



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS - MBA**

**Motivación y Compromiso laboral del personal en una entidad de
salud, Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Álvarez Rodríguez, Karent Vanesa (ORCID: [0000-0002-9816-4841](https://orcid.org/0000-0002-9816-4841))

ASESOR:

Dr. Nolzco Labajos, Fernando Alexis (ORCID: [0000-0001-8910-222X](https://orcid.org/0000-0001-8910-222X))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a mis padres, hermanos e hijos que esperan lo mejor de mí, y siempre me acompañan en cada reto que me propongo en mi visión profesional.

Agradecimiento

Agradecer a Dios todo poderoso que siempre nos protege en la entidad de salud, más aún en esta lucha contra la epidemia Covid 19. Agradecer a mi docente el Dr. Fernando A. Nolzco L., por su apoyo constante y ser un profesional ejemplar en temas de investigación y a mi padre Luis E. Alvarez M. que siempre está presente en cada esfuerzo y crecimiento de mi vida.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Operacionalización de variables	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
3.5 Procedimiento	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIÓN	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	37

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Validación de expertos	16
Tabla 2. Motivación	18
Tabla 3. Motivación Intrínseca	19
Tabla 4. Motivación Extrínseca	20
Tabla 5. Compromiso Laboral	21
Tabla 6. Vigor	22
Tabla 7. Dedicación	23
Tabla 8. Absorción	24
Tabla 9. Prueba de correlación de hipótesis entre las variables	25
Tabla 10. Prueba de Hipótesis específica 1	26
Tabla 11. Prueba de Hipótesis específica 2	27

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Motivación	18
Figura 2 Motivación intrínseca	19
Figura 3. Motivación extrínseca	20
Figura 4 Compromiso laboral	21
Figura 5 Dedicación	23
Figura 6. Absorción	24

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la motivación y el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima 2021. Las estrategias metodológicas que se emplearon fueron de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, tipo aplicada y método hipotético deductivo. La población estuvo conformada por 80 trabajadores del área administrativa de una entidad de salud. La base de datos fueron obtenidos a toda la población mediante la técnica de encuesta y se utilizó un cuestionario de 26 Ítems, el mismo que fue validado por un juicios de expertos y que tuvo una alta confiabilidad; De acuerdo a la prueba de hipótesis el resultado obtenido, tuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.778 y Sig.0.00; información que demuestro una relación positiva; Concluyendo que existe relación significativa entre la motivación y el compromiso laboral del Personal.

Palabras clave: Motivación, compromiso laboral, vigor, absorción, dedicación.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between motivation and work commitment of the Staff in a health entity, Lima 2021. The methodological strategies used were quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, descriptive correlational level, applied rate and hypothetical deductive method. The population was made up of 80 workers from the administrative area of the Health entity. The database was obtained from the entire population using the survey technique and a 26-item questionnaire was used, which was validated by expert judgments and was highly reliable; According to the hypothesis test, the result obtained had a Rho Spearman correlation coefficient of 0.778 and Sig.0.000; information that demonstrates a positive relationship; Concluding that there is a significant relationship between motivation and work commitment of the Staff.

Keywords: Motivation, work commitment, vigor, absorption, dedication.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, las instituciones que gestionan las entidades salud publicas deberán mejorar en cuanto a sus recursos humanos. Haciendo referencia en España se aprecia niveles interesantes en cuanto a la salud publica pues apuntan a una calidad mundial, el cual se debe a un agradable ambiente de trabajo fortalecido en el compromiso laboral. Es sabido para la gran mayoría que España ha sufrido mucho por la pandemia como en todo el mundo, pero actualmente España es un país ejemplo para el nuestro pues sus políticas en salud esta ha años adelantados al nuestro. Su modelo de gestionar es enfocada a la eficiencia y eficacia, por ende, realizan sus actividades de manera óptima, carencia real de muchos países en nuestra región (América Latina). Sumado a que existe una concientización de brindar una salud de primer nivel, preocupándose en cuanto a toda su red que participa en la cadena de valor de manera integrada por su motivación al trabajo (García, et al, 2017).

Respecto al ámbito de Latino América se vienen dando estrategias para mejorar el compromiso de los trabajadores en las entidades públicas más aun en épocas tan sensibles, de altos nivel de contagio y riesgo a la vida. En Colombia se viene gestionando a las entidades de salud de una buena manera, pero su mejora no ha sido fácil, la política nacional como sucede en toda Latino América no es bien vista por su propia sociedad que reclama una mejor calidad de vida. Es de esa manera que las entidades en Colombia tratan de mejorar la motivación de toda la entidad su red de salud por medios de estratégicas motivacionales fomentando así el compromiso que carecen sus instituciones (AREANDINA, 2018).

En el contexto nacional la mayoría de las entidades de salud a comparación de España y Colombia, presentan carencia urgente a solucionar y que se debe a la falta de manejo de una buena gestión de sus recursos. Todo esto se debe a muchos factores que tienen un atraso de décadas y sumado al factor externo como la pandemia no ha dejado más debilitados como gestores de una de las entidades más importantes de nuestro país. En el Perú todas las entidades de salud son deficientes por la carencia de gestores que trabajen en eficiencia y eficacia o en su defecto tomen la postura o modelos internacionales de rendimiento óptimo. *Modelos como el EFQM, ISO 45000, otros.* Hacen falta gerentes de carrera

conocedores de esos modelos en todas las instituciones públicas. Por lo cual es necesario que se propongan medidas que fortalezcan en cada uno el éxito y un mayor compromiso de trabajo en épocas tan difíciles de pandemia, la política, la económica y lo social que no permite que se gestione mejor (Uribe, et al, 2020).

A nivel local, la entidad de salud donde se llevó a cabo la investigación existe una carencia de compromiso fuerte y consolidado por en cada uno de los trabajadores pues el aspecto social, la pandemia y la despreocupación política. Ha permitido que los trabajadores se encuentren desmotivados en muchos sectores más aun en el sector salud donde se realizó el estudio, el gobierno actualmente brinda toda la logística equipos de servicio médicos, pero no brinda al personal adecuado para el uso de dichos equipos que hacen frente a la pandemia. Eso hace que el personal tanto médico y personal administrativo se encuentren en una etapa de estrés constante, por ende, es necesario que se trabaje en motivación para fortalecer sus responsabilidades y de esa manera existe un mejor compromiso por parte del personal. Para finalizar se debe considerar las estrategias como España que es un modelo funcional o en su defecto prepara – incorporar gerentes de carrera que conduzcan de manera exacta y precisa. Profesionales que tienen mayor conocimiento en herramientas de gestión que permita mayor enfoque a la motivación y compromiso laboral de la organización (entidad de salud). Que hacen todo lo posible para cumplir sus actividades que en épocas de pandemia y observando que muchos de los colegas han caído (muerte) es necesario más compromiso aun si el riesgo a la pandemia es muy fuerte.

Respecto a la postura de la formulación del problema se tiene: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima 2021? Así también se presenta los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima 2021? y por último tenemos: ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima 2021?

Respecto a la justificación la investigación se desarrolló en base a teorías diseñadas sobre el tema de investigación, que servirán para brindar y ampliar los conocimientos de otras personas e investigadores. El aspecto práctico permitirá

ampliar los conocimientos y por ende aplicarlos en el desarrollo profesional, poniendo en práctica todo lo aprendido durante su etapa de obtención de conocimiento para brindar un mejor servicio. Respecto al aspecto metodológico se emplearon cuestionarios adaptados de acuerdo al contexto situacional validados por expertos y podrán ser utilizados en otros escenarios de estudio. El aspecto social busca responsablemente alternativa de gestión en el sector salud que actualmente está muy golpeada por todos los aspectos mencionados en la realidad problemática y que no permite brindar una calidad de salud que en muchas partes de nuestro país reclaman nuestra sociedad.

En cuanto a la formulación de los objetivos se tiene: Determinar la relación entre la motivación y el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima 2021. Así también se presenta los objetivos específicos: Identificar el nivel de relación entre la motivación intrínseca y el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima 2021. Por último, tenemos el objetivo específico: Determinar el nivel de relación entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima, 2021.

Asimismo, respecto a la postura de la formulación de la hipótesis general se tiene: La motivación se relaciona con el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima, 2021 Así también se presenta las hipótesis específicas: La motivación intrínseca se relaciona con el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima, 2021. Por último, tenemos la hipótesis específica: La motivación extrínseca se relaciona con el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional se considera a las siguientes investigación: Nogueira et al (2017), tuvo como objetivo analizar la motivación en el compromiso laboral en los corredores populares deportivos adaptando la escala de la donde se valora el método “Short – Grit” del autor (Quenn & Duckwort, 2010). Los resultados demostraron; primera fase, el cual se llevaron a cabo a la adherencia al modelo Grit, en donde se analizó la motivación intrínseca y extrínseca del personal deportivo. Sobre las cifras oficiales aplicados en el segundo momento, mostraron un crecimiento de relevancia motivacional intrínseca al comprometerse por medio del modelo Grit, siendo mayor el nivel de motivación extrínseca del personal deportivo, ya que en días especiales de acuerdo del cronograma donde podían obtener incentivos la meta se cumplió con anticipación. En conclusión, el cumplimiento del principal objetivo nos permite entender que la motivación permitió un crecimiento organizacional que es fomentado por los trabajadores que se adhieren a sus necesidades establecidas en las metas y objetivos. Que será útil para el futuro de la empresa que genero mayor compromiso e incremento de la producción.

Así mismo Sagredo (2019), tuvo como objetivo principal analizar el nivel de relación entre la motivación de los trabajadores donde se aprecia el conocimiento donde se podemos mostrar la gestión del compromiso que beneficie las metas programadas. La metodología fue cuantitativa, tipo sustancial – básica. A través de su resultado se pudo comprender que el 60% de la productividad en la organización es por medio de la motivación implementada estratégicamente por los líderes de su organización, que muestran un interés e invierten 10% anualmente cada periodo en capacitación y mejoras en sus expectativas laborales, el interés de los colaboradores es significativo para los empresarios. Concluyo que la Rho de Spearman es 0.000 y concuerdan con los valores esperados para responder el objetivo de la investigación. Finalmente fue importante invertir en capacitación y fomentar la cooperación entre todos.

Centeno (2019), tuvo como objetivo analizar la relación entre la calidad de la gestión administrativa y el compromiso laboral en el caso de siete colegios privados en el Salvador. El estudio fue un análisis descriptivo correlacional, de diseño no

experimental, con un enfoque cuantitativo se logró diseñar un cuestionario dirigido a 87 docentes de los colegios de regiones metropolitanas del Salvador. Lográndose encontrar que un 46.8% consideran que los docentes un compromiso regular, mientras un 33.2% se desarrolla de forma buena y un 20% se desarrolla de forma deficiente. Así mismo a través de los valores de correlación se encontró que existe un nivel de correlación de 0.788. Concluyendo; que el liderazgo es un factor importante para lograr desarrollar un compromiso dentro de la organización, por lo que la selección debe desarrollarse de forma más adecuada.

Goetendia (2020), tuvo como objetivo determinar la relación entre la percepción del clima y el compromiso organizacional, se tomó como método un análisis correlacional, de diseño no experimental, para ellos se tomó el modelo de Litwin y Stringer y la teoría de Meyer y Allen. Los resultados llegaron demostrar que existe una relación entre las variables debido a que el valor de $p < 0,05$, por lo que existe una relación directa y positiva siendo los factores que más se relacionan con el compromiso son: la responsabilidad, recompensa, relaciones, cooperación y estándares. Concluyendo que los factores que tienen un bajo nivel de relación respecto a la variable compromiso organizacional son conflictos, desafíos y responsabilidades.

Coincidentemente, Arévalo (2020), logró su objetivo principal que fue determinar como la motivación de los trabajadores es una herramienta dentro de la gestión de personas para lograr todas las metas impuestas por los coordinadores de cada uno de los despachos que tiene la institución. En cuanto al método fue básica sustancial, de nivel correlacional, con una población conformada por 82 colaboradores en la institución pública que nos permitieron hacer una encuesta de enfoque cuantitativo. Asimismo, expuso las conclusiones de nuestro estudio afirmando que la motivación dentro de la organización es fundamental para concretar estrategias planeadas en virtud de los objetivos organizacionales. Concluyo que los colaboradores comprometidos mejoran las tareas asignadas, así como el cumplimiento del mismo, y en beneficio de todos los integrantes de su equipo y permitiendo mejorar la satisfacción de sus áreas de trabajo.

Bazurto (2016), el propósito de su investigación fue consolidar las expectativas del objetivo organizacional que permite que la organización

comprometa a cada uno de los trabajadores o funcionarios públicos de un sector de salud. La metodología fue diseño transversal no experimental, fue de enfoque mixto. tuvo como principal resultado importante por medio de la estadística se logró observa una correlación de Rho Spearman muy fuerte de valor 0.924 y su sig. igual a 0.000, que responde a la problemática general y que las gráficas descriptivas, permitió hacer un análisis as profundo respecto a la empresa. Concluyo que es importante promocionar la satisfacción de los clientes internos por medio de una motivación laboral saludable, donde se podrá conseguir ratificar un compromiso sólido y fuerte de los trabajadores que nos permita mayor participación de cada uno de los trabajadores, que fortalezcan el crecimiento esperado dentro de las estrategias establecidas por los directivos y personal administrativo que hace siempre el seguimiento periódico.

Finalmente, Salazar (2018), tuvo como objetivo principal conocer la correlación entre compromiso y satisfacción de los trabajadores de una entidad bancaria responsable del seguro social en Ecuador. Sobre la metodología se tiene el tipo no aplicada, no experimental, no cuantitativo, se contó con una población 120 trabajadores y 92 de muestra que participaron en con sus respuestas hacia el objetivo del estudio. El resultado descriptivo mostro que el 56% de los trabajadores están comprometidos con la organización y refleja un 65% satisfacción de los colaboradores, el cual es aún bajo y es reflejo de que debe incrementar mayor compromiso en ellos. Se concluye que la satisfacción y compromiso dependen de la motivación implantada por los gerentes de la institución, ello se refleja por el nivel de significancia igual a 0.00.

En cuanto a los antecedentes nacionales tenemos las siguientes investigaciones: Ríos (2019), tuvo como objetivo primordial de analizar la relación entre la motivación y compromiso del trabajador de una entidad pública gestor de la administración de la cadena de valor. Metodología, tipo no aplicada, no experimental, cuantitativo, deductivo, se contó con una población 85 trabajadores y 70 de muestra que participaron en con sus respuestas hacia el objetivo del estudio. El resultado descriptivo mostro que el 60% de los colaboradores están comprometidos con la organización que refleja un 42% motivación laboral, el cual es aún bajo y es reflejo de que debe incrementar mayor compromiso en ellos. Se

concluyó que el compromiso depende ampliamente de la motivación y que debe ser impuesta por los ejecutivos y gerentes de la institución, ello se refleja por el nivel de significancia igual a 0.00.

Calisaya et al (2020), tuvieron como objetivo analizar el compromiso laboral en base a factores socio laborales en trabajadores de dos gobiernos locales, para ello se empleó una encuesta dirigido a 477 colaboradores, llegando aplicar la escala de UWES-17, en donde los resultados demostraron que el nivel de compromiso de los trabajadores es de nivel medio, encontrándose un efecto de algunos factores a través de una estadística significativa, para eso se realizó una análisis factorial determinado 5 factores que influyen en el compromiso de los trabajadores. Concluyendo que los factores que determinar el nivel de compromiso dentro de las dos organizaciones son: dedicación, factores Psicosociales, absorción y vigor.

Martínez et al (2020). Tuvieron como objetivo llegar analizar los factores que cambian el compromiso del personal administrativo y de los docentes en una universidad peruana, para ello se realizó un estudio en el cual llegaron a participar 512 trabajadores de la universidad Privada de Lima Norte, se llegó a emplear un cuestionario basándose en la escala UWES, basándose en 5 niveles de alternativas, por lo que el diseño fue un no experimental de nivel descriptivo explicativo, en donde a través de un análisis factorial se pudo determinar los factores que llegan a influir en el cambio de comportamiento de la variable, obteniéndose como resultado; los factores que tienen mayor preponderancia son los factores psicológicos (balance afectivo, salud física, salud mental y eficacia), factores laborales (Satisfacción con el trabajo y tiempo de servicio). Concluyendo; los factores predictores del compromiso, ayudan a mejorar la satisfacción de los trabajadores, generando una autoeficacia en el desempeño de sus actividades por lo que el vínculo de compromiso laboral se fortalece y se vuelve más gratificante para la empresa.

Coincidentemente en la investigación de Talledo (2019), el objetivo importante fue determinar el nivel de compromiso y satisfacción laboral de una entidad pública gestor de la administración de la cadena de valor. Metodología, tipo básica, transversal, cuantitativo, deductivo, se contó con una población 170 colaboradores y 118 de muestra que aportaron con sus respuestas hacia el objetivo

del estudio. El resultado descriptivo muestra que el 49% de los colaboradores están motivación y satisfacción con la organización que refleja un 43% con el compromiso en la organización, el cual es fuerte y refleja de que debe seguir mejorando el compromiso de sus integrantes. Concluyendo, el compromiso depende ampliamente de la motivación y satisfacción laboral que debe ser impuesta por los ejecutivos y gerentes de la institución, ello se refleja por el nivel de significancia igual a 0.00 y un nivel de correlación de 94.25% muy fuerte - considerable.

Así mismo para Neciosup (2020), el objetivo general fue identificar el nivel de la relación entre la motivación y compromiso del trabajador de una entidad pública gestor de la administración de la cadena de valor. Metodología, tipo no aplicada, no experimental, cuantitativo, deductivo, se contó con una población 80 trabajadores y 66 de muestra que participaron en con sus respuestas hacia el objetivo del estudio. El resultado descriptivo mostro que el 45% de los colaboradores están comprometidos con la organización que refleja un 69% motivación laboral, el cual es aún bajo y es reflejo de que debe incrementar mayor compromiso en ellos. Concluyo que la motivación nos permite incrementar el compromiso laboral que debe ser impuesta por la alta gerencia de la entidad pública, ello se refleja por la rho Spearman 87.24% y un nivel de significancia igual a 0.000 apropiado para la organización, permitiendo dar medidas de solución que beneficie al sector de la salud pública.

Para Yupanqui (2020), su objetivo más importante fue analizar el nivel de motivación, satisfacción en el compromiso laboral de una entidad pública gestor de la administración de la cadena de valor. Metodología, tipo básica, transversal, cuantitativo, deductivo, se contó con una población 140 trabajadores y 100 de muestra que participaron en con sus respuestas hacia el objetivo del estudio. El resultado descriptivo mostro que el 90% de los colaboradores están comprometidos con la organización que refleja un 93% motivación en la organización, el cual es fuerte y refleja de que debe seguir mejorando el compromiso de sus integrantes. Concluyo, el compromiso depende ampliamente de la motivación y satisfacción laboral que debe ser impuesta por los ejecutivos y gerentes de la institución, ello se refleja por el nivel de significancia igual a 0.00 y un nivel de correlación de 94.25% muy fuerte - considerable.

Finalmente, Camones (2019), el objetivo determino una relación elevada de la motivación laboral y el modo de compromiso los colaboradores de una empresa servicio de Huaraz. En cuanto al resultado se observó en las encuestas se pudo lograr un 47% de los encuestados demuestran que existe un nivel regular de satisfacción, un 25% manifestaron que existe un nivel de satisfacción eficiente y 28% el nivel de satisfacción es deficiente. Se concluyó que es muy importante la satisfacción motivacional y el nivel de compromiso obtenido en los trabajadores, ello genera un bienestar y felicidad en los individuos que laboran, además se aprecia que existe un profundo análisis situacional, así como la mejora de sus percepciones, pensamientos, evaluaciones y en el nivel de motivación a participar activamente en su trabajo, así como incrementa el nivel de la lealtad y el sentido de pertenencia.

Así mismo en cuanto a la variable motivación tenemos las siguientes definiciones de los autores: la motivación se relaciona con la conducta y con el comportamiento el cual la causa del factor externo e interno, con la finalidad de satisfacer una necesidad, por lo que se busca incentivar a las personas de una organización a cumplir con el objetivo (Chiavenato, 2012). Para el autor Robbins y Coulter (2005) la motivación como procesos que permite la generación en que los colaboradores de una organización ejecutan diversas actividades significativas y de apoyo, desarrollando su entrega para los desafíos que tiene propuesto los colaboradores, el objetivo es estar comprometido y satisfechos respecto a sus expectativas y requerimientos. Se demuestran por medio de tres fundamentales: necesidades, objetivo organizacional y esfuerzo. Finalmente, Arias y Heredia (2004), es un conjunto de actividades que implica mejorar la motivación dentro de una organización y que busca que se sientan identificados respecto a sus funciones y que de esa manera mejoren su calidad de comportamiento individual de la persona ante sus pares horizontales y de orden vertical que mejore sus condiciones materiales, así como los objetivos y metas planificadas.

De acuerdo a la variable Motivación tenemos las siguientes teorías científicas, la Teoría de Mc Clelland (citado en Chiavenato) esta teoría establece que los miembros de una organización, se motivan de acuerdo a la intensidad de su deseo de poder tener éxito en cada situación competitiva, el cual consideran que

debe de ser recompensado en base a su experiencia, para ello se estableció que la motivación en los sujetos (Miembros de una organización) debe darse en la búsqueda de la necesidad de logro, afiliación y poder. La motivación del logro, es aquella que se da a través de la conducta relacionada que todo esfuerzo te lleva a alcanzar el logro o la excelencia que lo motiva a ser seguir teniendo el éxito, esto dependerá de su autodeterminación y el desarrollo de sus competencias, en cuanto a la motivación por afiliación, se desarrolla en un ambiente donde favorece la compartición de conocimiento, mejorando el rendimiento, finalmente en cuanto a la necesidad de poder, se desarrolla en gente que le gusta dirigir o llegar a influenciar a otras personas, por lo que favorece un desarrollo de liderazgo y es útil en las negociaciones.

Teoría respecto a factores sobre las necesidades expuesta por H. Maslow (expuesto por en Chiavenato) nos manifiesta que la motivación parte de una necesidad que tiene mayor importancia y que dependerá del momento, la pirámide Maslow es la teoría principal e importantes en la motivación que requiere el ser humano para su existencia y desarrollo, donde se divide en cinco niveles las necesidades de la persona: fisiológicas, protección, pertenecía, reconocimiento y de autorrealización. La teoría es aplicada en el entorno organizacional especialmente en la motivación, por ejemplo: (a) El salario, permite cubrir los dos niveles de la pirámide de Maslow, por ello un incremento, beneficia a cumplir con las necesidades básicas, los beneficios sociales como seguros, CTS, entre otros, (b) Necesidad de protección. permite generar una seguridad en los trabajadores, satisfaciendo sus necesidades de protección (c) Una forma de satisfacción de una necesidad de pertenencia, se da cuando la empresa les ofrece un desarrollo profesional, en el cual su carrera pueda avanzar a través de un desarrollo profesional que llegue a potenciar el conocimiento y la confianza de sus trabajadores, (d) En cuanto a la motivación por reconocimiento, se da a través de un reconocimiento en el que llega a comprender el estima por sí mismo como por los demás, (e) Finalmente la motivación sobre la autorrealización es la necesidad de realización del desarrollo profesional propio, con ello se podrá a alcanzar el éxito.

Finalmente tenemos la Teoría x Teoría y de Douglas Mc Gregor (citado en Chiavenato), a través de esta teoría establece dos modelos de motivación, en

donde existen dos teorías contrapuestas de dirección. Teoría X, los directivos establecen normas, señalando lo que deben de hacer y en cuanto tiempo, por lo que predomina un estilo autoritario, generando en el trabajador que cumpla con su trabajo para evitar sanciones o castigos, ya que la única motivación es el dinero, y es en donde los trabajadores no desean asumir responsabilidades y prefieren ser dirigidos. Teoría Y; en este escenario la dirección motiva a sus trabajadores, brindándoles confianza, el personal puede aprender a asumir responsabilidades, no es necesario usar un sistema de castigos ya que existe una autodirección, y porque están muy bien comprometido con los objetivos de su propia organización.

En cuanto a su definición, de las dimensiones de estudio tenemos las siguientes: La motivación intrínseca comprende el conjunto de incentivos que provienen de manera individual, el cual no es generado por ningún tipo de factor externo. Mientras que en la motivación extrínseca interviene algún o varios factores externos al individuo, que permita llevar a cabo la práctica de alguna actividad que tenga como fin el cumplimiento de una meta (Sánchez, 2014, (Chiavenato, 2012 y Robbins y Coulter, 2005). La motivación extrínseca por lo general es la más usada en organizaciones para incrementar el desarrollo y productividad en sus empleados. Un ejemplo de esto puede ser, el incremento en el sueldo de un trabajador, bonos de descuento, vales de consumo, etc. (Sánchez, 2014, (Chiavenato, 2012 y Robbins y Coulter, 2005).

Así mismo en cuanto a la variable compromiso laboral tenemos las siguientes definiciones de los autores: Chiavenato (2010), el compromiso de los colaboradores es instrumento de que permite un mejor vínculo de los trabajadores en función de sus valores y objetivos institucionales, para el autor Garay (2009), define al compromiso laboral, para el autor es un síntoma que se proyecta desde el interior de una persona y se refleja hacia afuera o hacia los demás, con el único fin de lograr la excelencia por medio de sus capacidades, sin embargo para El autor Wayne (2010) el compromiso del colaborador es parte de un resultado esperado que se refleja por medio de sus ganas que le pone en el trabajar enfocados siempre a un buen propósito para la organización, fomenta un buen ambiente de trabajado entre todos sus integrantes.

Por lo que podemos definir en base a los tres autores el compromiso laboral permite que las organizaciones centrarse en las personas y ver como sus conductas internas se adhieran en beneficio de las organización con el vigor que lo realizan, de la misma manera como los trabajadores ponen su dedicación a sus funciones que le permita lograr la excelencia, asimismo entendemos que los colaboradores son absorbidos por sus tareas y rutinas, por ello se busca que no se quiebre el clima laboral que la institución imparte. (Chiavenato, 2010, Dessler, 2009, Wayne, 2010)

En cuanto a la segunda variable compromiso laboral tenemos las siguientes teorías: Elton Mayo (citado en Chiavenato, 2008), respecto a la teoría que será implanto y busca que los colaboradores de la organización se formen en un solo aglutinamiento empresarial trabajen enfocados en una sola meta y logro que una todas las áreas pues el crecimiento organizacional es para todos los integrantes de la organización. Así, mismo es necesario responsabilizarse en cada una de las jerarquías y buscar de esa manera ser elegidos como una alternativa absoluta de solución para todas las decisiones que beneficie al cambio prospero e institucional.

Lewin (citado en Chiavenato, 2008), para el teórico creador de la doctrina y corriente "*teoría del Campo*" propone no solo estudiar al individuo de la organización sino también reconocer su entorno profesional y que busque plasmar su necesidad que beneficien el cambio real y ello no se logra solo analizando a la persona sino como esa persona se comporta con la organización.

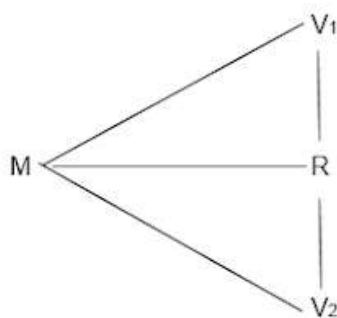
Finalmente, a Vroom (citado por Chiavenato, 2012), el teórico propone la teoría de las expectativas donde se hace referencia la motivación del individuo que es un concepto muy amplio dentro de la conducta humana y muy estudiado por la psicología social y ciencias sociales básicas. Vroom manifiesta que la conducta motivacional está en función de tres indicadores o factores primordiales; valencia, instrumentalidad y expectativa. El aporte es fundamental para comprender la relación directa con el rendimiento y esfuerzo laboral. En cuanto a la definición de las dimensiones del compromiso laboral se dividió en tres dimensiones Vigor, dedicación y absorción; tenemos las siguientes: Primero tenemos a la dimensión Vigor: El vigor es esencial para el cumplimiento de las actividades, por ello es necesario que el colaborador se encuentre lleno de toda energía para el

rendimiento y desgaste físico mental Schaufeli, Bakker, y Salanova (2006). Segundo tenemos a la dimensión Dedicación: La dedicación es el nivel de agrado que percibe el colaborador para su buen desenvolvimiento y supone para el trabajador un reto de interés y pasión a su conocimiento o experiencia personal (Schaufeli, Bakker, y Salanova, 2006, Chiavenato, 2010, Dessler, 2009). Finalmente tenemos a la dimensión Absorción: La absorción, es el nivel de desgaste que significa el cumplimiento de tareas y logro de un buen trabajo (Schaufeli, Bakker, y Salanova, 2006, Chiavenato, 2010, Dessler, 2009).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Estudio puro o básica que tiene como finalidad proponer nuevos conocimientos e ideas ante una postura teórica, ello depende de la amplia revisión literaria de las teorías por parte del investigador. Además, se presenta como un estudio no experimental – transversal pues no existe otro momento en cuanto a la recopilación de información “*encuestas – cuestionario*” (Sabino, 2010)



M: Docentes

V1: Motivación

V2: Compromiso laboral

R: Relación entre ambas variables

Enfoque cuantitativo, hace uso de la recolección, análisis de datos para responder diferentes tipos de interrogante o preguntas, la investigación pretende probar los supuestos e hipótesis que han sido formuladas previa anticipación y pone su confianza solo en la medición cuantitativa, conteo y con frecuencia hace uso del estadígrafo para establecer y priorizar la exactitud cada patrón de comportamiento poblacional y social referente a un tema específico a indagar (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2 Operacionalización de variables

Variable x₁. Motivación

la motivación se relación con la conducta y con el comportamiento el cual es causado por la motivación intrínseca y extrínseca, con el deseo de satisfacer una necesidad, por lo que se busca incentivar a las personas de una organización a cumplir con el objetivo (Chiavenato, 2012). Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Chiavenato (2012), adaptado por el investigador compuesto de 10

ítems con una escala de Likert de cuatro opciones de respuesta, así mismo el nivel y rango (Ver anexo 2.).

Variable x₂. Compromiso Laboral

El compromiso laboral es un acto de vital significancia pues se enfoca al nivel de desgaste que significa que los colaboradores están sometidos, nivel de dedicación que le ponen los colaboradores a cada una de sus actividades y al desgaste por parte de los trabajadores al dedicar todo su tiempo (espíritu de cuerpo) al cumplimiento y dedicación de sus tareas. (Schaufeli, Bakker, y Salanova 2006).

Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de (Schaufeli, Bakker, y Salanova 2006), adaptado por el investigador compuesto de 20 ítems con una escala de Likert de cuatro opciones de respuesta, así mismo el nivel y rango (Ver anexo 2).

3.3 Población, muestra y muestreo

Hernández y Mendoza (2018), define a la “población como el conjunto de elementos de valor agregado de elementos del cual se recaba información” (p. 23).

El presente trabajo se halló compuesta por un número de población de 80 trabajadores del área administrativa de la identidad de ESSALUD.

La muestra según (Huamanchumo y Rodríguez, 2015), “es un conjunto muy importante y significativo de la población, además de ser representativa el objetivo del estudio”.

Muestreo no probabilístico por conveniencia. Esta investigación tendrá una muestra por conveniencia sustentado bajo el concepto de Hernández y Mendoza (2018), define como el muestreo no probabilístico el procedimiento que consiste en la selección de las unidades de la muestra en forma arbitraria” (p. 37).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Usaron como técnica las encuestas y los cuestionarios el primero constó de 16 y el segundo de 10 preguntas con escalas de Likert “nunca” es (1), “casi nunca” (2) “casi siempre” (3) y “siempre” (4), estos cuestionarios son un conjunto de preguntas que guardan relación con la problemática investigada (Hernández y Mendoza, 2018). A su vez fueron adaptados por el investigador (Anexo 3).

Fueron validados por juicio de expertos quienes emitieron su aplicabilidad (Anexo 4), luego, se midió el grado de fiabilidad que midió la veracidad con que fueron contruidos dichos cuestionarios (Hernández y Mendoza, 2018), se hizo uso del Alfa de Cronbach por tratase de escalas politómicas cuyo resultado fue para el instrumento 1 (Motivación) de ,812 y el instrumento 2 (Compromiso laboral) de ,793 (Anexo 6)

3.5 Procedimiento

Realizó un documento solicitando información de los trabajadores a quienes se aplicó el estudio en donde se explicó la intencionalidad del estudio de la investigación y sobre el anonimato de los trabajadores a quienes se recolectó la información a través de un cuestionario online a través del formulario de Gmail.

Luego se recolectó la información y se trasladó en una base de datos del SPSS 26, en donde las respuestas de la escala de Likert se cambian por valores numéricos. Finalmente se procesó la información se realiza un análisis estadístico descriptivo (tablas y gráfico) y luego un análisis inferencial donde se llega a contrastar las hipótesis Los cuales conducen a plantar la discusión, conclusión y recomendación en función a los objetivos del estudio.

Tabla 1.

Validación de expertos

Grado académico	Apellido y nombre	Resultados
Dr. Administración - Renacyt	Rodríguez Figueroa, Jorge J.	Aplicable
Dr. Administrador de empresas.	Carranza Estela, Teodoro	Aplicable
Dr. Docente metodólogo y temático.	Fernando Alexis Nolazco L.	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Fueron validados por juicio de expertos quienes emitieron su aplicabilidad luego, se midió el grado de fiabilidad que midió la veracidad con que fueron contruidos dichos cuestionarios (Hernández y Mendoza, 2018), se hizo uso del Alfa de

Cronbach por tratarse de escalas politómicas en los resultados de las variables (motivación – compromiso laboral) donde el instrumento contiene 26 items y han sido validadas por el juicio de los expertos.

3.6 Método de análisis de datos

Consistió en organizar las informaciones que son recabada y analizada metódicamente (Hernández y Mendoza, 2018), el método de datos se realiza a través de dos análisis estadísticos un análisis estadístico descriptivo y un análisis inferencial, el análisis descriptivo es en donde se especifican las puntuaciones, datos y valores agrupados de las variables y dimensiones del estudio, los cuales se reflejan a través de tablas y gráficos de frecuencia, en donde se puede observar el comportamiento de las variables finalmente tenemos el análisis de estadística inferencial se realiza un análisis de contrastación de las hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

El presente trabajo de información se considera los aspectos éticos en la aplicación de las encuestas a los docentes, guardando las consideraciones pertinentes, protegiendo los datos de los encuestados, entre estos aspectos se consideran los siguientes compromisos. La confidencialidad, los resultados obtenidos son utilizados únicamente para esta investigación; consentimiento informado, en este punto se dio a conocer las pautas a cada uno de los directores y docentes sobre la encuesta y su uso para esta investigación; libre participación, la aplicación de este instrumento de manera anónima, no se registra los datos de los encuestados.

IV. RESULTADOS

a) Análisis descriptivo - Tabla de frecuencia

Tabla 2.

Analisis descriptivo de la Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Baja	30	37,5	37,5
Regular	33	41,3	41,3
Buena	17	21,3	21,3
Total	80	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

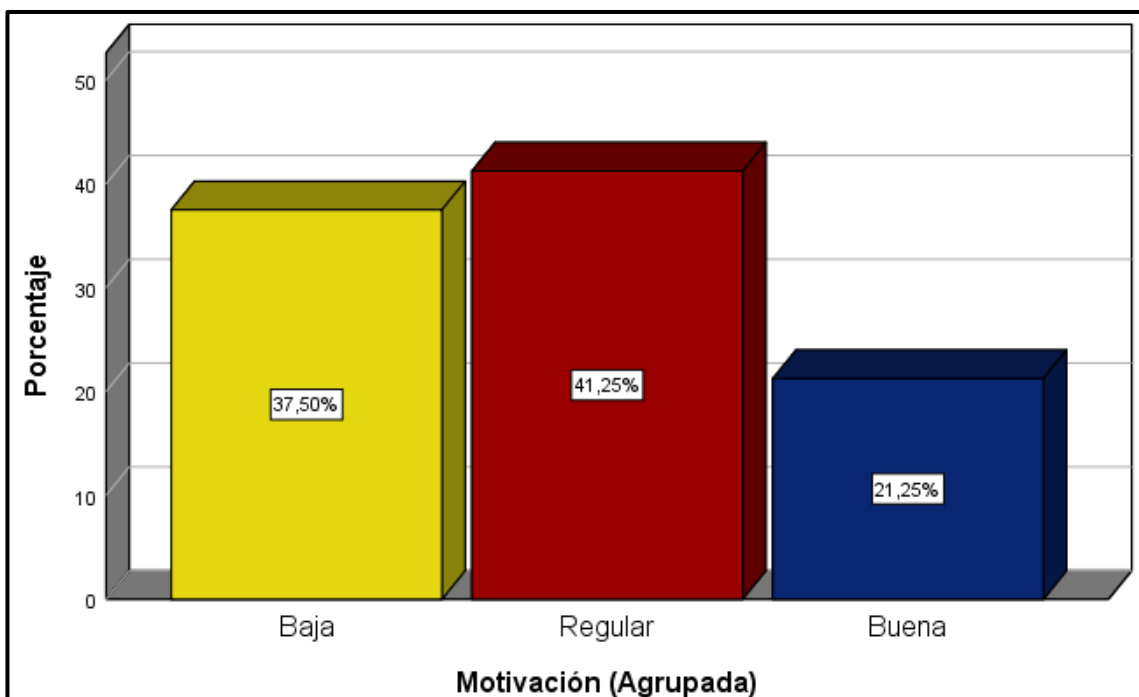


Figura 1 Motivación

Respecto a la predominancia de la variable motivación el (41.25%) lo considera regular, el (37.50%) considera baja y el (21.25%) considera buena respecto al nivel de apreciación de la motivación percibida por parte de los colaboradores.

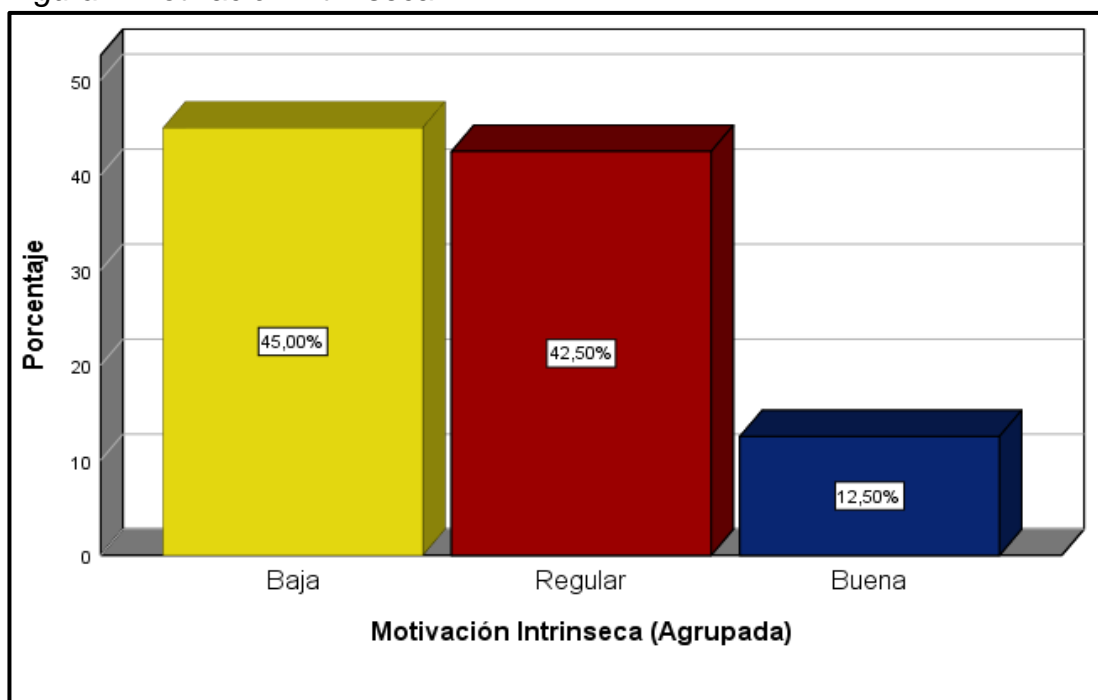
Tabla 3.

Motivación Intrínseca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Baja	36	45,0	45,0
Regular	34	42,5	42,5
Buena	10	12,5	12,5
Total	80	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 2 Motivación intrínseca



Respecto a la predominancia de la dimensión motivación intrínseca el (45%) lo considera baja, el (42.50%) considera regular y el (12.50%) considera buena respecto al nivel de apreciación de la motivación intrínseca percibida por parte de los colaboradores.

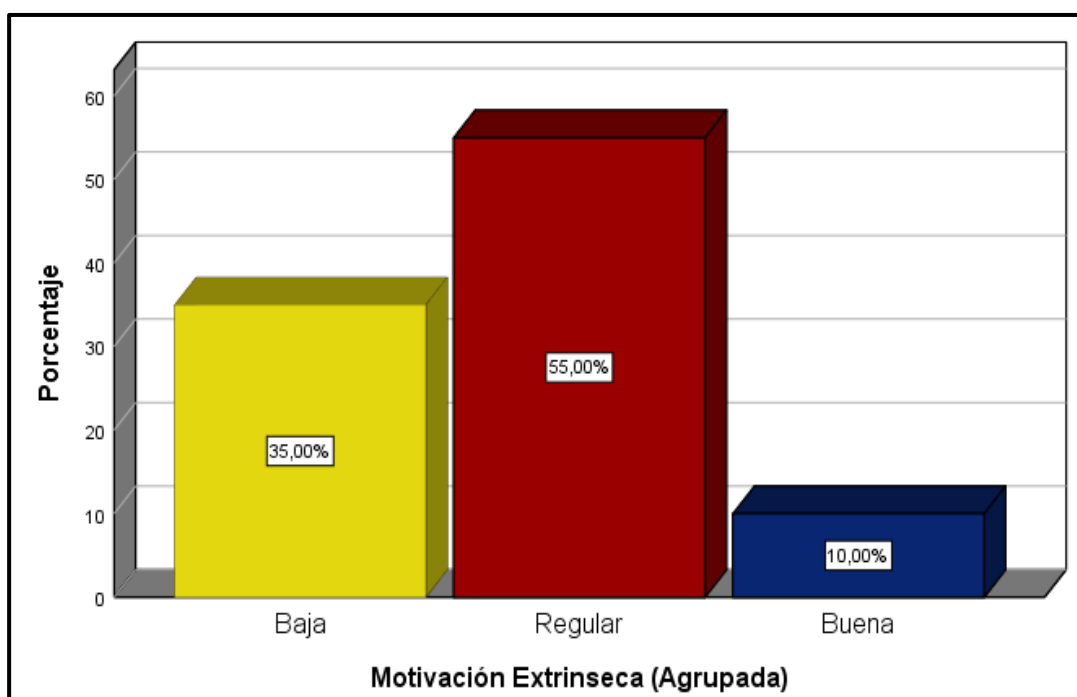
Tabla 4.

Motivación Extrínseca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Baja	28	35,0	35,0
Regular	44	55,0	55,0
Buena	8	10,0	10,0
Total	80	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 3. Motivación extrínseca



Respecto a la predominancia de la dimensión motivación extrínseca el (55%) lo considera regular, el (35.0%) considera baja y el (10.0%) considera buena respecto al nivel de apreciación de la motivación extrínseca percibida por parte de los colaboradores.

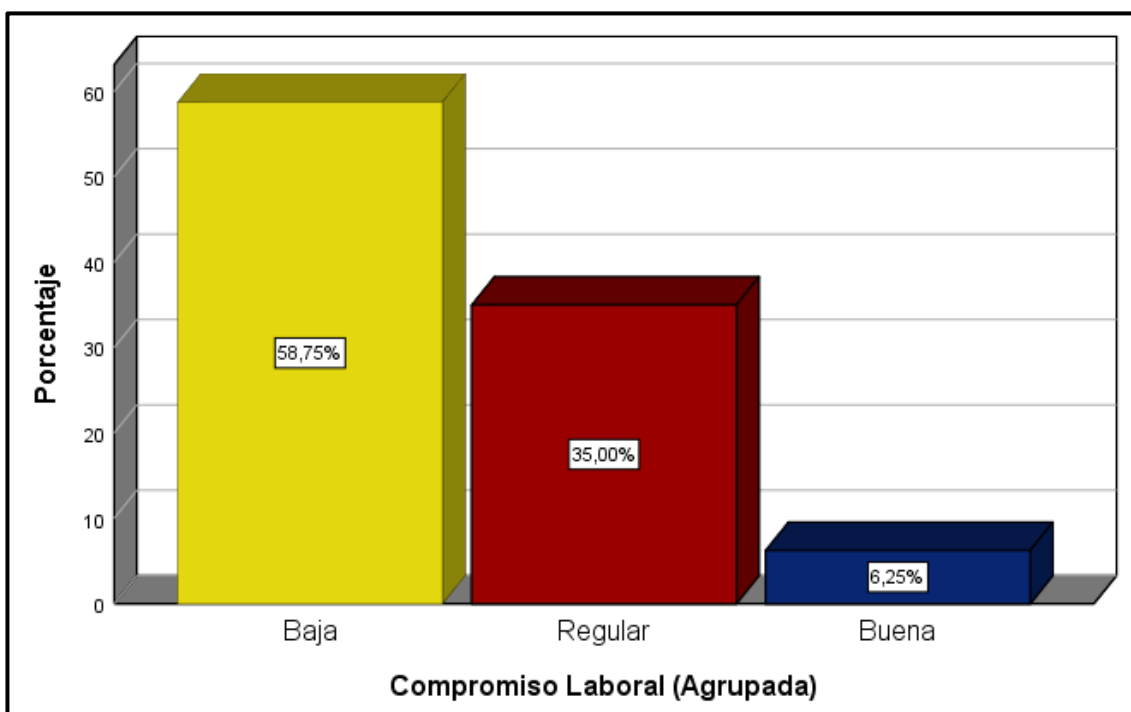
Tabla 5.

Análisis descriptivo del Compromiso Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Baja	47	58,8	58,8
Regular	28	35,0	35,0
Buena	5	6,3	6,3
Total	80	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 4 Compromiso laboral



Respecto a la predominancia de la variable compromiso laboral el (58.75%) lo considera baja, el (35.0%) considera regular y el (6.25%) considera buena respecto al nivel de apreciación sobre el compromiso laboral percibida por parte de los colaboradores.

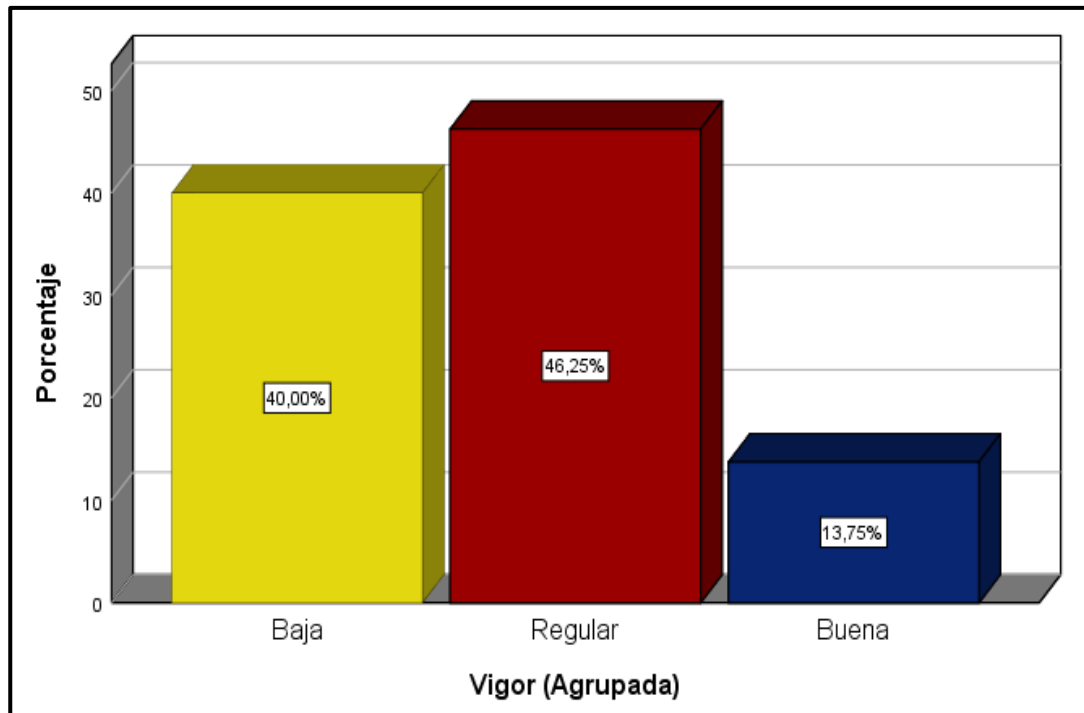
Tabla 6.

Vigor

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Baja	32	40,0	40,0
Regular	37	46,3	46,3
Buena	11	13,8	13,8
Total	80	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 1. Vigor



Respecto a la predominancia de la dimensión vigor el (48.25%) lo considera regular, el (40.0%) considera baja y el (13.75%) considera buena respecto al nivel de apreciación sobre el vigor percibida por parte de los colaboradores.

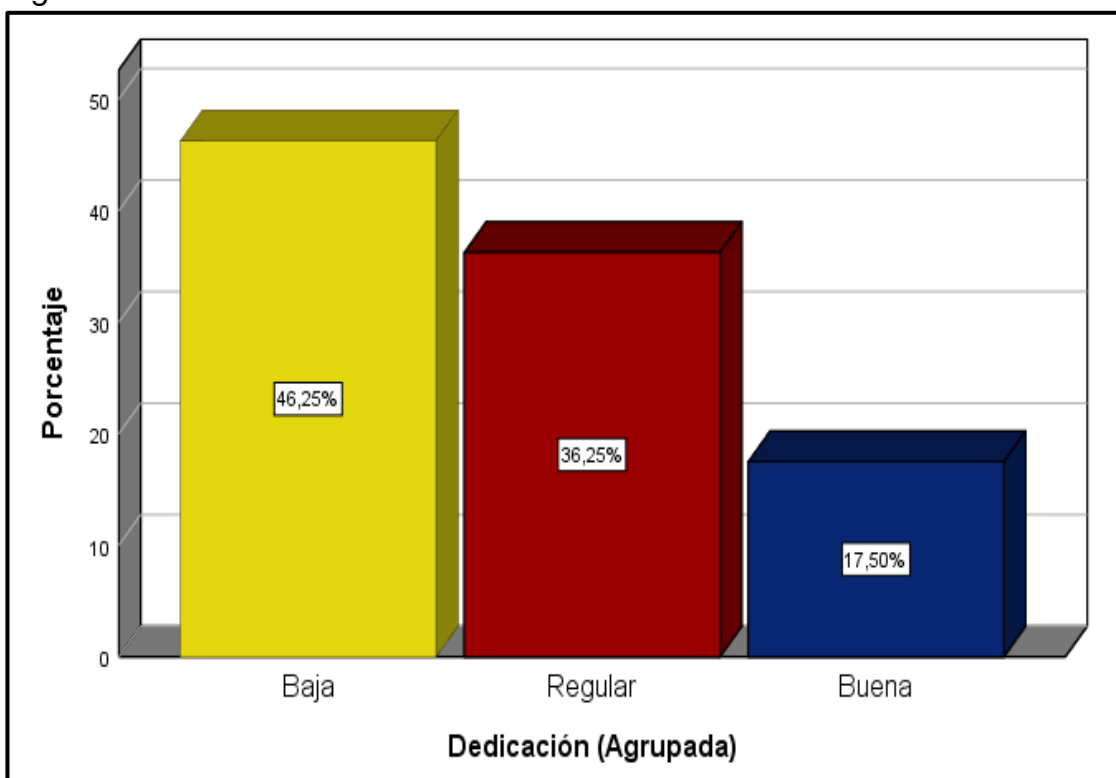
Tabla 7.

Dedicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Baja	37	46,3	46,3
Regular	29	36,3	36,3
Buena	14	17,5	17,5
Total	80	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 5 Dedicación



Respecto a la predominancia de la dimensión dedicación el (46.25%) lo considera baja, el (36.26%) considera regular y el (17.9.75%) considera buena respecto al nivel de apreciación de la dedicación percibida por parte de los colaboradores.

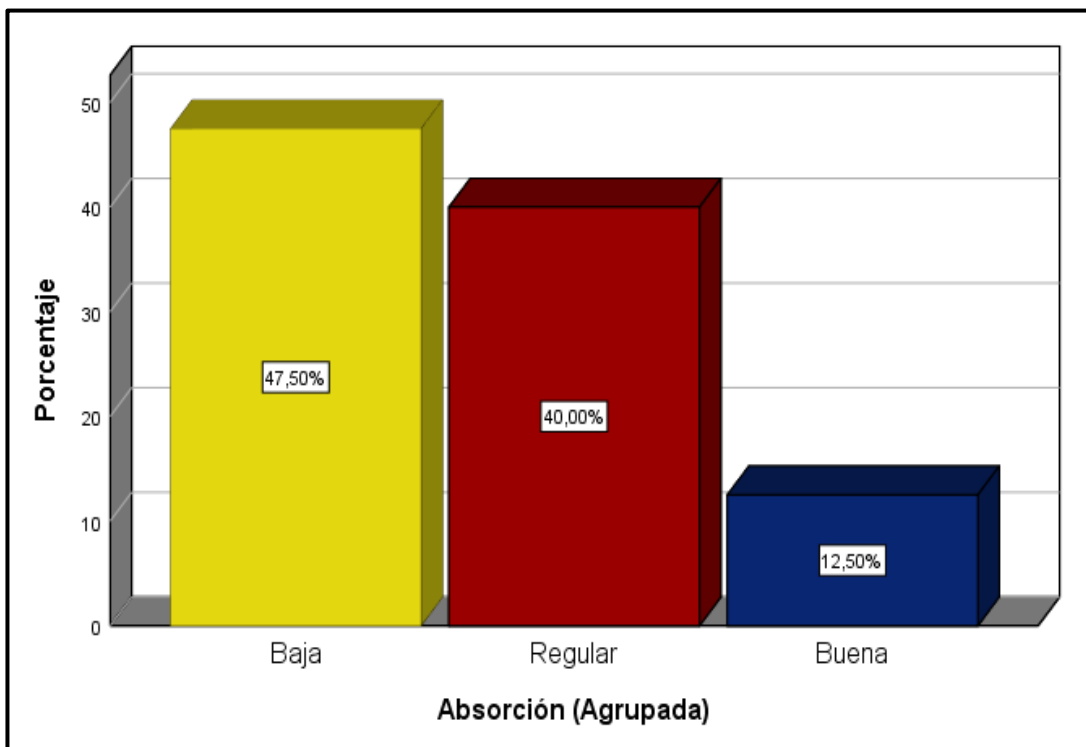
Tabla 8.

Absorción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Baja	38	47,5	47,5
Regular	32	40,0	40,0
Buena	10	12,5	12,5
Total	80	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 6. Absorción



Respecto a la predominancia de la dimensión absorción el (47.50%) lo considera baja, el (36.26%) considera baja y el (12.50%) considera buena respecto al nivel de apreciación sobre la apreciación percibida por parte de los colaboradores.

b) Estadística inferencial

Prueba de Hipótesis general

H_i: La motivación se relaciona con el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima, 2021.

H₀: La motivación no se relaciona con el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima, 2021.

H₁: La motivación si se relaciona con el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima, 2021.

Tabla 9.

Prueba de correlación de hipótesis entre las variables

			Motivación	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,778
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	,778	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Respecto a los resultados logrados por el método estadístico de la correlación de Rho de Spearman se observa que existe un 0.778 o 77.8% relación positiva fuerte entre las variables motivación y compromiso laboral. Por ende, también se detalla que el sig. bilateral entre ambas es 0.0 que permite afirmar y aceptar la hipótesis alterna (H₁) y rechazar la hipótesis nula (N₀).

Hipótesis específicas 1:

H_i: La motivación intrínseca se relaciona con el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima, 2021.

H₀: La motivación intrínseca no se relaciona con el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima, 2021.

H₁: La motivación intrínseca si se relaciona con el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima, 2021.

Tabla 10.

Prueba de Hipótesis específica 1

		Motivación Intrínseca	Compromiso Laboral	
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,734
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Compromiso Laboral	Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	,734	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Respecto a los resultados logrados por el método estadístico de la correlación de Rho de Spearman se observa que existe un 0.734 o 73.4% relación positiva fuerte entre la dimensión motivación intrínseca y la variable compromiso laboral. Por ende, también se detalla que el sig. bilateral entre ambas es 0.0 que permite afirmar y aceptar la hipótesis alterna (H₁) y rechazar la hipótesis nula (H₀).

Hipótesis específica 2

H_i: La motivación extrínseca se relaciona con el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima, 2021.

H₀: La motivación extrínseca no se relaciona con el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima, 2021.

H₁: La motivación extrínseca si se relaciona con el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima, 2021.

Tabla 11.

Prueba de Hipótesis específica

			Motivación Extrínseca	Compromiso Laboral
2	Rho de Spearman	Motivación Extrínseca	1,000	,661
		Coeficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	,661	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Respecto a los resultados logrados por el método estadístico de la correlación de Rho de Spearman se observa que existe un 0.661 o 66.1% relación positiva fuerte entre la dimensión motivación intrínseca y la variable compromiso laboral. Por ende, también se detalla que el sig. bilateral entre ambas es 0.0 que permite afirmar y aceptar la hipótesis alterna (H_1) y rechazar la hipótesis nula (N_0).

V. DISCUSIÓN

Primera: En base al objetivo general, se determinó que la motivación se relaciona con el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud. Dicha afirmación es relevante e importante para responder el objetivo principal del estudio y es respaldado por el resultado del estadígrafo de la correlación de Rho de Spearman 0.778 de relación positiva fuerte entre las variables motivación y compromiso laboral. Así mismo se detalla que el sig. entre ambas es 0.00 permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna (H_1) y rechazar la hipótesis nula (N_0). Por ende, también es preciso reconocer que en tanto la motivación tiene mayor representación en baja y regular (41.25% - 37.50%) respectivamente. El compromiso laboral también se refleja el problema en la entidad de salud respecto a su mayor representación en baja y regular (58.75% - 35.0%) respectivamente. Ello quiere decir que si existe un problema un problema de compromiso y que está en función directa a la motivación en cada uno de los 80 colaboradores de la entidad de salud. Es necesario que los colaboradores se tomen medidas correctivas ante ello para mejorar la identidad organizacional, productividad y competitividad en la entidad donde se realizó la investigación.

Según los resultados presentados tienen coincidencia con los trabajos de investigación de Arévalo (2020), el autor expone dentro de su investigación logrando determinar que la motivación es un factor muy importante sobre la gestión de las personas y que con ello nos permite lograr todas las metas organizacionales impuestas dentro de su organización. Además, demostró que, si bien la motivación logra comprometer a todos los colaboradores, es primordial que la gerencia difunda más sobre la importancia del cumplimiento de tareas. Por ende, los colaboradores deben ser buenos receptores de las ideas de logro y de cumplimiento de metas, es importante. La investigación de Arévalo concluye que la motivación permite una alta productividad en los colaboradores, el camino del éxito organizacional es muy importante pues es sinónimo de un gran compromiso de todos los colaboradores. Toda

institución público - privada es consciente de que la motivación es una herramienta fundamental para su crecimiento, de esa manera logre su visión deseada y en el tiempo planificado.

Segunda: En base al objetivo específico uno, se determinó que la motivación intrínseca se relaciona con el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud. Dicha afirmación es relevante e importante para responder el objetivo principal del estudio y es respaldado por el resultado del estadígrafo de la correlación de Rho de Spearman 0.734 de relación positiva fuerte entre las variables motivación intrínseca y compromiso laboral. Así mismo se detalla que el sig. entre ambas es 0.00 permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna (H_1) y rechazar la hipótesis nula (N_0). Por ende, también es preciso reconocer que en tanto la motivación tiene mayor representación en baja y regular (45% - 42.50%) respectivamente. El compromiso laboral también se refleja el problema en la entidad de salud respecto a su mayor representación en baja y regular (58.75% - 35.0%) respectivamente. Ello quiere decir que si existe un problema un problema de compromiso y que está en función directa a la motivación en cada uno de los 80 colaboradores de la entidad de salud. Es necesario que los colaboradores se tomen medidas correctivas ante ello para mejorar la identidad organizacional, productividad y competitividad en la entidad donde se realizó la investigación.

Según los resultados presentados tienen coincidencia con los trabajos de investigación de Neciosup (2020), el autor expone que la investigación logro identificar el nivel de la relación entre la motivación y compromiso del trabajador de una entidad pública gestor de la administración de la cadena de valor. Ambas investigaciones coinciden manifestando que es prescindible involucrar a todos los colaboradores de la organización y que es necesario integrarlos de manera extrínseca o externa (económica, beneficios profesionales, ambiente laboral, ascensos laborales, otros). Donde indirectamente el colaborador se identifique a la organización y se comprometa en la realización de todas las tareas. El trabajo de investigación de Neciosup plantea que los objetivos organizacionales se

pueden logran en la medida de que exista un fuerte vínculo con los colaboradores y que es necesario mejorar sus condiciones externas pues es un método de motivación más práctico y funcional. Es necesario que las organizaciones especifiquen sus estrategias organizacionales que estén fuertemente vinculadas con la visión institucional. Pues permite tener una perspectiva fuerte a futuro entre las demás organizaciones amarra fuertemente las condiciones visiona mejora sus metas. Pues sus recursos humanos los tiene muy amarrados a sus necesidades empresariales.

Tercera: En base al objetivo específico dos, se determinó que la motivación extrínseca se relaciona con el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud. Dicha afirmación es relevante e importante para responder el objetivo específico dos del estudio y es respaldado por el resultado del estadígrafo de la correlación de Rho de Spearman 0.661 de relación positiva fuerte entre las variables motivación intrínseco y compromiso laboral. Así mismo se detalla que el sig. entre ambas es 0.00 permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna (H_1) y rechazar la hipótesis nula (N_0). Por ende, también es preciso reconocer que en tanto la motivación tiene mayor representación en baja y regular (55% - 35.0%) respectivamente. El compromiso laboral también se refleja el problema en la entidad de salud respecto a su mayor representación en baja y regular (58.75% - 35.0%) respectivamente. Ello quiere decir que si existe un problema un problema de compromiso y que está en función directa a la motivación en cada uno de los 80 colaboradores de la entidad de salud. Es necesario que los colaboradores se tomen medidas correctivas ante ello para mejorar la identidad organizacional, productividad y competitividad en la entidad donde se realizó la investigación.

Según los resultados presentados tienen coincidencia con los trabajos de investigación de Camones (2019), el autor expone que la investigación logro determinar la relación elevada de la motivación laboral y el modo de compromiso los colaboradores de una empresa servicio de Huaraz. Según los resultados logrado por Camones manifiesta que la motivación

intrínseca es una estrategia de largo plazo pues se busca en ello un vínculo más fuerte entre colaboradores y organización. Respecto a ello se considera válido dicha afirmación, por ende, aplicar una motivación intrínseca busca que el colaborador se comprometa de manera afectiva hacia la organización. La motivación intrínseca no es fácil de realizar pues implica que la institución entienda que todos los colaboradores no son flexibles. Y es necesario que todos se adhieran al compromiso planteado por la gerencia, pero que todos estén motivados no es fácil para la organización más aún si es una motivación intrínseca.

VI. CONCLUSIÓN

En la presente investigación en la tesis en una identidad de salud, Lima, 2021, la misma que tuvo como objetivo principal y específicos se concluyó lo siguiente:

Primera: Se concluye en cuanto al objetivo general de la investigación el cual consistió en determinar la relación entre la motivación y el compromiso laboral del personal en una entidad de salud. Se logró comprobar que existe relación positiva y considerable entre las variables, demostrada a través de los resultados del estadígrafo de Rho de Spearman (0,778) y con un p valor de 0,000, concluyendo que existe relación entre las variables de la investigación.

Segunda: En cuanto al primer objetivo el cual consistió en determinar la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso laboral del personal en una entidad de salud. Se logró comprobar que existe relación positiva y considerable, demostrada a través de los resultados del estadígrafo de Rho de Spearman (0,734) y con un p valor de 0,000, concluyendo que existe relación entre la dimensión y la variable de la investigación.

Tercera: Finalmente en cuanto al segundo objetivo el cual consistió en determinar la relación entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral del personal en una entidad de salud. Se logró comprobar que existe relación positiva y considerable, demostrada a través de los resultados del estadígrafo de Rho de Spearman (0,661) y con un p valor de 0,000, concluyendo que existe relación entre la dimensión y la variable de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

En base a la interpretación de los análisis de los resultados obtenidos en la investigación se llegó a proponer las siguientes recomendaciones:

Primera: Con respecto al objetivo general se recomienda para que el compromiso organizacional tenga un alto nivel de sincronización con la motivación, desarrollar capacitaciones donde se tome en cuenta el desarrollo de una cultura organizacional, el cual logre estimular un ambiente adecuado, mejore las habilidades de los trabajadores en la organización, generar nuevas oportunidades de crecimiento laboral, buscando fortalecer el vínculo entre el trabajador y la organización.

Segunda: Con respecto al primer objetivo específico se recomienda para mantener o mejorar el nivel de motivación intrínseca y su relación con el compromiso, se debe de reconocer el esfuerzo de los trabajadores, a través de oportunidades de crecimiento profesional, un clima laboral adecuado, con el objetivo de mejorar el compromiso, la fidelización y la empatía entre trabajadores y la organización.

Tercera: Con respecto al segundo objetivo específico en cuanto a la motivación extrínseca y el compromiso organizacional, se recomienda, realizar incentivos económicos, así como una compensación con premios por su labor para los mejores trabajadores que llegaron a la meta, mejorando su productividad, motivación y compromiso con las metas organizacionales.

REFERENCIAS

- Arévalo, M. (2020). Influencia de los valores y las orientaciones motivacionales del entrenador sobre el compromiso en la práctica deportiva de nadadores con discapacidad física. España; <https://www.tdx.cat/handle/10803/403566#page=1>
- Arias, F y Heredia, V. (2004). Administración de recursos humanos para el alto desempeño. 5a ed. México DF: Trillas.
- Bazurto, Y. (2017). Incidencia De La Satisfacción Laboral En El Compromiso laboral En Una Entidad Pública Ecuatoriana. Ecuador; Recuperado: <http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/36286/D-CSH168.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>
- Bazurto, Y. (2016). Escuela Superior Politecnica Del Litoral Facultad De Ciencias Sociales Y Humanísticas Incidencia De La Satisfacción Laboral En El Previa A La Obtención Del Título De: Magister En Gestión Del Talento Humano Presentado por : Yanina Patricia Bazurto Roa (Tesis de Maestría) Universidad Superior del Litoral de Ecuador. <http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/36286/D-CSH168.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>
- Calisaya, J., Morales, B., Pinto, H y Bellido, R. (2020). *Análisis del compromiso laboral en los colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú*. Revista Universidad Ciencia y Tecnología, 106 (24), 13-20 pp. DOI: 10.47460/uct.v24i106.390.
- Camones, G. (2019). Motivación laboral y compromiso laboral en colaboradores de la Empresa de Servicios Múltiples Andrés Avelino Cáceres S.A, Huaraz-2019. Perú: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38772>
- Camones, G. (2019). Motivación laboral y compromiso laboral en colaboradores de la Empresa de Servicios Múltiples Andrés Avelino Cáceres S.A, Huaraz-2019. Perú: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38772>
- Carrasco, M; Sánchez, C y Carro, A (2015) Las competencias digitales en estudiantes del posgrado en educación Revista Lasallista de Investigación, vol. 12, núm. 2, 2015, pp. 10-18 Corporación Universitaria Lasallista

Antioquia, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/695/69542291002.pdf>
Citado de un artículo

Centeno (2019). *The quality of the principal's administrative management and teachers' work commitment in certain salvadoran private schools*. (La calidad de la gestión administrativa del director y el compromiso laboral de los docentes en determinados colegios privados salvadoreño). Revista Internacional de Estudios en Educación 1(19), 35-49 pp.:doi.org/10.37354/riee.2019.188.

Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: McGRAW-HILL.

Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill.

Cobos, J, Jaramillo, L y Vinueza, S. (2019), *Las competencias digitales en docentes y futuros profesionales de la Universidad Central del Ecuador* (Tesis de maestría) Universidad Central del Ecuador. DOI: 10.29166/catedra.v2i1.1560 Citado de una tesis

Comisión Europea (2013). *Survey of Schools: ICT in Education. Benchmarking Access, Use and Attitudes to Technology in Europe's Schools*. Disponible (08/08/13) en: <http://www.eun.org/observatory/surveyofschools/> Citado de una institución

Goetendia (2020). *Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública*. Revista Horizonte de la ciencia, 19 (10). pp. 236-254 DOI: <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>

Hernández, R y Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. México: MC Graw Hill.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: McGraw Hill Education Citado de un libro en inglés

- Martínez, P., Cassaretto, M y Tavera, M. (2020). *Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana*. Revista Pensamiento Psicológico.18 (1), 1-15 pp. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80164345002>
- Montoya, L. (2018). La compensación por tiempo de servicios en el Perú. Boletín Informativo Laboral, 82 (22), https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo_V2.pdf
- Neciosup, C. (2020). Motivación y compromiso laboral en los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Nueva Esperanza, La Esperanza. Perú; <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48954>
- Nogueira, A. (2019). Análisis De La Adicción Al Ejercicio Y Su Relación Con La Motivación, El Compromiso Y La Personalidad Grit En Corredores Populares. España: recuperado de: <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/11440/Tesis%20Abel%20Nogueira.pdf?sequence=1>
- Nogueira, A., Salguero, A., & Márquez, S. (2019). Adicción a correr: una revisión desde sus inicios hasta la actualidad (Tesis Doctoral) Universidad de León. In Revista de Psicología Aplicada al Deporte y el Ejercicio Físico (Vol. 2, Issue 1). <https://doi.org/10.5093/rpadef2017a1>
- Ríos, V. (2019). Compromiso laboral y motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación, 2018. Perú; <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12960>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). Administración. México: Pearson Educación.
- Sagredo, E. (2019). Relaciones entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de Centros educativos de adultos de la Región del Biobío Chile (Tesis de Maestría) Universidad Autónoma de Barcelona. <http://www.tdx.cat/handle/10803/667444>

- Sagredo, E. y Castello, A. (2019). Relaciones entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de centros educativos de adultos de la región del biobío Chile. España;
https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2019/hdl_10803_667444/ejsl1de1.pdf
- Salazar Cueva, P. M. (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso laboral: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. (Tesis de maestría) Universidad Simon Bolivar del Ecuador.
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>
- Salazar, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso laboral: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. Ecuador;
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%c3%b3n.pdf>
- Sánchez, R. (2014). Gestión y Psicología en empresas organizacionales. España: ESIC
- Schaufeli, W., Bakker, A. y Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. Educational & Psychological Measurement. Recuperado: <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Wayne, S. (2010). Administración de Recursos Humanos. MEXICO: PEARSON
- Talledo, M. (2019). Motivación y Compromiso laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019. Perú;
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37611>
- Yupanqui, N. (2020). Motivación y compromiso laboral en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud – 2019. Perú:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44407> .

Anexo 1: Matriz de consistencia - Título: Motivación y Compromiso laboral del personal en una entidad de salud, Lima, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar el nivel de relación entre la motivación intrínseca y el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima 2021.</p> <p>Determinar el nivel de relación entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima, 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La motivación se relaciona con el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La motivación intrínseca se relaciona con el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima, 2021.</p> <p>La motivación extrínseca se relaciona con el compromiso laboral del Personal en una entidad de salud, Lima, 2021.</p>	Variable 1: Motivación Intrínseca (Chiavenato,2012)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Motivación Intrínseca	Desarrollo personal Compromiso Reconocimiento	1 al 5	Nunca (1) Casi nunca (2) Alguna vez (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Por desarrollar (25-58) En proceso (59-92) Desarrollada (93-125)
			Motivación extrínseca	Bonos Ascensos Salario Estabilidad Laboral	6 al 10		
			Variable 2: Compromiso Laboral (García, Verde, & Vásquez, 2011)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
Vigor	Energía Salud Pasión		Nunca (1) Casi nunca (2) Alguna vez (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (20-46) Medio (47-73) Alto (74-100)			
Dedicación	Espíritu de cuerpo Entusiasmo Motivación						
Absorción	Cansancio Trabajo arduo Responsabilidad						

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO. Hipotético-deductivo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p>	<p>Población censal: Estuvo conformada por 80 trabajadores</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario c</p>	<p>DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p>r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos</p>

Anexo 2: Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable 1: Motivación

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Motivación	la motivación se relaciona con la conducta y con el comportamiento el cual es causado por la motivación intrínseca y extrínseca, con el deseo de satisfacer una necesidad, por lo que se busca incentivar a las personas de una organización a cumplir con el objetivo (Chiavenato, 2012).	Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Chiavenato (2012) adaptado por el investigador compuesto de 10 ítems con una escala de Likert de cuatro opciones de respuesta, así mismo el nivel y rango	Motivación intrínseca	Desarrollo personal Compromiso Reconocimiento	1 al 5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Por desarrollar (25-58) En proceso (59-92) Desarrollada (93-125)
			Motivación intrínseca	Bonos Ascensos Salario Estabilidad Laboral	6 al 10		

Operacionalización de la variable 2: Compromiso Laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Compromiso Laboral	El compromiso laboral es un acto de vital significancia pues se enfoca al nivel de desgaste que significa que los colaboradores están sometidos, nivel de dedicación que le ponen los colaboradores a cada una de sus actividades y al desgaste por parte de los trabajadores al dedicar todo su tiempo (espíritu de cuerpo) al cumplimiento y dedicación de sus tareas. (Schaufeli, Bakker, y Salanova 2006).	Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de (Schaufeli, Bakker, y Salanova 2006), adaptado por el investigador compuesto de 20 ítems con una escala de Likert de cuatro opciones de respuesta, así mismo el nivel y rango	Vigor	Energía Salud Pasión	1 al 6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (20-46) Medio (47-73) Alto (74-100)
			Dedicación	Espíritu de cuerpo Entusiasmo Motivación	7 al 15		
			Absorción	Cansancio Trabajo arduo Responsabilidad	16 al 20		

Anexo 3: Ficha técnica

Ficha técnica 1

Denominación: ; cuestionario Motivación
 Autores : Boris (2009)
 Adaptación : Vega (2021)
 Administración: Grupal
 Tiempo : 40 minutos
 Nivel de medición: Escala politómica

Ficha técnica 2

Denominación : Cuestionario – compromiso laboral
 Autora : García, Verde, & Vásquez, (2011).
 Adaptación : Vega (2021).
 Tiempo : 40 minutos
 Forma de Administración: Colectivo

Anexo 6:

Validación de expertos

Grado académico	Apellido y nombre	Resultados
Dr. Administración - Renacyt	Rodríguez Figueroa, Jorge J.	Aplicable
Dr. Administrador de empresas.	Carranza Estela, Teodoro	Aplicable
Dr. Docente metodólogo y temático.	Fernando Alexis Nolazco L.	Aplicable

Anexo 5:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	26

Fuente: elaboración propia

Respecto a la tabla 1, se observa que la confiabilidad del Alfa de Cronbach es de aceptación pues el valor es 0.922 que es mayor a 0.8 que la confiabilidad del instrumento. Ello es necesario para determinar los objetivos planteados por la investigación

Anexo 4. Cuestionario

Cuestionario De La Motivación Y Compromiso Laboral Del Personal En Una Entidad De Salud, Lima, 2021

INSTRUCCIÓN: Estimado participante, este cuestionario tiene como objeto conocer su opinión sobre La percepción de la Gestión Administrativa que se percibe en su centro de trabajo. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

INDICACIONES: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. Responder, marcando una (x) la respuesta que considera correcta.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítems	ASPECTOS CONSIDERADOS					Valoración				
	DIMENSIÓN MOTIVACIÓN INTRÍNSECA									
1	Se siente complacido porque se le respeta con aceptación por lo que hago dentro de la entidad de salud.					1	2	3	4	5
2	Valora sus capacidades como persona dentro de la entidad de salud					1	2	3	4	5
3	Enfrenta los retos hacia el logro de los objetivos y metas que se le propongan en pro de la entidad de salud.					1	2	3	4	5
4	Asume las actividades que corresponde tanto personales como grupales para la efectividad de la institución.					1	2	3	4	5
5	Siente que su preparación profesional le permite efectuar las actividades laborales eficazmente.					1	2	3	4	5
6	Su trabajo en la entidad de salud ha superado las expectativas que tuvo cuando ingreso.					1	2	3	4	5
7	Realiza con gusto las actividades que le asignan en la entidad de salud.					1	2	3	4	5
8	Se siente identificado plenamente con su labor que desempeño por eso lo hace con agrado.					1	2	3	4	5
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA										
9	Siente que la comunicación entre sus compañeros de trabajo es clara y efectiva.					1	2	3	4	5
10	En la entidad de salud se maneja una alianza entre el personal y la organización horizontal que nos caracteriza.					1	2	3	4	5
11	Siente que dentro de la entidad de salud se respira un clima agradable.					1	2	3	4	5
12	Siente que la ambientación (luminosidad, ventilación) de las oficinas estimula las actividades laborales.					1	2	3	4	5
13	Considera que labor brindada es de calidad y se debe a su trayectoria laboral para satisfacer necesidades explícitas.					1	2	3	4	5
14	Con su capacidad demuestra el talento para lograr metas dentro de la entidad de salud.					1	2	3	4	5
15	Su trabajo es reconocido por los demás miembros de la entidad de salud.					1	2	3	4	5
16	Se siente satisfecho por el reconocimiento que se le hace en la entidad de salud para su crecimiento personal.					1	2	3	4	5

Muchas gracias

**CUESTIONARIO DE LA MOTIVACIÓN Y COMPROMISO LABORAL DEL
PERSONAL EN UNA ENTIDAD DE SALUD, LIMA, 2021**

INSTRUCCIÓN: Estimado participante, este cuestionario tiene como objeto conocer su opinión sobre La percepción de la Gestión Administrativa que se percibe en su centro de trabajo. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

INDICACIONES: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. Responder, marcando una (x) la respuesta que considera correcta.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

ÍTEMS	ASPECTOS CONSIDERADOS	VALORACIÓN				
	DIMENSIÓN VIGOR					
1	En su trabajo, se siento lleno de energía y fuerte en vigor	1	2	3	4	5
2	Cuando se levanta por la mañana, tiene ganas de ir a trabajar	1	2	3	4	5
3	En su trabajo, es muy perseverante mentalmente incluso cuando las cosas no van bien	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN DEDICACIÓN						
4	Encuentra el trabajo que realiza está lleno de significado y propósito	1	2	3	4	5
5	Está entusiasmado con su trabajo	1	2	3	4	5
6	Su trabajo le inspira	1	2	3	4	5
7	Este orgulloso del trabajo que realiza	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN ABSORCIÓN						
8	El tiempo vuela cuando está trabajando	1	2	3	4	5
9	Cuando está trabajando, olvida todo lo que le rodea	1	2	3	4	5
10	Se siento feliz cuando está trabajando intensamente	1	2	3	4	5

Anexo 5. Validación

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Motivación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Motivación Intrínseca								
1	Se siente complacido porque se le respeta con aceptación por lo que hago dentro de la entidad de salud.	X		X		X		
2	Valora sus capacidades como persona dentro de la entidad de salud	X		X		X		
3	Enfrenta los retos hacia el logro de los objetivos y metas que se le propongan en pro de la entidad de salud.	X		X		X		
4	Asume las actividades que corresponde tanto personales como grupales para la efectividad de la institución.	X		X		X		
5	Siente que su preparación profesional le permite efectuar las actividades laborales eficazmente.	X		X		X		
6	Su trabajo en la entidad de salud ha superado las expectativas que tuvo cuando ingreso.	X		X		X		
7	Realiza con gusto las actividades que le asignan en la entidad de salud.	X		X		X		
8	Se siente identificado plenamente con su labor que desempeño por eso lo hace con agrado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Motivación Extrínseca		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Siente que la comunicación entre sus compañeros de trabajo es clara y efectiva.	X		X		X		
10	En la entidad de salud se maneja una alianza entre el personal y la organización horizontal que nos caracteriza.	X		X		X		
11	Siente que dentro de la entidad de salud se respira un clima agradable.	X		X		X		
12	Siente que la ambientación (luminosidad, ventilación) de las oficinas estimula las actividades laborales.	X		X		X		
13	Considera que labor brindada es de calidad y se debe a su trayectoria laboral para satisfacer necesidades explícitas.	X		X		X		
14	Con su capacidad demuestra el talento para lograr metas dentro de la entidad de salud.	X		X		X		
15	Su trabajo es reconocido por los demás miembros de la entidad de salud.	X		X		X		
16	Se siente satisfecho por el reconocimiento que se le hace en la entidad de salud para su crecimiento personal.	X		X		X		

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. José Jorge Rodríguez Figueroa DNI: 10729462

Especialidad del validador: Administrador de empresas - Especialidad: Recursos Humanos.

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

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

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

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

Los Olivos, 24 de junio del 2021


.....
DR. RODRIGUEZ FIGUEROA JORGE
ABOGADO CALN N° 1048
ADMINISTRADOR CLAP 3363

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Compromiso Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Vigor								
1	En su trabajo, se siento lleno de energía y fuerte en vigor	X		X		X		
2	Cuando se levanta por la mañana, tiene ganas de ir a trabajar	X		X		X		
3	En su trabajo, es muy perseverante mentalmente incluso cuando las cosas no van bien	X		X		X		
DIMENSIÓN 1: Dedicación								
4	Encuentra el trabajo que realiza está lleno de significado y propósito	X		X		X		
5	Está entusiasmado con su trabajo	X		X		X		
6	Su trabajo le inspira	X		X		X		
7	Este orgulloso del trabajo que realiza	X		X		X		
DIMENSIÓN 1: Absorción								
8	El tiempo vuela cuando está trabajando	X		X		X		
9	Cuando está trabajando, olvida todo lo que le rodea	X		X		X		
10	Se siento feliz cuando está trabajando intensamente	X		X		X		

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. José Jorge Rodríguez Figueroa DNI: 10729462

Especialidad del validador: Administrador de empresas - Especialidad: Recursos Humanos.

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

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

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

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



DR. RODRIGUEZ FIGUEROA JORGE
ABOGADO CALN N° 1048
ADMINISTRADOR CLAP 3363

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Motivación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Motivación Intrínseca								
1	Se siente complacido porque se le respeta con aceptación por lo que hago dentro de la entidad de salud.	X		X		X		
2	Valora sus capacidades como persona dentro de la entidad de salud	X		X		X		
3	Enfrenta los retos hacia el logro de los objetivos y metas que se le propongan en pro de la entidad de salud.	X		X		X		
4	Asume las actividades que corresponde tanto personales como grupales para la efectividad de la institución.	X		X		X		
5	Siente que su preparación profesional le permite efectuar las actividades laborales eficazmente.	X		X		X		
6	Su trabajo en la entidad de salud ha superado las expectativas que tuvo cuando ingreso.	X		X		X		
7	Realiza con gusto las actividades que le asignan en la entidad de salud.	X		X		X		
8	Se siente identificado plenamente con su labor que desempeño por eso lo hace con agrado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Motivación Extrínseca								
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Siente que la comunicación entre sus compañeros de trabajo es clara y efectiva.	X		X		X		
10	En la entidad de salud se maneja una alianza entre el personal y la organización horizontal que nos caracteriza.	X		X		X		
11	Siente que dentro de la entidad de salud se respira un clima agradable.	X		X		X		
12	Siente que la ambientación (luminosidad, ventilación) de las oficinas estimula las actividades laborales.	X		X		X		
13	Considera que labor brindada es de calidad y se debe a su trayectoria laboral para satisfacer necesidades explícitas.	X		X		X		
14	Con su capacidad demuestra el talento para lograr metas dentro de la entidad de salud.	X		X		X		
15	Su trabajo es reconocido por los demás miembros de la entidad de salud.	X		X		X		
16	Se siente satisfecho por el reconocimiento que se le hace en la entidad de salud para su crecimiento personal.	X		X		X		

Observaciones: **Hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Teodoro Estela Carranza**

DNI: 10448592

Especialidad del validador: Administrador de empresas - Especialidad: Recursos Humanos.

Los Olivos, 24 de junio del 2021

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

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

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

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


 **DR. TEODORO CARRANZA ESTELA**
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD 08171

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Compromiso Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Vigor								
1	En su trabajo, se siento lleno de energía y fuerte en vigor	X		X		X		
2	Cuando se levanta por la mañana, tiene ganas de ir a trabajar	X		X		X		
3	En su trabajo, es muy perseverante mentalmente incluso cuando las cosas no van bien	X		X		X		
DIMENSIÓN 1: Dedicación								
4	Encuentra el trabajo que realiza está lleno de significado y propósito	X		X		X		
5	Está entusiasmado con su trabajo	X		X		X		
6	Su trabajo le inspira	X		X		X		
7	Este orgulloso del trabajo que realiza	X		X		X		
DIMENSIÓN 1: Absorción								
8	El tiempo vuela cuando está trabajando	X		X		X		
9	Cuando está trabajando, olvida todo lo que le rodea	X		X		X		
10	Se siento feliz cuando está trabajando intensamente	X		X		X		

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Teodoro Estela Carranza

DNI: 10448592

Especialidad del validador: Administrador de empresas - Especialidad: Recursos Humanos.

Los Olivos, 24 de junio del 2021

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

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

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

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




DR. TEODORO CARRANZA ESTELA
DC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD 08171

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Motivación Intrínseca								
1	Se siente complacido porque se le respeta con aceptación por lo que hago dentro de la entidad de salud.	X		X		X		
2	Valora sus capacidades como persona dentro de la entidad de salud	X		X		X		
3	Enfrenta los retos hacia el logro de los objetivos y metas que se le propongan en pro de la entidad de salud.	X		X		X		
4	Asume las actividades que corresponde tanto personales como grupales para la efectividad de la institución.	X		X		X		
5	Siente que su preparación profesional le permite efectuar las actividades laborales eficazmente.	X		X		X		
6	Su trabajo en la entidad de salud ha superado las expectativas que tuvo cuando ingreso.	X		X		X		
7	Realiza con gusto las actividades que le asignan en la entidad de salud.	X		X		X		
8	Se siente identificado plenamente con su labor que desempeño por eso lo hace con agrado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Motivación Extrínseca								
9	Siente que la comunicación entre sus compañeros de trabajo es clara y efectiva.	X		X		X		
10	En la entidad de salud se maneja una alianza entre el personal y la organización horizontal que nos caracteriza.	X		X		X		
11	Siente que dentro de la entidad de salud se respira un clima agradable.	X		X		X		
12	Siente que la ambientación (luminosidad, ventilación) de las oficinas estimula las actividades laborales.	X		X		X		
13	Considera que labor brindada es de calidad y se debe a su trayectoria laboral para satisfacer necesidades explícitas.	X		X		X		
14	Con su capacidad demuestra el talento para lograr metas dentro de la entidad de salud.	X		X		X		
15	Su trabajo es reconocido por los demás miembros de la entidad de salud.	X		X		X		
16	Se siente satisfecho por el reconocimiento que se le hace en la entidad de salud para su crecimiento personal.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

08 de junio del 2020

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos** DNI: **40086182**

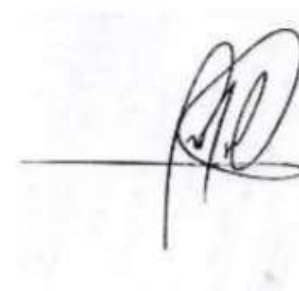
Especialidad del evaluador: **Docente metodólogo y temático**

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

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

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

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



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Compromiso Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Vigor								
1	En su trabajo, se siento lleno de energía y fuerte en vigor	X		X		X		
2	Cuando se levanta por la mañana, tiene ganas de ir a trabajar	X		X		X		
3	En su trabajo, es muy perseverante mentalmente incluso cuando las cosas no van bien	X		X		X		
DIMENSIÓN 1: Dedicación								
4	Encuentra el trabajo que realiza está lleno de significado y propósito	X		X		X		
5	Está entusiasmado con su trabajo	X		X		X		
6	Su trabajo le inspira	X		X		X		
7	Este orgulloso del trabajo que realiza	X		X		X		
DIMENSIÓN 1: Absorción								
8	El tiempo vuela cuando está trabajando	X		X		X		
9	Cuando está trabajando, olvida todo lo que le rodea	X		X		X		
10	Se siento feliz cuando está trabajando intensamente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

08 de junio del 2020

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos** DNI: 40086182

Especialidad del evaluador: **Docente metodólogo y temático**

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

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

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

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

