivo específico, se concluye que existe una relación directa y positiva moderada entre la dimensión de necesidad de logro y la variable Engagement, en vista de que mediante la prueba estadística de Rho de Spearman la significación bilateral es de p-valor=  $0,001 < 0,05$ . Así también, sobre el resultado de correlación de Rho de Spearman se ha obtenido el resultado  $Rho=0,635$ .

**Tercera:** Respecto al segundo objetivo específico, se concluye que existe una relación directa y positiva moderada entre la dimensión de necesidad de afiliación y la variable Engagement en el personal asistencial del centro de salud Pisac, ya que prueba estadística de Rho de Spearman la significación bilateral es de p-valor=  $0,000 < 0,05$ , así también el resultado de correlación de Rho de Spearman se ha obtenido el resultado  $Rho=0,550$ .

**Cuarta:** Respecto al tercer objetivo específico, se concluye que existe una relación directa y positiva moderada entre la dimensión de necesidad de poder y la variable Engagement en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021, en vista de que mediante la prueba estadística de Rho de Spearman la significación bilateral es de p-valor=  $0,000 < 0,05$ . Además, sobre el resultado de correlación de Rho de Spearman se ha obtenido el resultado  $Rho=0,535$ .

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda a los directivos del centro de salud de Pisac mejorar los vínculos de comunicación con los trabajadores con el fin de motivarlos en el ámbito laboral para encaminar el Engagement de los mismos, mediante talleres de focus group entre los directivos del centro de salud de Pisac.
- Se recomienda a los trabajadores del centro de salud de Pisac tomar cursos de capacitación sobre motivación y engagement para poder fomentar en ellos la necesidad de logro y puedan trabajar en torno al cumplimiento de necesidades de logro a nivel personal e institucional.
- Se recomienda a la comunidad académica buscar mayor información de forma virtual y física sobre las necesidades de filiación para poder poner en práctica la optimización de actividades de manera conjunta mediante las relaciones en el ambiente laboral.
- Se recomienda al personal asistencial del centro de salud de Pisac, organizar y desarrollar actividades que impliquen dominio de conocimientos empíricos y prácticos con respecto a la motivación con el fin de optimizar el Engagement de los trabajadores de forma conjunta en beneficio de los usuarios del centro.

## REFERENCIAS

- Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja, L., & Monteverde, A. (2020). *Satisfacción y motivación laboral en profesionales obstétricos de un hospital chileno*. Chile: Medwarv.
- Carrillo, P. (2020). *Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador*. Ecuador: UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR.
- Catanzaro, D. (2017). *Motivación y Emoción*. Madrid, España: Prentice Hall.
- Catanzaro, D. (2018). *Motivación y Emoción*. Madrid, España: Prentice Hall.
- De los ríos, S. (2020). *La Motivación y su relación con la Felicidad en la empresa Inka Construcciones*. Lima: PUCP.
- Esteva, C. (1993). *Cultura, sociedad y personalidad*. Barcelona: Anthropos.
- García, M., & Bedoya, M. (2016). *Hacia un clima organizacional plenamente gratificante en la división de admisiones y registro académico de la Universidad del Valle*. Colombia: Universidad del Valle.
- Hampton, D., & Summer, C. (1989). *Manual de desarrollo de recursos humanos*. Mexico : Trillas.
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill Education.
- Kahn, W. (2001). *Psychological conditions of personal engagement and*.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2019). *Administración una perspectiva global y Empresarial*. México: MC GRAW hill.
- Lisbona, A., Morales, F., & Palací, F. (2019). *El engagement como resultado de la socialización organizacional. International Journal of Psychology and Psychological Therapy*. Madrid España.
- Mafra, E. (2020). *Engagement: guía completa del concepto y por qué es clave en tu Marketing*.
- Maldonado, E. (2015). *Satisfacción laboral y percepción del cuidado humanizado en profesionales de enfermería en servicios periféricos Tacna – 2014*. Tacna.
- Maslow, A. H. (1943). "A theory of human motivation". *Psychological Review* 5.
- Mc gregor, M. (2018). *The mediating effect of leader-member exchange on the relationship between Theory X and Y management styles and effective*

- commitment: A multilevel analysis." Journal of Management and Organization,*
- McClelland, D. (1953). *The achievement mottve.* . New York: Appleton-Century-Crofts. .
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana.* . Madrid: Narcea.
- Meyr, J., & Allen, N. (2017). *Commitment in the workplace: Theory, research,*. Application. Sage.
- Moya, M. (2017). *“Motivación y Satisfacción de los profesionales de Enfermería: Investigación aplicada en un área quirúrgica.* España: Universidad de Cantabria.
- Olivares, J. (2019). *Guía de muestreo.* Maracaibo.
- Palacios, A. (2019). *Motivación y Engagement Laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz, 2019.* Chimbote: UCV.
- Perez, A. (2016). *Las cuatro teorías motivacionales que deberías conocer.* Colombia: Ceolevel.
- Perez, A. (2016). *Las cuatro teorías motivacionales que deberías conocer.* Ceolevel,.
- Quispe, C., & Vela, P. (2020). *COVID-19: una pandemia en la era de la salud digital.* *Ciencias de la Salud.* Obtenido de <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/164>
- Rivera, D., Hernandez, J., Forgiony, J., Bonilla, N., & Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 17.
- Salanova, M. &. (2018). *“El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión”.* Anales de Psicología, vol. 25.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). *El Engagement de los empleados: Un reto para la dirección de los resultados humanos.* Revista de Trabajo y Seguridad Social.
- Soto, I. (2018). *LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ARCOR S.A.* . UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN.
- Sutta, A. (2019). *Engagement y satisfacción laboral del usuario interno del centro de salud de Urcos en la ciudad de Cusco.* Cusco: UNSAAC.

- Salanova, M. &. (2018). *“El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión”*. Anales de Psicología, vol. 25.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2019). *El “engagement” en el trabajo. Primera edición*. Madrid, España: Alianza Editorial.  
file:///C:/Users/pc/Downloads/9038-59763-1-PB%20(1).pdf.
- Santrock, J. (2016). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.
- Sarmiento, A. (2018). *“Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico recuperación y central de esterilización del HRHD. Arequipa Julio – 2017”*. Arequipa: UNSA.
- Soto, C. (2018). *LA MOTIVACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ARCOR S.A.* Huacho: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN.
- Sutta, A. (2019). *realizo un estudio titulado engagement y satisfacción laboral del usuario interno del centro de salud de Urcos en la ciudad de Cusco*. Cusco: UNSAAC.
- Taípe, C. (2017). *“La calidad de prestación y la complacencia del comprador de las asociaciones de transporte de pasajero interprovincial de la Localidad de Abancay. 2014”*. Abancay: Universidad Nacional Micaela Bastida de Apurímac.
- Torres, C. (2020). *Conocimientos y actitudes sobre el Covid -19 en estudiantes de odontología de la Universidad Norbert Wiener, en el 2020*. Lima: UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER.
- Wang, S. (2020). *SARS-CoV-2 y COVID-19*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1684118220300931?via%3Dihub>
- Zunyou, W. (2020). *Characteristics of and Important Lessons From the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Outbreak in China Summary of a Report*. China: Chinese Center for Disease Control and Prevention –China, 2020.



## **Anexos**



## Anexo 1

### Declaratoria de autenticidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Apaza Asto, Kelvin Daniel, egresado de la Escuela de posgrado/ Programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo, Lima, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación: “Motivación y engagement laboral en el personal asistencial de un centro de salud público en Pisac, Cusco 2021”. Es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

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

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

Lima, 30 de julio de 2021

Apellidos y Nombres del Autor Apaza Asto, Kelvin Daniel	
DNI: 46592998	Firma
ORCID:( <a href="https://orcid.org/0000-0003-2973-1731">0000-0003-2973-1731</a> )	

## **Anexo 2**

### **Declaratoria de autenticidad del asesor**

### Anexo 3: Matriz de consistencia

**TÍTULO: Motivación y engagement laboral en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021**

**AUTOR: Kelvin Daniel Apaza Asto**

<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variables</b>
¿Cuál es la relación entre la motivación y el engagement laboral en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021?	Determinar la relación entre la motivación y el engagement laboral en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021	Existe una relación significativa entre la motivación y el engagement laboral en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021	Variable 1: Motivación
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	
¿Cómo se relaciona las necesidades de logro y el engagement laboral en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021?	Identificar las necesidades de logro y engagement laboral en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021	Existe relación significativa entre las necesidades de logro y engagement laboral en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021	Variable 2: Engagement laboral
¿De que manera se relaciona las necesidades de afiliación y el engagement laboral en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021?	Explicar la relación entre las necesidades de afiliación y el engagement laboral en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021	Existe relación significativa entre las necesidades de afiliación y el engagement laboral en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021	
¿De que manera la necesidad de poder se relaciona con el engagement laboral en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021?	Determinar la relación de la necesidad de poder con el engagement laboral en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021	Existe relación significativa entre las necesidades de poder con el engagement laboral en el personal asistencial del centro de salud Pisac, Cusco 2021	



## Anexo 4

### Instrumentos de recolección de datos

Investigación titulada: “MOTIVACIÓN Y ENGAGEMENT LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN CENTRO SALUD PÚBLICO EN PISAC, CUSCO 2021”

En el presente cuestionario se presentan afirmaciones sobre la percepción del desempeño laboral y satisfacción de usuario. **ROGAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN TUS RESPUESTAS.** Cabe mencionar que no existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

#### **MOTIVACIÓN**

N°	Ítem	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Necesidad de Logro</b>					
1.	Pongo mucho empeño en mejorar mi rendimiento en el trabajo.					
2.	Me gusta la competencia y ganar.					
3.	Con Frecuencia me encuentro hablando, con quienes me rodean, de situaciones no laborables					
4.	Me gustan los grandes retos.					
	<b>NECESIDADES DE AFILIACION</b>					
5.	Siento que existe compañerismo y confianza en mí área de trabajo					
6.	Me siento a gusto (a) al compartir el trabajo en equipo en la institución donde laboro					
7.	Siento que he crecido profesionalmente por las oportunidades ofrecidas en mi centro de trabajo					
8.	Estoy conforme con la integración al nuevo personal					
9.	Me siento conforme con las actividades que desarrollo					

	en grupo con mis compañeros.					
<b>NECESIDAD DE PODER</b>						
10.	Me gusta tener el mando de las cosas.					
11.	Me gusta agradecerles a los demás.					
12.	Me gusta saber cuánto he avanzado cuando termino mis actividades.					

### ENGAGEMENT

N°	Ítem	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>VIGOR</b>						
1.	Siento que tengo energía suficiente para cumplir mis actividades					
2.	Siempre busco cumplir mis actividades pese a mi cansancio y agotamiento.					
3.	Los problemas y/o dificultades no son obstáculo para el desenvolvimiento de mis labores					
<b>DEDICACION</b>						
4.	Me siento identificado y comprometido con mi trabajo en la institución.					
5.	Me siento satisfecho con el desempeño en mis funciones laborales					
6.	Me siento orgulloso por pertenecer al personal del centro de salud					
<b>ABSORCION</b>						
7.	Me siento entusiasmado por las actividades que					

	desarrollo en la institución					
8.	Encuentro dificultades para desconectarme del trabajo					
9.	Participo y colaboro con mis obligaciones					
10.	Me siento a gusto trabajando en el centro de salud Pisac.					

...Muchas gracias

### Anexo 5: Certificado de validación de instrumentos

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: NECESIDAD DE LOGRO</b>							
	Pongo mucho empeño en mejorar mi rendimiento en el trabajo.	X		X		X		
	Me gusta la competencia y ganar.	X		X		X		
	Con Frecuencia me encuentro hablando, con quienes me rodean, de situaciones no laborables	X		X		X		
	Me gustan los grandes retos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: NECESIDADES DE AFILIACIÓN</b>							
	Siento que existe compañerismo y confianza en mí área de trabajo	X		X		X		
	Me siento a gusto (a) al compartir el trabajo en equipo en la institución donde laboro	X		X		X		
	Siento que he crecido profesionalmente por las oportunidades ofrecidas en mi centro de trabajo	X		X		X		
	Estoy conforme con la integración al nuevo personal	X		X		X		
	Me siento conforme con las actividades que desarrollo en grupo con mis compañeros.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: NECESIDAD DE PODER</b>							
	Me gusta tener el mando de las cosas.	X		X		X		
	Me gusta agradecerles a los demás.	X		X		X		
	Me gusta saber cuánto he avanzado cuando termino mis actividades.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Sharmely Eliana Paucar Timpo  
DNI: 44975712.....

Especialidad del validador: Magister en Gestión de la Salud.....

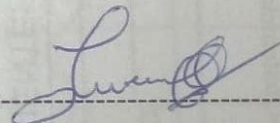
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

22 de Mayo del 2021



.....  
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ENGAGEMENT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: VIGOR</b>							
1	Siento que tengo energía suficiente para cumplir mis actividades	X		X		X		
2	Siempre busco cumplir mis actividades pese a mi cansancio y agotamiento.	X		X		X		
3	Los problemas y/o dificultades no son obstáculo para el desenvolvimiento de mis labores	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: DEDICACION</b>							
9	Me siento identificado y comprometido con mi trabajo en la institución.	X		X		X		
10	Me siento satisfecho con el desempeño en mis funciones laborales	X		X		X		
11	Me siento orgulloso por pertenecer al personal del centro de salud	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: ABSORCION</b>							
18	Me siento entusiasmado por las actividades que desarrollo en la institución	X		X		X		
19	Encuentro dificultades para desconectarme del trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Sharmely Eliana Paucar Timpó


DNI: 44975718

Especialidad del validador: Magister en Gestión de la Salud

22 de Mayo del 2021

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

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

  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: NECESIDAD DE LOGRO</b>							
	Pongo mucho empeño en mejorar mi rendimiento en el trabajo.	X		X		X		
	Me gusta la competencia y ganar.	X		X		X		
	Con Frecuencia me encuentro hablando, con quienes me rodean, de situaciones no laborables	X		X		X		
	Me gustan los grandes retos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: NECESIDADES DE AFILIACIÓN</b>							
	Siento que existe compañerismo y confianza en mi área de trabajo	X		X		X		
	Me siento a gusto (a) al compartir el trabajo en equipo en la institución donde laboro	X		X		X		
	Siento que he crecido profesionalmente por las oportunidades ofrecidas en mi centro de trabajo	X		X		X		
	Estoy conforme con la integración al nuevo personal	X		X		X		
	Me siento conforme con las actividades que desarrollo en grupo con mis compañeros.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: NECESIDAD DE PODER</b>							
	Me gusta tener el mando de las cosas.	X		X		X		
	Me gusta agradecerles a los demás.	X		X		X		
	Me gusta saber cuánto he avanzado cuando termino mis actividades.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Olida Corbacho Pizar  
DNI: 44746758

Especialidad del validador: Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

22 de Mayo del 2021

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

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

  
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ENGAGEMENT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: VIGOR</b>							
1	Siento que tengo energía suficiente para cumplir mis actividades	X		X		X		
2	Siempre busco cumplir mis actividades pese a mi cansancio y agotamiento.	X				X		
3	Los problemas y/o dificultades no son obstáculo para el desenvolvimiento de mis labores	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: DEDICACION</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Me siento identificado y comprometido con mi trabajo en la institución.	X		X		X		
10	Me siento satisfecho con el desempeño en mis funciones laborales	X				X		
11	Me siento orgulloso por pertenecer al personal del centro de salud	X				X		
	<b>DIMENSIÓN 3: ABSORCION</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Me siento entusiasmado por las actividades que desarrollo en la institución	X		X		X		
19	Encuentro dificultades para desconectarme del trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ES SUFICIENTE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Alida Corbacho Rojas

DNI: 44746758

Especialidad del  
validador: .....

Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

22 de Mayo del 2021

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

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

  
Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: SITUACIONES MOTIVACIONALES</b>								
1	Consecución de Logros Reconocimiento Condiciones Laborales	✓		✓		✓		
2	Me siento conforme con el cumplimiento con mis objetivos propuestos en el trabajo	✓		✓		✓		
3	He sentido que he recibido un reconocimiento por hacer un buen trabajo	✓		✓		✓		
4	Siento comodidad y seguridad con las condiciones laborales establecidas en el centro de salud	✓		✓		✓		
5	Me siento a gusto en el ambiente laboral del centro de salud	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: NECESIDADES DE AFILIACIÓN</b>								
8	Siento que existe compañerismo y confianza en mi area de trabajo	✓		✓		✓		
9	Me siento a gusto (a) al compartir el trabajo en equipo en la institución donde laboro	✓		✓		✓		
10	Siento que he crecido profesionalmente por las oportunidades ofrecidas en mi centro de trabajo	✓		✓		✓		
11	Estoy conforme con la integración al nuevo personal	✓		✓		✓		
12	Me siento conforme con las actividades que desarrollo en grupo con mis compañeros.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: DESARROLLO PROFESIONAL</b>								
16	Busco cumplir con mis obligaciones profesionales dándole la importancia del caso	✓		✓		✓		
17	Estoy muy comprometido con los propósitos institucionales, por ello mi trabajo está dedicado a su cumplimiento	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

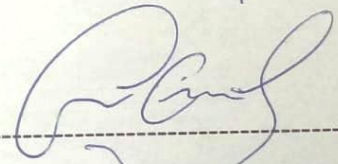
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ccala Molina Mary Isabel  
DNI: 42096658

Especialidad del validador: Gestión de los servicios de la salud

21 de Mayo del 2021

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

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

  
-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ENGAGEMENT**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: VIGOR</b>								
1	Siento que tengo energía suficiente para cumplir mis actividades	α		α		α		
2	Siempre busco cumplir mis actividades pese a mi cansancio y agotamiento.	α		α		α		
3	Los problemas y/o dificultades no son obstáculo para el desenvolvimiento de mis labores	α		α		α		
<b>DIMENSIÓN 2: DEDICACION</b>								
9	Me siento identificado y comprometido con mi trabajo en la institución.	α		α		α		
10	Me siento satisfecho con el desempeño en mis funciones laborales	α		α		α		
11	Me siento orgulloso por pertenecer al personal del centro de salud	α		α		α		
<b>DIMENSIÓN 3: ABSORCION</b>								
18	Me siento entusiasmado por las actividades que desarrollo en la institución	α		α		α		
19	Encuentro dificultades para desconectarme del trabajo	α		α		α		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ES SUFICIENTE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ccala Molina Mary Isabel

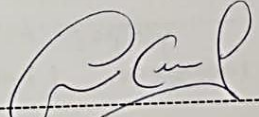
DNI: 42096658

Especialidad del validador: Gestión de los Servicios de la Salud

21 de Mayo del 2021

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

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

  
Firma del Experto Informante.

## Anexo 6

### Análisis de fiabilidad del instrumento para medir la motivación y el engagement

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,951	,955	22

## **Anexo 7: Evidencias del análisis estadístico**

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda PDFelement ¿Qué desea hacer? Compartir

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

K15 2

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
3																						
4		P+B4:V4on go mucho empeño en mejorar mi rendimiento en el trabajo.	Me gusta la competencia a y ganar.	Con Frecuencia me encuentro hablando, con quienes me rodean, de situaciones no laborales	Me gustan los grandes retos.	Siento que existe compañerismo y confianza en mi área de trabajo	Me siento a gusto (a) al trabajar en el equipo en la institución donde laboro	Siento que he crecido profesionalmente por las oportunidades ofrecidas en mi centro de trabajo	Estoy conforme con la integración al nuevo personal	Me siento conforme con las actividades que desarrollo en grupo con mis compañeros	Me gusta tener el mando de las cosas.	Me gusta agradecer a los demás.	Me gusta saber cuánto he avanzado cuando termino mis actividades	Siento que tengo energía suficiente para cumplir mis actividades	Busco cumplir mis actividades pese a mi cansancio o agotamiento.	Los problemas o dificultades no son obstáculo para el desenvolvimiento de mis labores	Me siento identificado y comprometido con mi trabajo en la institución.	Me siento satisfecho con el desempeño en mis funciones laborales	Me siento orgulloso por pertenecer al personal del centro de salud	Me siento entusiasmado por las actividades que desarrollo en la institución	Encuentro dificultades para desconectarme del trabajo	Participo y colaboro con mis obligaciones
5	1	2	1	3	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	2	2	2	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
7	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	2	2	3
8	4	2	2	1	1	4	2	3	2	2	3	3	2	1	1	4	2	1	2	3	3	2
9	5	1	3	5	1	2	1	1	2	2	3	3	1	1	1	5	1	3	1	5	1	1
10	6	1	1	5	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1
11	7	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1
12	8	1	2	3	1	2	1	2	2	1	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1	3	1
13	9	1	1	5	1	3	1	1	1	1	2	5	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1
14	10	1	1	4	1	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	4	2
15	11	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	1	2	1	1	2	1
16	12	2	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	2	1	1	1	1	2	3	2	5	2
17	13	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	4	3	1	1	3	1	1	1	1	4	1
18	14	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
19	15	1	1	1	1	4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3
20	16	1	2	4	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1
21	17	2	4	3	1	3	1	3	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1
22	18	1	2	3	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1
23	19	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	1	1
24	20	1	1	3	1	3	3	3	3	2	1	3	1	3	1	1	3	1	3	3	4	2
25	21	1	1	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
26	22	1	4	3	2	3	1	2	1	3	5	5	3	1	1	1	1	3	3	3	5	1
27	23	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1
28	24	1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1
29	25	1	1	5	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1
30	26	3	1	4	2	3	2	3	1	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1
31	27	2	2	4	1	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1
32	28	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1
33	29	1	3	4	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
34	30	1	1	4	1	2	1	2	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
35	31	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	5	1
36	32	1	1	4	1	3	3	3	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1
37	33	1	1	3	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1
38	34	1	3	4	1	2	1	2	2	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1
39	35	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
40	36	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2
41	37	2	2	2	1	4	4	2	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	2	4	4	3
42	38	1	2	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	1
43	39	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1
44	40	1	2	3	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
45	41	1	2	4	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	1	2	1	1	3	1

Hoja1 Hoja2

Listo 70%

Kevin resultados D.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	0	Pongo mucho e...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	0	Me gusta la co...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	0	Con Frecuencia...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	0	Me gustan los ...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	0	Siento que exis...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	0	Me siento a gu...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	0	Siento que he c...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	0	Estoy conforme...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	0	Me siento conf...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	0	Me gusta tener ...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	0	Me gusta agrad...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	0	Me gusta saber...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	0	Siento que teng...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	0	Busco cumplir ...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	0	Los problemas ...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	0	Me siento ident...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	VAR00017	Numérico	8	0	Me siento satis...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	VAR00018	Numérico	8	0	Me siento orgul...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	VAR00019	Numérico	8	0	Me siento entu...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	VAR00020	Numérico	8	0	Encuentro difi...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	VAR00021	Numérico	8	0	Participo y cola...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	VAR00022	Numérico	8	0	Me siento a gu...	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	logro	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
24	afiliacion	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
25	poder	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
26	vigor	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
27	dedicacion	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
28	absorcion	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Escala	Entrada
29	necesidadd...	Numérico	5	0	logro (Agrupada)	{1, Siempre}...	Ninguna	18	Derecha	Ordinal	Entrada
30	necesidadd...	Numérico	5	0	afiliacion (Agru...	{1, Siempre}...	Ninguna	22	Derecha	Ordinal	Entrada
31	necesidade...	Numérico	5	0	poder (Agrupada)	{1, Siempre}...	Ninguna	17	Derecha	Ordinal	Entrada
32	vigor2	Numérico	5	0	vigor (Agrupada)	{1, Siempre}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
33	dedicacion2	Numérico	5	0	dedicacion (Agr...	{1, Siempre}...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
34	Absorcion2	Numérico	5	0	absorcion (Agru...	{1, Siempre}...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
35	V1	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
36	V2	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unicode:ON

Kelvin resultados D.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 38 de 38 variables

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	\
1	2	1	3	1	3	1	2	1	1	3	1	1	2	1	
2	2	2	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	
3	1	2	3	1	2	1	2	1	3	3	1	1	1	1	
4	2	2	1	1	4	2	3	2	2	3	3	2	1	1	
5	1	3	5	1	2	1	1	2	2	3	3	1	1	1	
6	1	1	5	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	
7	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
8	1	2	3	1	2	1	2	2	1	3	3	2	2	1	
9	1	1	5	1	3	1	1	1	1	2	5	1	1	1	
10	1	1	4	1	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	
11	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
12	2	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	2	1	1	
13	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	4	3	1	1	
14	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
15	1	1	1	1	4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	
16	1	2	4	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
17	2	4	3	1	3	1	3	1	1	4	1	1	2	1	
18	1	2	3	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	1	
19	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	
20	1	1	3	1	3	3	3	3	2	1	3	1	1	1	
21	1	1	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	
22	1	4	3	2	3	1	2	1	3	5	5	3	1	1	
23	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	
24	1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	
25	1	1	5	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	
26	3	1	4	2	3	2	3	1	2	3	2	1	1	1	
27	2	2	4	1	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	
28	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	
29	1	3	4	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	
30	1	1	4	1	2	1	2	1	1	4	1	1	2	1	
31	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	
32	1	1	4	1	3	3	3	2	3	2	1	1	2	2	
33	1	1	3	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	
34	1	3	4	1	2	1	2	2	1	4	3	1	1	1	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON





