



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la
Microred Ocobamba-Chincheros-Apurímac durante la pandemia
Covid-19, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Pedraza Zea, Bill Brian Clint (ORCID: [0000-0002-4374-3491](https://orcid.org/0000-0002-4374-3491))

ASESORA:

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (ORCID: [0000-0001-5099-1314](https://orcid.org/0000-0001-5099-1314))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios:

Nuestro señor y creador, quien siempre me bendice a lo largo de mi vida, por lo que doy gracias, por no alejarme de sus manos y otorgarme la sabiduría necesaria en cada trayecto de mi vida.

A mi padre y hermanos:

Quienes desde el cielo guían mis pasos, por haberme dejado la mejor herencia del mundo que son sus enseñanzas, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, ya que muchos de mis logros se los debo a ellos, entre los que incluyo éste.

A mi madre y hermanos:

Que son mi complemento constante, la cual me impulsa a mejorar cada día, gracias por todo el apoyo en cada palabra de aliento y comprensión.

Bill Brian Clint Pedraza Zea

Agradecimiento

A mi asesora Dra. Myriam Griselda Lora Loza

Por brindarme su valioso apoyo, consejos y enseñanzas, ya que lo hizo con mucho esmero y dedicación, durante el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A los docentes del Postgrado

Por compartir sus conocimientos y experiencias, brindándome su apoyo con mucha paciencia y comprensión en todo el desarrollo de este trabajo de investigación.

A la Microred Ocobamba

A todos los trabajadores, quienes participaron en el desarrollo del presente trabajo de investigación, por su tiempo, apoyo y predisposición durante la ejecución del presente trabajo.

Bill Brian Clint Pedraza Zea

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de cuadros	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnica e instrumento de recojo de datos	23
3.5. Procedimientos	30
3.6. Métodos de análisis de datos	31
3.7. Aspectos éticos	32
IV. RESULTADOS	33
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	56

Índice de tablas

Tabla 1.	Relación entre la Motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros-Apurímac, durante la pandemia Covid-19, 2021.....	33
Tabla 2.	Nivel de Motivación laboral en los trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros-Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021.....	35
Tabla 3.	Nivel de Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros-Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021.....	36
Tabla 4.	Relación entre la dimensión amotivación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros-Apurímac, durante la pandemia Covid-19, 2021.....	37
Tabla 5.	Relación entre la dimensión Regulación externa y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros-Apurímac, durante la pandemia Covid-19, 2021.....	38
Tabla 6.	Relación entre la dimensión Regulación Introyectada y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros- Apurímac, durante la pandemia Covid-2019, 2021....	39
Tabla 7.	Relación entre la dimensión Regulación Identificada y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros- Apurímac, durante la pandemia Covid-19, 2021.....	40
Tabla 8.	Relación entre la dimensión Motivación Intrínseca y el compromiso Organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros- Apurímac, durante la pandemia Covid-19, 2021.....	41

Índice de cuadros

Cuadro 1.	Número de trabajadores de la Microred Ocobamba.....	21
Cuadro 2.	Categorización de la Medición de Motivación Laboral R-MAWS..	24
Cuadro 3.	Categorización de la medición de Compromiso Organizacional...	25
Cuadro 4.	Criterios de decisión para la confiabilidad del instrumento.....	26

Resumen

Actualmente las organizaciones deben enfocarse en lograr que sus trabajadores se sientan motivados buscando siempre trabajadores comprometidos con su actividad laboral, lo que permitirá que ejecute sus tareas de manera eficaz y eficiente, beneficiando directamente a la organización y a los usuarios. El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros-Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021. Para su realización se propuso un estudio de enfoque cuantitativo, tipo aplicado, y de nivel de investigación correlacional. La población fueron 82 trabajadores de salud. La técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario; el recojo de la información se realizó mediante 2 instrumentos: el primero corresponde a la escala de R MAWS (2012), para medir la motivación laboral y el segundo al 2R-COMMITMENT SCALE (1993), ambos instrumentos fueron validados por juicios de expertos. Se encontró que el nivel de motivación laboral es medio, en 62.2%, alto 35.4% y bajo 2.4%. Los trabajadores están medianamente motivados, presentan un nivel de compromiso organizacional medio 73.2%, un nivel alto 18.3% y un nivel bajo 8.5%. Se concluye que existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores, con una correlación positiva moderada entre ambas variables (Rho de Spearman = 0.410). Por lo tanto, podemos decir que, a mayor compromiso laboral, mayor será el compromiso organizacional de los trabajadores.

Palabras claves: Motivación laboral, compromiso organizacional, Covid-19, trabajadores de salud, desempeño.

Abstract

Currently, organizations must focus on making their workers feel motivated by always looking for workers committed to their work activity, which will allow them to carry out their tasks effectively and efficiently, directly benefiting the organization and users. The objective of this research was to determine the relationship between work motivation and organizational commitment in the workers of the Microred Ocobamba-Chincheros-Apurímac during the Covid-19 pandemic, 2021. To carry it out, a quantitative approach study was proposed, type applied, and correlational research level. The population was 82 health workers. The applied technique was the survey and the instrument the questionnaire; Information was collected using 2 instruments: the first corresponds to the R MAWS scale (2012), to measure work motivation and the second to the 2R-COMMITMENT SCALE (1993), both instruments were validated by expert judgments. It was found that the level of work motivation is medium, at 62.2%, high at 35.4% and low at 2.4%. The workers are moderately motivated, have a medium level of organizational commitment 73.2%, a high level 18.3% and a low level 8.5%. It is concluded that there is a significant relationship between work motivation and organizational commitment in workers, with a moderate positive correlation between both variables (Spearman's Rho = 0.410). Therefore, we can say that, the greater the work commitment, the greater the organizational commitment of the workers.

Keywords: Work motivation, organizational commitment, Covid-19, health workers, performance.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación es un aspecto que tiene mucha importancia en el entorno laboral, debido a que orienta las acciones de los individuos, desarrollándose como un componente esencial que dirige a la persona a ejecutar una acción determinada buscando realizar los objetivos que ésta persigue (García et al., 2017). Todas las organizaciones deben enfocarse en lograr que sus trabajadores se sientan motivados y plenamente comprometidos en el entorno laboral, ya que esto permitirá que ejecute sus tareas de manera eficaz y eficiente, beneficiando directamente a la organización, ya que, de este modo, se alcanzarán los objetivos planteados (Rantesalu, et al., 2016).

La pandemia COVID-19 ha incidido de manera negativa como nunca se había visto en la historia, causando efectos desastrosos que se presentan en el ámbito económico, así como en el laboral. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2021), la crisis de la COVID-19 y la resultante interrupción general de la actividad económica influirá fuertemente a los más de 17,1 millones de trabajadores que integraban la fuerza de trabajo. A nivel internacional, se perdieron 26,000,000 trabajos en América Latina y el Caribe a raíz de esta pandemia, y se dio inicio al año 2021 con una perspectiva laboral complicada la cual se agravó a causa de nuevas olas de contagio y tardíos procesos de vacunación lo cual hace más vacilante las perspectivas de restablecimiento de los mercados de trabajo. Tal es así que, Hernández, et al. (2018), en su trabajo de investigación sobre el impacto de la motivación de los trabajadores y el compromiso organizacional, concluyeron que, la motivación en el trabajador genera un impacto significativo en dicho compromiso con la institución donde labora.

El aumento del compromiso de los trabajadores se considera una labor destacada para los encargados de la gestión de empleados en una organización, ya que este aumento hace más probable que los miembros del personal altamente comprometidos cumplan los objetivos de la organización y compartan el valor, la visión y la misión de la organización. Los trabajadores comprometidos suelen ser más leales, lo que lleva a un mejor desempeño laboral, ética laboral, intercambio de inteligencia y disposición para difundir un boca a boca positivo sobre la institución, entre otros factores (Yu, et al., 2017).

Sin embargo, existen situaciones y determinantes coyunturales como la pandemia Covid-19 que ha ocasionado crisis y cambio en la vida del ser humano alterando su estado psicoemocional y con ello problemas en el ámbito laboral, familiar y social, situación ocurrida en todo en todo el mundo, como en el Perú donde se ha observado problemas repentinamente negativos, a partir de la aparición del caso cero de COVID-19 (el 14 de marzo del 2020), poniendo en un estado de desastre y crisis institucional, además de un sin número de carencias, falta de recursos humanos, económicos y presupuestales y una elevada corrupción institucional en las distintas áreas. Creando pocas posibilidades relacionadas con la adaptación al enfrentamiento de la crisis asistencial que ya se tenía antes de la pandemia y que se agravo más, como se reporta que el 80% del personal de salud se encontró desmotivado (OPS, 2020). Lo cual causó emociones negativas procedentes del sector salud frente a la pandemia, incrementándose exponencialmente la cantidad de personas contagiadas y muertes también en el personal de salud y población en general, y otros casos de personas que se recuperaban por presentar sintomatología leve o eran asintomáticos, (Bernable, 2018). Además, produjo un incremento de la desmotivación llevando al personal de salud a decidir por conductas individuales, en la mayoría de los casos no conforme a las circunstancias. Los marcos laborales no estaban acordes con los cambios que estaba padeciendo el sector y sus entornos para medir los desempeños que de forma extraña fueron cambiados por la confusión y miedo entre los trabajadores de salud (Stiff, 2020).

Igualmente las consecuencia de esta pandemia se incrementaba, y las autoridades no tomaban decisiones adecuada para enfrentarlas, tal es así que en el segundo trimestre abril-junio 2020 en el Perú, se produjeron retrocesos en el área de ingreso laboral, en promedio se puede afirmar que se ha retrocedido cerca de nueve años, que ha afectado a la disminución de la población económica activa – PEA, afectando sobre todo a los jóvenes que ven frustrados sus esperanzas de conseguir trabajo. Por otro lado, en el 2020 se bajó la inserción laboral en un aproximado de 1,5 millones de sujetos con ocupaciones diarias en relación con el empleo del 2019. Así mismo, se produjo una baja de la población ocupada de un 6,7 millones de personas y se incrementó la desocupación y el empleo informal. En

la ciudad capital del Perú aumentó la desocupación en mayor grado en hombres jóvenes entre los 14 y 24 años, así como también en ciudadanos con bajo nivel de educación.

En ese sentido tomadas en cuenta fue el trabajo remoto como alternativa a la presencialidad, lo cual generó un reto importante para las instituciones, ya que la pandemia y cuarentena generó desmotivación y crisis a nivel mundial, la falta de contacto entre personas y demás factores influyen directamente a una carencia de compromiso de los trabajadores frente a sus instituciones laborales; por estas razones, es esencial que los gerentes y quienes lideran la organización trabajen en la motivación sobre todo en situaciones como las que se atraviesan. Se ha demostrado en un estudio de Sodexo, que en los trabajadores motivados su rendimiento es de un 44 % más y su compromiso crece en un 27 % (Gestión, 2019).

En la Microred Ocobamba Chincheros-Apurímac-Perú, se percibe en los trabajadores una desmotivación en el cumplimiento de sus tareas, esto provocado en gran parte por la cuarentena acatada en nuestro país, los trabajadores argumentan que esta desmoralización se da debido a los cambios drásticos ocurridos, lo que genera una descompensación de ánimos para laborar con eficiencia, es por este motivo que en el presente estudio se busca estudiar la motivación laboral y a su vez el compromiso organizacional. Por ende, surge la siguiente interrogante del planteamiento del problema ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba provincia de Chincheros, departamento de Apurímac, durante la pandemia Covid-19 para el 2021?

Con relación a la Justificación de nuestro trabajo investigativo, tuvimos como referencia a Valderrama (2015), por lo que nuestro estudio se planteó buscar la relación existente entre las variables de estudio para plantear soluciones al problema existente, aportando recomendaciones viables y aplicables. El presente trabajo de estudio se justificó de manera teórica, porque aportó nuevos marcos teóricos relevantes para valorar hoy en día que el trabajador de la salud se ha constituido en la persona más valiosa en estos tiempos de pandemia y que diariamente pasa por muchas barreras psicológicas, por lo cual se estima que

deben de estar motivados constantemente porque nuestras vidas están en sus manos, permitiendo así su compromiso dentro de la organización de salud, logrando que su desempeño dentro de ésta tenga mayor utilidad y comodidad, resaltando que se realice una labor de calidad que conlleve al alcance de las metas propuestas. Así mismo, se justifica de manera práctica porque es un aporte para identificar el origen de las problemáticas que se presentan dentro de las instituciones de salud, y por esta razón buscar resolver los problemas por el bienestar de la institución, además busca producir conocimientos óptimos que faciliten el establecimiento de la relación entre motivación y compromiso organizacional. Así mismo, se justifica metodológicamente, donde viene a dar aportes en las literaturas académicas ya que, los análisis de las dos variables evidencian el valor del respeto en los trabajadores dentro de las compañías. Igualmente, es valioso que las empresas conviertan a los colaboradores en un área productiva y que estos se sientan satisfechos y con el compromiso de realizar correctamente su trabajo, esperando que sean un factor esencial. También, de que una motivación efectiva crea un elevado compromiso dentro de la empresa y el desempeño que resulta en el alcance de las metas institucionales.

Así pues, se presentan los objetivos de la investigación, en cuanto al **Objetivo general** fue: Determinar la relación existente entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred en el distrito de Ocobamba provincia de Chincheros, departamento de Apurímac, durante la pandemia Covid-19 para el año 2021; como **Objetivos específicos** se plantearon: 1) Identificar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la Microred en el distrito de Ocobamba provincia de Chincheros, departamento de Apurímac, durante la pandemia Covid-19 para el año 2021; 2) Identificar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred en el distrito de Ocobamba; 3) Establecer la relación de la dimensión amotivación de la variable motivación laboral con el Compromiso organizacional en trabajadores de la Microred en el distrito de Ocobamba; 4) Establecer la relación de la dimensión regulación externa de la variable motivación laboral con el compromiso organizacional en trabajadores de la Microred en el distrito de Ocobamba; 5) Establecer la relación de la dimensión regulación introyectada de la variable

motivación laboral con el compromiso organizacional en trabajadores de la Microred en el distrito de Ocobamba; 6) Establecer la relación de la dimensión regulación identificada de la variable motivación laboral con el compromiso organizacional en trabajadores de la Microred en el distrito de Ocobamba; 7) Establecer la relación de la dimensión motivación intrínseca de la variable motivación laboral con el compromiso organizacional en trabajadores de la Microred en el distrito de Ocobamba.

Finalmente, nuestra **Hipótesis general** fue: La motivación laboral tiene relación significativa con el compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred en el distrito de Ocobamba, provincia de Chincheros, departamento de Apurímac, durante la pandemia Covid-19 para el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan los antecedentes experimentales nacionales e internacionales los cuales van a permitir contrastar e interpretar nuestros resultados desde varios planos del trabajo institucional respecto de la investigación de mercados para determinar la factibilidad de una propuesta, programa o iniciativa de trabajo. Así mismo, se presenta el estado del arte el cual contiene las teorías relacionadas a las variables abordadas.

Como antecedentes internacionales los autores Hoff, et al. (2020), efectuaron un análisis metódico acerca del compromiso que tienen los médicos en su contexto organizacional. El método utilizado fue la revisión de documento orientado por PRISMA el cual estará encargado de examinar los estudios referidos al compromiso organizacional que debe presentarse entre el personal sanitario difundido en el transcurso del tiempo. Las pruebas revelaron que los niveles inferiores de compromiso organizacional, se presenta generalmente en el trabajador de salud frente a otros, independientemente de la clase, lugar de trabajo o de sus cualidades personales. Se puede afirmar que el estudio reporta que los médicos no asumen el compromiso organizacional y por lo tanto se refleja un bajo nivel en este aspecto y que esto no tiene que ver con ciertos factores comunes tanto geográficos como personales y laborales. Así mismo, se evidenció que al existir mayor motivación se presencia un mejor compromiso organizacional.

Por otro lado, Al-Haroon y Al-Qahtani (2020), plantean como el objetivo principal de su estudio, explorar los grados de compromiso del trabajador en su organización. Se eligió el método cuantitativo, descriptivo para esta investigación y fue realizado en un nosocomio del país asiático Arabia Saudita, se aplicó la herramienta de un cuestionario a una población de 384 colaboradoras. Los resultados arrojaron que el nivel de compromiso de las colaboradoras alcanzó un 57%, en el cual evidenciaron que los trabajadores están satisfechos con la empresa, pero que encontraban aspectos de mejora dentro de su organización. Se concluyó que una gran cantidad de enfermeras expresó un nivel moderado de compromiso laboral. Para motivar, contratar y mantener enfermeras con compromiso de trabajo es necesario que los encargados de elaborar las políticas

de enfermería impulsen un compromiso organizativo de dichas trabajadoras aplicando nuevas estrategias. Es así, que el desarrollo de un compromiso organizacional se asocia efectivamente con ciertas variables sociales y demográficas tales como la nacionalidad y la edad, en este caso el único predictor positivo fue la edad de las enfermeras. El autor en este estudio enfatizó acerca de las enfermeras evidenciándose que estas poseen un moderado nivel de compromiso organizacional por lo que se hacen necesarias políticas y tácticas novedosas que las motiven a seguir desempeñándose de una manera correcta y positiva en el sector salud.

En el trabajo de ONG, et al. (2019), se evalúa en instituciones del sector público en Filipina, la relación que tiene la motivación con el compromiso de los empleados. Para la realización de esta investigación se optó por un método tipo descriptivo, contando una muestra de 228 trabajadores, a quienes se asignó el cuestionario de compromiso organizacional. Se evidenció en los hallazgos que en un porcentaje de 83%, la motivación impacta de manera positiva al compromiso organizacional. La conclusión a la cual se llegó que es de gran relevancia en la organización la relación existente entre motivación y compromiso y se puede decir que dichos resultados serían de provecho para el personal de salud generando una positiva percepción de su profesión; así mismo, sube su motivación y disminuye los costos de rotación. En el presente estudio se evidenció una percepción motivacional positiva por parte del personal de salud. Se puede mencionar que los trabajadores que se sienten motivados realizan mejor el trabajo que se les asignan.

En este sentido, se puede decir que la motivación es una característica relevante para consolidar el compromiso dentro de una organización de salud por parte del personal, ya que ésta impulsa el valor por la profesión que se está ejerciendo. A tal efecto, Belrhiti, et al. (2019), investigaron e indagaron el nivel de motivación en dos centros de salud. El diseño de investigación se llevó a cabo mediante el caso integrado múltiple realizando 8 discusiones de grupos focales, 68 personas en total a quienes se le aplicaron entrevistas. El resultado logrado en el primer hospital fue que se evidenció la importancia de una motivación intrínseca y compasiva. En concordancia, el resultado obtenido en cuatro centros de salud de origen marroquíes se precisa que la motivación es el motor que brinda ánimos

laborales al servicio público. En un porcentaje de 48% las personas a quienes se les realizó la entrevista manifestaron sentirse bien con la organización. También se llegó a concretar que tanto los gerentes como el personal administrativo precisaron otros elementos esenciales para el desarrollo de la motivación organizacional como: compromiso con los valores públicos y atracción por la formulación de políticas públicas. Así mismo, concluyo que la motivación en el servicio público es un factor relevante que enfatiza el autor en este estudio debido a que impulsa la motivación en el personal de salud y en desempeño eficiente de sus funciones, de allí el aporte valioso de este estudio.

En el estudio de Kheirkhah, et al. (2017), realizado en la Universidad de Ciencias Médicas de Irán se realizó el estudio de relación entre motivación y compromiso laboral. Se aplicó el estudio de corte transversal, correlacional, tomando una muestra conformada por 194 colaboradores, al cual se le aplicó el instrumento de estudio el cuestionario para recopilar información. Los resultados revelan que existe una relación sustentable entre la motivación y el compromiso en una organización, esto se puede observar en la cifra de correlación Rho de Spearman, con un resultado de 0,809. Se concluyó que hay factores que incurren en la motivación del trabajador y por lo tanto es necesario buscar soluciones, así mismo, se requiere la aplicación de estrategias organizacionales y políticas para que el trabajador pueda percibir satisfacción propia y valore su rol en la empresa. En este sentido, en el estudio se analiza el vínculo que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional alcanzando resultados importantes y se proponen algunas soluciones para que el trabajador pueda sentirse bien con la función que cumple.

Por un lado, Lucas (2019), en su estudio realizado en una clínica de Lima se estableció el nexo entre motivación y compromiso organizacional. El nivel del estudio fue correlacional y se agrupó una muestra de 195 colaboradores, se realizó la recopilación de datos mediante la aplicación de un cuestionario, los resultados analizados obtuvieron que un 50% de los encuestados muestran un compromiso y motivación elevado, esto es comprobado con la relación existente en las dos variables ($p < 0.01$). Se llegó a la conclusión que en la forma en que los dirigentes motiven al personal por medio de distintas estrategias será posible alcanzar mayor

compromiso. Por lo que, es preciso destacar que, la presente investigación es fundamento para el trabajo que realiza el investigador ya que se evidencia la conexión dada entre las dos variables que son estudiadas en un sector tan importante como lo es el de salud. En tal sentido, en este estudio se evidencia que el compromiso que se obtiene por parte del personal de salud está vinculado en gran medida con la motivación y que los gerentes deben adoptar diferentes estrategias para lograr un compromiso organizacional efectivo.

Así mismo, Fabián-Palomino (2019), realizó un estudio en el Hospital Octavio Mongrut Muñoz (Lima), en el cual se estudia el compromiso organizacional y el tipo de contrato laboral, buscando la conexión que se tienen entre ellas. Dicho estudio fue de tipo básico, nivel correlacional y corte transversal; así mismo, 170 colaboradores fueron los que participaron a quienes se les aplicó un cuestionario implementado. Los resultados alcanzados evidenciaron un porcentaje de 65.3% que se obtienen de los trabajadores con un nivel intermedio de compromiso organizacional. Por lo que se llega a la conclusión que la puntuación más alta fue del personal de contrato fijo a diferencia de los que tenían contrato inestable, y se propuso la aplicación de estrategias de renovación, para los servidores de salud, referidas a fomentar el del talento humano y la motivación dentro del sector. En este estudio se evidencia el grado que se tiene de compromiso organizacional que tienen los servidores públicos, dando como resultado un nivel medio y la mayor puntuación ha sido para los que tienen contrato fijo por razones de estabilidad laboral. Es importante destacar a los autores, Marín y Placencia (2017), en su trabajo realizado en la ciudad de Lima a una organización de salud privado, se pudo establecer el grado de motivación que tienen sus trabajadores laboralmente. Para el estudio en cuestión se realizó una investigación tipo correlacional y descriptiva, en la cual se aplicó el cuestionario de Herzberg a una muestra constituida por 136 trabajadores. Los resultados y el análisis de esta encuesta dieron a conocer una motivación con un porcentaje de 49.3%, destacando las relaciones interpersonales de los trabajadores con su ambiente social laboral y el estímulo efectivo y responsable de su trabajo. Se concluye que, a una mejor satisfacción laboral de los trabajadores de salud varía positivamente el grado de motivación de los trabajadores. Cabe destacar que en este estudio se destacó la motivación laboral

del personal considerando los factores de relaciones personales y el trabajo, determinando que estos son estímulos que impulsan la motivación y la responsabilidad.

En relevancia, Yupanqui (2020), en su estudio realizado a la gerencia de financiamiento de las prestaciones de salud – EsSalud de Lima, se buscó determinar si hay una conexión o relación entre el compromiso y motivación organizacional. El trabajo de investigación utilizó el enfoque cuantitativo – correlacional en donde el instrumento elegido fue un cuestionario el cual fue aplicado a 20 participantes. El resultado obtenido se observa una alta conexión entre las variables ($p < 0.05$). Así mismo, debido a una falta de libertad y desarrollo personal en la organización se obtiene un regular grado de motivación y compromiso por parte de los participantes, esto debido a una falta de satisfacción con sus labores, lo que afecta directamente al compromiso de los trabajadores con EsSalud. Dentro del análisis que se da a este trabajo, se evidencia la poca satisfacción de los trabajadores con la labor que desempeñan, lo cual significa un impacto altamente negativo para el compromiso de los trabajadores con la empresa.

Por último, Rantesalu, et al. (2016), en su estudio realizado, buscan como finalidad principal analizar el efecto de tres factores de importancia dentro de la empresa, la motivación, la competencia y la cultura organizacional, sobre el compromiso y el desempeño de los empleados hacia su organización. La metodología utilizada fue de enfoque cualitativo, diseño descriptivo transversal, se utilizó el cuestionario como instrumento para la técnica de encuesta para este trabajo. En cuanto a los resultados se evidencia que las pruebas extras de coeficientes de trayectoria de efectos indirectos revelaron que hay dos pruebas de coeficientes de trayectoria de efectos indirectos que mostraron un resultado positivo y significativo, mientras que una de ellas mostró un resultado negativo e insignificante pues se puede explicar los hallazgos de este estudio, de la siguiente manera: la competencia tiene un efecto positivo y significativo en el compromiso organizacional, se puede demostrar mediante la regresión estandarizada del peso estimado de 0,0245 y el valor de probabilidad de 0,011 $< 0,05$. Se concluyó que la competencia y la cultura organizacional presentan un efecto positivo y significativo

en el compromiso organizacional. El aporte de este estudio es el análisis de tres factores importantes que inciden en el compromiso organizacional y en la labor que realiza cada trabajador como lo son, la competencia, la cultura organizacional y la motivación.

Con el fin de brindar una perspectiva conceptual de las teorías que se plantean en la investigación a continuación se hace una revisión general de las variables del estudio, donde se definen conceptos y teorías importantes en nuestras variables de estudio el fin de interpretar de manera más efectiva y hacer un análisis del trabajo de investigación más exhaustivo. Así tenemos que para alcanzar objetivos a nivel organizacional y personal se puede entender la motivación como un proceso psicológico en el cual, es resultado de la dirección y constancia de acciones voluntarias por parte de los trabajadores. Igualmente, la conducta humana es guiada por la motivación la cual es un estímulo valioso. Las actitudes y comportamientos no son iguales en todas las personas, por lo cual, al estar presente la diversidad, es necesario que las organizaciones asuman acciones para satisfacer al colectivo y no a una sola persona (Varma, 2017). En las personas se presentan diferentes necesidades tanto externas como internas. De esta manera es que la motivación se convierte en trascendental para cumplir dichas exigencias necesarias para el buen funcionamiento de la organización de tal manera que cuando un trabajador alcanza la motivación en su entidad laboral, también alcanza un alto desempeño y se identifica con la organización (Peña & Villón, 2018).

Así mismo, es importante que los funcionarios de la salud realicen acciones que motiven y satisfagan a sus trabajadores, con la intención de que ellos mantengan un debido compromiso con la organización. Motivo por el cual muchos investigadores han realizado distintos estudios como beneficio de las empresas y de sus colaboradores.

El fundamento de las variables de este estudio son las siguientes teorías: **Teoría de la motivación** de Maslow, Dohlman, et al. (2019), la cual ha continuado su influencia, especialmente en la gestión empresarial y en la psicología y se emplea como herramienta para lograr comprender la motivación de los sujetos y así transformar las acciones y compromiso de ellos. El psicólogo norteamericano

Abraham Maslow planteó una división por jerarquías de necesidades humanas, las cuales, según criterio de Maslow, establece la motivación en las personas. Clasificó en 5 categorías las necesidades que presentan los seres humanos, estableciendo las necesidades de categorías inferiores son impulsoras de motivación más fuertes que las que se encuentran en niveles superiores, Maslow propone que se deben satisfacer, aunque sea parcialmente, las necesidades inferiores antes de que una persona esté motivada a trabajar hacia las categorías superiores. **Teoría de la Equidad**, según Rantesalu, et al. (2017), explica que hay una importante influencia entre la motivación y el trato dado hacia las personas, es decir, que hay un nivel de motivación que va en relación con el trato que se da a una persona de acuerdo con su desempeño y el de sus compañeros.

Existen diversas estrategias que ayudan a las organizaciones a emplear las actividades laborales de manera excelente. Una de ellas es la motivación de los empleados. La teoría de las necesidades humanas nos menciona que los seres humanos tenemos la necesidad de percibir un excelente trato por parte de otras personas, sobre todo si se trata de un trabajo en el cual se está prestando un servicio.

Es así que, hablamos de la teoría de la expectativa, dicha teoría fue propuesta en Canadá, en el año 1964. Por medio de esta teoría, se determina que la motivación humana tiene que ver con tres factores principales: la valencia, la instrumental y la expectativa. Esta teoría se da en un contexto organizacional por lo que se refiere específicamente a la motivación enfocada en un ambiente laboral. Partiendo de esta teoría se formula la siguiente ecuación que interrelaciona los tres factores antes mencionados: La fuerza motivacional es equivalente a la multiplicación de la expectativa por la instrumentalidad y por la valencia (Rantesalu, et al., 2017, p. 135). Por consiguiente, la teoría de las relaciones humanas, (Vaca, 2017), señaló que esta teoría pertenece a la psicología de las organizaciones, en ella coloca a la interacción humana como ente importante dentro de una organización y qué proceder del trabajador frente a su labor se ve afectado por la relación de pertenencia a un grupo social, el estar contento con el entorno y las reglas sociales presentes dentro de dicho grupo, con el tipo de tarea que ejecuta, cómo está conformada o con la obtención de un salario estable. (p. 103).

El autor menciona la expectativa que se genera en los empleados al realizar un buen trabajo. La mayoría de los colaboradores de una empresa tiene la necesidad de ser premiados por el esfuerzo y la calidad con la cuál realizan sus actividades laborales, por lo cual, las organizaciones deberían emplear la motivación por medio de recompensas aceptables, que traigan beneficios a los trabajadores y que permita que dentro de la compañía se trabaje con excelencia.

Además, la teoría humanista resalta básicamente la experiencia de forma subjetiva que exponen la importancia del significado individual y la libertad de escogencia. Dicha teoría permite que el ser humano pueda ver sus fortalezas y las que necesita desarrollar. Además, incide en el conocimiento de la conducta humana, considerando las necesidades de los individuos y actitudes en su sitio de trabajo, así como los procesos de grupo y las relaciones sociales. (Hernández, et al., 2017. p. 5). Otra teoría planteada en el presente estudio, y que se basa en los lineamientos propuestos por la teoría de la autodeterminación, es la teoría propuesta por Gagné, et al. (2019), en la cual proponen fundamentos teóricos sólidos para dar explicación y aplicación a la motivación de los seres humanos. Se consideran las siguientes dimensiones: La motivación de los trabajadores no están en óptimos niveles al momento de realizar sus actividades laborales.

En las organizaciones no solo se deben centrar en estimular hacia acciones efectivas por parte de los trabajadores, sino también tener la capacidad para eliminar la desmotivación (Halushchak & Halushchak, 2016). Un trabajador desmotivado, no realiza con excelencia su trabajo, ahora bien, si en una empresa se aplican correctamente las herramientas de motivación, los empleados realizarán un trabajo impecable, excelente y eficiente. La regulación externa viene a representar la participación en una acción que tiene como fin el alcance del beneficio social o material o para prevenir un castigo social (Gané, et al., 2015, Kuvaas, et al., 2016). Las actividades que se asignan en una organización deben ir a la par con motivación, el compromiso y el interés por parte de la empresa y sus colaboradores, para prevenir accidentes que generen gastos extras a la entidad, o alteren capacidades físicas y psicológicas de sus empleados.

Por otra parte, (Gagné, et al., 2015), la regulación introyectada viene a representar las acciones participativas de un lado de la acción del ego. Además, en la regulación introyectada, los sujetos vienen a comprometerse en cumplimiento de las actividades, dejando a un lado las expresiones negativas. Es decir, la persona está acostumbrada a asumir las cargas de otras personas a fin de no quedar mal con las exigencias que se le presenten. En una organización se necesita el correcto compromiso de sus trabajadores para emplear las actividades con excelencia, pero también es necesario que los directivos apliquen conductas afectivas y efectivas con sus empleados para conservar un buen comportamiento laboral.

La motivación intrínseca, es una manera más auténtica de motivación, es definida como la participación en una acción teniendo interés o presentando placer al realizarla. Ésta se encuentra relacionada con un buen rendimiento y el trabajo con esfuerzo. Esta manera de motivación se encuentra dentro del trabajo en sí y viene a ofrecer satisfacción con el trabajo que se realiza (Benati & Coccia, 2018). En una empresa se realizan diferentes acciones diariamente, si una de ellas no se emplea correctamente el funcionamiento de la empresa se pudiera ver afectado, por lo cual las organizaciones deben procurar el correcto funcionamiento de todas las áreas que la componen. Se puede mencionar que un trabajador motivado realiza trabajos con excelencia y que no necesitan de ninguna corrección más adelante.

En cuanto a la Motivación laboral, Puma y Estrada (2020), señalan que es una característica de la psicología en las personas que impulsa en el individuo su grado de compromiso; está definida como un proceso que conserva, activa, guía, potencia y genera en las personas el comportamiento hacia el alcance de las metas propuestas, es decir, que la motivación laboral produce en los servidores un anhelo de ser parte de la empresa, mantenerse como miembro, percibir niveles altos de identidad con la empresa y ser prescriptor de ésta con su grupo social por medio de sus acciones (p.47). Por otra parte, Garg (2017), describió el proceso que implica tanto la dirección, la intensidad y la perseverancia del trabajo de una persona hacia el alcance de una meta. Está referida a las causas implícitas del comportamiento. Además, señaló, que es el impulso y destinos del comportamiento (p198).

Según Talledo y Amaya (2020), un empleado complacido con la empresa muestra una actitud efectiva hacia su entorno de trabajo, por tal razón, es valioso conservar valores y cultura empresariales seguros y que fomenten altos valores de identificación y motivación con la institución o empresa en la cual laboran. (p.78). La intensidad, la dirección y la persistencia son los componentes principales de la motivación laboral. Con respecto a la intensidad, tiene que ver con el gran esfuerzo que realiza una persona. Éste es el componente en el cual la mayor parte se centra al tratar el tema de la motivación. Por otro lado, la intensidad alta no suele guiar a resultados efectivos en la función laboral sin que el trabajo se conduzca en una dirección: la cual favorece a la institución. En referencia a la persistencia, es la que mide el tiempo en que puede una persona sostener el trabajo (Rantesalu, et al., 2017).

La motivación laboral posee dos factores: factor motivacional y factor higiene. El primero está vinculado con el ambiente físico que rodea a la persona y se relaciona con las condiciones en las cuales realiza su labor, quienes están asociadas con sus jefes, y compañeros de trabajo, políticas de la empresa, condiciones laborales, prestigio, y también las condiciones de seguridad. En cuanto al factor higiene, se refiere de forma directa a los niveles de satisfacción que puedan presentar, las motivaciones y valoración que reciben, la conveniencia de continuar mejorando y asimismo, realizarse como persona (Puma & Estrada, 2020).

Dentro de los tipos de motivación laboral, Rantesalu, et al. (2017), hacen referencia a dos tipos de motivación intrínseca, Es una práctica que se considera efectiva y que adquiere un trabajador de forma personal y directa de sus acciones de trabajo, se origina de una relación directa entre el trabajador y la acción y obedece a la voluntad del trabajador para prever su comportamiento. Se auto motivan porque siente satisfacción al efectuar sus labores reales o del reto de terminar el trabajo con éxito. Motivación extrínseca se refiere a las recompensas tangibles y surge del ambiente laboral externo a la acción y normalmente es efectuada por alguien que no sea la persona que está siendo motivada, la motivación externa conserva la relación entre los motivos de la persona y el comportamiento está controlada por el conocimiento de los resultados y afecto de la persona. (p.136).

La motivación de los trabajadores posee un papel esencial para el manejo de una empresa o institución. Indiferentemente del modelo, enfoque y tipo de la empresa, el empleo del recurso humano conlleva a un mejor desempeño y un efectivo clima organizacional, por lo cual se genera la necesidad de conservar un personal motivado y responsable de la misión y objetivos de la empresa (Chóez & Vélez 2021, p. 91). Además, Talledo & Amaya (2020), sostienen que el triunfo organizacional será posible si se conoce, analiza y ejecuta decisiones para conseguir la integración de los trabajadores en sus objetivos, de forma que la totalidad de los trabajadores consideren las metas de la organización como si fuesen suyas y, de la misma manera, que las metas corporativas tengan en cuenta los objetivos que estimulan a los trabajadores. (p.78).

Estrategias para motivar a los trabajadores, según Rantesalu, et al. (2017), son: Salario y condiciones de servicio: Cuatro son los componentes de modelos salariales que deben ser considerados por los gerentes de personal: La tasa de trabajo, pago, personal o asignaciones especiales y derechos complementarios. Dinero: Proceso de reivindicar a los trabajadores por el alcance de una mayor productividad al infundir el temor o pérdida de trabajo. El anhelo de ser promovido y la remuneración también puede motivar a los trabajadores. Capacitación del personal: Es una estrategia fundamental para motivar a los trabajadores. Disponibilidad de información y comunicación: Ésta produce una fuerte presión de grupo, en la cual dos o más personas corriendo juntas lo harán más rápido que cuando lo hacen individualmente o sin conciencia del ritmo de los otros corredores. Los trabajadores compiten entre sí, al intercambiar información. (p. 136).

Para la variable compromiso organizacional, el marco teórico de la misma está reflejado en varios autores entre estos tenemos a Chóez y Vélez (2021), quienes sostienen que el compromiso en una organización es una condición psicológica que determina la relación entre el sujeto y una compañía, la cual tiene efectos de acuerdo con la decisión para seguir en una empresa o abandonarla. Además, indica la medida en que un empleado se identifica con una institución en específico y los objetivos de ésta, y aspira conservar con ella su vínculo (p. 94). Así mismo podemos reflejar que este compromiso es un sentimiento en el cual el trabajador tiene conexión hacia la empresa, igualmente con sus objetivos, y su

principal propósito es seguir en ella. Es de gran relevancia el compromiso, ya que logra que el personal tenga un gran efecto en la productividad, creando positivas condiciones para la empresa, y esto es importante para sostenerse en un contexto que se haya en continuos cambios.

Es importante manifestar que los empleados que han presentado mayor grado de permanencia dentro de una empresa y que ejercen una labor más efectiva y de calidad son los que sienten compromiso con ésta, al contrario de los que tienen satisfacción laboral. (Hernández, et al. 2018). La participación, el apego y la identificación de un trabajador a su institución. Asimismo, repercute el interés de los empleados de realizar un esfuerzo para alcanzar los objetivos empresariales y dar cumplimiento a los valores organizacionales. El compromiso organizacional se da cuando los trabajadores adquieren un sentimiento que es conveniente en términos de su cooperación y un sentido de honra de ser parte de una organización en la cual cada persona trabaja con una meta común (Yun, et al., 2017).

El compromiso organizacional es valioso, ya que, si las personas alcanzan responsabilidad con la empresa, entonces dicha empresa será efectiva y obtendrá las metas pautadas. El compromiso organizacional, presenta gran relevancia debido a que fomenta el efectivo desempeño laboral de los empleados en la ejecución de sus acciones, con el objetivo de que se generen ventajas significativas y utilidad de la empresa. De esta forma se integra el trabajador en la realización de las acciones en pro del logro de las metas que se ha planteado la organización (Choez & Vélez, 2021, p.91). En la misma idea, Patrón (2018), menciona que hay factores que afectan el compromiso del trabajador, los cuales son: Factores positivos: es la competencia individual observada, la motivación interna, el liderazgo, consideración del líder, implicaciones en el puesto de trabajo. Factores negativos: hace referencia a la conflictividad del puesto de trabajo, el estrés y a la ambigüedad del rol (p.17).

Por otra parte, para Razzaq, et al. (2018), los factores determinantes del compromiso organizacional son: Factores de nivel organizacional los cuales incluyen la colaboración y cultura organizacional de apoyo, elementos de organización de aprendizaje y provisión de conocimiento organizacional. Los

factores individuales que integran la provisión de desafíos de trabajo significativo no estructurado, oportunidades de aprendizaje, provisión de suficientes recursos que incluyen conocimientos para la improvisación, un entorno de apoyo y reconocimiento, automotivación para la creatividad, motivación y adaptabilidad para el éxito y el conocimiento, habilidades y competencias.

Por su parte, Patrón (2018), señala que hay cuatro factores que describen el comportamiento organizacional: La participación: Está referida a facilitar al trabajador su integración en las decisiones para ayudar, desarrollar la comprensión, elevar la productividad y fortalecer la satisfacción laboral. Además, el interés, la motivación y la moral se desarrollan, lo que resulta en el goce de la vida laboral. Identificación: Es el deseo de estar relacionado con una empresa en todo su accionar y crecimiento. Los empleados comprometidos tienen disposición para el trabajo en búsqueda de los objetivos y misión de la empresa, perciben a la organización como algo propio en la cual su trabajo es un aporte relevante. Pertenencia: Es la impresión de que la empresa forma parte del empleado y el empleado forma parte de la empresa. Otorga satisfacción al trabajador para el desarrollo de sus acciones con eficiencia, y la defiende en cualquier circunstancia que pudiera afectarla. Lealtad: Es la espera paciente, pero, igualmente optimista para que la empresa sea mejor. Esto implica la defensa de la organización frente a las críticas externas con la fe de que la dirección de la empresa realice algo al respecto. (p. 18).

Finalmente, las dimensiones del compromiso organizacional Báez, et al. (2019), las dividen en: Compromiso Afectivo: hace referencia a la satisfacción que tiene el trabajador con su organización donde se cubren necesidades y expectativas relacionada a lo emocional. Compromiso continuo: se entiende como el tiempo y esfuerzo invertido por parte del trabajador y que llegaría a perder si abandona su trabajo. Compromiso Normativo: se entiende como la acción del empleado en responder de manera buena a la empresa por los beneficios que ésta le brinda. (p.1450).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación:

3.1.1. Tipo de investigación

Se consideró un estudio de tipo aplicativo con enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional con un diseño de corte transversal, cuyo objeto principal fue no manipular las variables de estudio, por el contrario, describirlas a través de razones cruzadas para poder dar explicación a la conexión o relación que existe entre ellas contrastados con los objetivos propuestos (Hernández-Sampieri, 2018). Así mismo, este estudio se empleó con la intención de facilitar a la institución herramientas de motivación, para el buen funcionamiento de ésta, permitiéndoles obtener el beneficio del compromiso total y sincero de sus trabajadores. El enfoque fue de tipo cuantitativo, debido a que se dio una explicación basada en estadísticas descriptivas e inferenciales que fundamentaron los resultados del estudio.

Según Carrasco (2015), "los estudios no experimentales son los que las variables no tienen una manipulación intencional" (p.71). Por lo que el estudio cumple con una investigación de tipo no experimental, debido a que se realizó sin manipulación deliberada de las variables presentadas, motivación laboral y compromiso organizacional. Su corte fue transversal, ya que la información se recolectó en un solo momento (Tamayo, 2003).

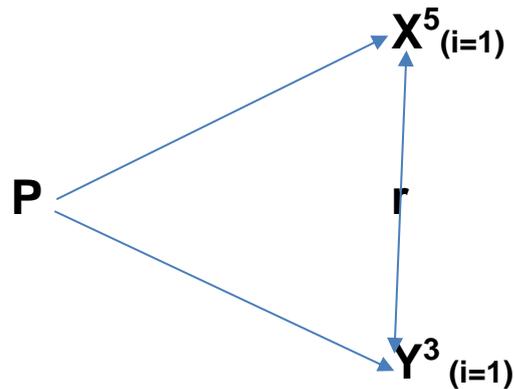
El nivel correlacional tuvo como objetivo el conocimiento del nivel de asociación o la relación que esté presente entre dos o más variables, conceptos o categorías en un contexto o muestra específica. Regularmente se enfoca en el estudio de vínculos entre tres a más variables, pero en algunas ocasiones se puede dar en el estudio de dos variables (93).

Este estudio tuvo el propósito de aplicar técnicas motivacionales para el correcto funcionamiento de la empresa Microred del distrito de Ocobamba-Chincheros-Apurímac. Así mismo, obtener un comportamiento laboral adecuado a las necesidades de ésta.

3.1.2. Diseño de Investigación

El presente trabajo investigativo es descriptivo correlacional con diseño de corte transversal en la medida en que los datos fueron recogidos en un solo momento y un mismo contexto (Hernández y Mendoza, 2018).

Tipo y diseño de investigación se pueden graficar:



Dónde

P = Población

$X^5_{(i=1)}$ = Motivación laboral y sus dimensiones

$Y^3_{(i=1)}$ = Compromiso Organizacional

r = Correlación

3.2. Variables

Variable independiente. Motivación laboral

Los individuos realizan sus actividades a un nivel alto de reflexión, asegurando el compromiso de realizar dichas actividades de manera voluntaria (Gagné, et al., 2010).

Esta variable fue medida a través de un cuestionario donde participaron los colaboradores de la Microred de Salud de Ocobamba. Se divide en cinco dimensiones: amotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca.

En este sentido, se pretende que los trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros-Apurímac presenten motivación al momento de emplear las actividades que se les han asignado.

Variable dependiente. Compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991), refieren que es un vínculo psicológico en la relación entre un colaborador y la organización.

Esta variable se midió a través de un cuestionario donde participaron los colaboradores de la Microred de Salud de Ocobamba. Se divide en 3 dimensiones: afectivo, normativo y de continuidad. Cabe mencionar que, al obtener un compromiso rotundo por parte de los colaboradores, la empresa se debe sentir segura, debido a que tendrán la certeza que el trabajo será realizado correctamente utilizando las horas que sean necesarias para terminarlo.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población de estudio fue conformada por 89 trabajadores de la Micro Red Ocobamba, provincia de Chincheros, departamento de Apurímac, distribuida en 5 establecimientos de salud, a continuación, pasamos a detallar de la siguiente manera:

Cuadro 1 Número de trabajadores de la Microred Ocobamba

Establecimientos de salud de la Microred Ocobamba	Número de trabajadores
Centro de salud Ocobamba	54
Centro de salud Challhuani	13
Centro de salud Piscobamba	10
Puesto de salud Umaca	07
Puesto de salud Choccepuquio	05
Total de trabajadores	89

Nota: Recursos humanos de la Microred Ocobamba

Criterios de inclusión

- Todos los empleados de la Microred de salud Ocobamba
- Trabajadores de ambos sexos.

- Trabajadores que dieron su consentimiento informado para formar parte de la investigación.
- Trabajadores con más de tres meses de antigüedad laboral.

Criterios de exclusión

- Empleados que no deseen participar en el estudio investigativo.
- Colaboradores que tenían licencia en el momento que se realizó la investigación.
- Trabajadores que tenían vacaciones o suspensión perfecta.
- Trabajadores con alguna limitación por salud.

3.3.2. Muestra

De acuerdo con Arias, et al. (2016), hace referencia a la cantidad que representa la población, ésta la caracteriza por provenir de ella (p.205).

Se trabajó con toda la población por el tamaño ajustado de ésta, y debido a una mejor accesibilidad y a una justificación por ser representativa, la muestra es de tipo censal.

$$N = 89$$

3.3.3. Muestreo

El estudio realizado tomó como muestra su totalidad, por lo tanto, mantuvo una población pequeña, éste viene a representar el muestreo censal. Al respecto, Hernández, et al. (2010), sostienen que el muestreo intencional es válido para el investigador y fin que desea conseguir.

3.3.4. Unidad de Análisis

La forma en que un empleado de salud labora dentro de la Microred en el distrito de Ocobamba; pues según Pineda, et al. (2000), es el sujeto del universo que está siendo investigado” (p.109).

3.4. Técnica e Instrumento de recojo de datos

Técnica

Según Hernández y Duarte (2018), la encuesta es un proceso que abarca un conjunto de interrogantes que se plantean a un determinado grupo de personas con objetivo de recopilar opiniones de un tema en específico. (p.26).

La técnica aplicada para el estudio fue la encuesta dirigida a los trabajadores de dicha entidad, misma que sirvió para la obtención de resultados del estudio.

Instrumento

En cuanto a los instrumentos aplicados en esta investigación se empleó cuestionarios en escala Likert. Los instrumentos utilizados fueron los siguientes, el primero fue la Escala de Motivación en el Trabajo de R- MAWS, construido por Gagné, et al. (2010), que posteriormente se adaptó al idioma español por el mismo autor dos años después. Se aplicó, así mismo, el cuestionario en una escala de tipo Likert conformada por 19 reactivos que evalúan cada una de las dimensiones, cada ítem tiene diferentes opciones: Totalmente en desacuerdo (TD), en desacuerdo (ED), ligeramente en desacuerdo (LD), neutral (N), ligeramente de acuerdo (LA), de acuerdo (DA), totalmente de acuerdo (TA). Es importante decir que estos reactivos responden a la pregunta general que se presenta al inicio “¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo actual?”. Así mismo, la calificación de esta escala varía entre 1 y 7 puntos, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo.

Los instrumentos son necesarios para medir las variables que se están estudiando, en este caso se utilizó el cuestionario debido a que es una forma sencilla y eficaz de obtener resultados confiables.

El instrumento aplicado ofrece una conceptualización de las 5 dimensiones de la motivación dentro de un entorno de trabajo, para que de esta manera podamos evaluar el tipo y sobre todo la calidad de motivación presente en la población participativa; estas 5 dimensiones se reúnen en 19 preguntas: Amotivación (3), Regulación Externa (6), Regulación Introyectada (4),

Regulación Identificada (3), Motivación Intrínseca (3). Fue necesaria la aplicación de este instrumento para conocer la motivación de los trabajadores de la empresa en estudio, y lograr adquirir un compromiso organizacional por parte de los directivos y los empleados.

Precisando que no existen ítems de valoración inversa, se presenta la sumatoria total por cada dimensión.

Cuadro 2 Categorización de la Medición de Motivación Laboral R-MAWS

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

Nota: Elaboración propia

El segundo instrumento fue un cuestionario para comprobar cuál es el compromiso de los trabajadores con la organización y realizar su medición (cuestionario de Compromiso Organizacional 2 R- COMMITMENT SCALE). El cuestionario está conformado por 18 ítems distribuidos en tres dimensiones con 6 ítems correspondientes para cada una: La primera dimensión es el compromiso afectivo, la segunda dimensión compromiso de continuidad y por último la dimensión Compromiso normativo. Con ítems en negativo 3, 4,5 y 13. Es necesario conocer el compromiso que poseen los trabajadores con la organización, debido a que, sí están comprometidos con

ella, todas las actividades laborales funcionarán de forma correcta.

De igual modo, todos los ítems del cuestionario responden a una escala tipo Likert, con 7 opciones donde: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Levemente en desacuerdo, (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (5) Levemente de acuerdo, (6) De acuerdo, (7) Totalmente de acuerdo. A mayor puntuación, mayor percepción de ese factor.

Por ende, se le otorga el valor escalar directo para los ítems positivos y la inversión para los ítems negativos.

Cuadro 3 Categorización de la medición de Compromiso Organizacional

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

Nota: Elaboración propia

Validez:

Según Hernández, et al. (2014), la validez favorece la comprobación de la relación que existe entre los conceptos y los aspectos proporcionados por el tema. Está referida a que la medición se realizó de forma eficaz obteniendo los datos de lo que se quería medir (p. 204).

La validación de este estudio estuvo a cargo de 5 jueces especialistas en motivación y compromiso organizacional, que con un procedimiento riguroso evaluaron los instrumentos utilizados, luego de tener la aprobación correspondiente de los jueces se procedió a aplicar la validez de Aiken como fórmula estadística, obteniendo el 100% para ambos instrumentos, lo cual aseguró que los instrumentos sean válidos.

Confiabilidad:

Para Hernández (2014), la confiabilidad es el grado repetitivo en que se genera los mismos resultados en una entidad, frente a la aplicación repetida de un estímulo. (p. 200).

Por otro lado, la confiabilidad de los instrumentos se realizó a través de una prueba piloto de tipo encuesta dada a 15 trabajadores. Luego de ellos se procedió al análisis y procesamiento estadístico de fiabilidad de datos recopilados por medio del software IBM SPSS Statistics, empleando para ambas encuestas el alfa de Cronbach. Se obtuvo una fiabilidad de 0.816 para el instrumento de motivación laboral (R-Maws) y de 0.812 para el instrumento de compromiso organizacional (2 R- COMMITMENT SCALE), lo cual determinó que los instrumentos fueron confiables para ser aplicados.

Cuadro 4 Criterios de decisión para la confiabilidad del instrumento

Rango	Confiabilidad (Dimensiones)
0,81-1	Muy alta
0,61-0,80	Alta
0,41-0,60	media*
0,21-0,40	Baja*
0-0,20	Muy Baja*

Nota: Adaptado de Palella y Martins 2012

En este primer instrumento de motivación laboral de R- Maws se demostró una confiabilidad de 0.816.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.812	0.816	18

Nota: Elaboración con los datos de los instrumentos aplicados

Para nuestro segundo instrumento sobre compromiso organizacional R-COMMITMENT SCALE se demostró una confiabilidad de 0.812.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.812	0.816	18

Nota: Elaboración con los datos de los instrumentos aplicados

Ficha Técnica de escala de Motivación en el Trabajo R- MAWS	
Título	Motivación laboral en trabajadores de la Microred Ocobamba - Chincheros - Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021
Autor	Gagné, et al (2010), adaptado por Gagné, et al. (2012).
Año	2021
Aplicación	Trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros-Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021
Bases teóricas	Es el nivel en que los individuos realizan sus actividades a un nivel alto de reflexión, asegurando el compromiso de realizar dichas actividades de manera voluntaria (Gagné, et al., 2010).
Versión	Escala de motivación laboral R-MAWS (Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010).
Tipo de administración	Encuesta con abordaje persona a persona.
Duración	15 minutos
Normas de puntuación	Se aplicó escala de Likert con 7 alternativas de respuestas. También baremos para distribución del puntaje en categorías: Bajo, medio y alto.
Campos de aplicación	Microred Ocobamba - Chincheros - Apurímac
Validez	<p>Validez Interna: El instrumento nos ofrece una conceptualización de 5 dimensiones de la motivación en el contexto de trabajo, posibilitando la evaluación del tipo y calidad de motivación presente en nuestra población evaluada; estas 5 dimensiones se reúnen en 19 preguntas: Amotivación (3), Regulación Externa (6), Regulación Introyectada (4), Regulación Identificada (3), Motivación Intrínseca (3).</p> <p>Validez Externa: La escala de motivación R-MAWS, adaptado por Gagné, et al. (2012). Fue validado aplicando a 15 trabajadores de la Microred Rocchacc, Chincheros- Apurímac, en el mes de Octubre 2021 alcanzando un coeficiente del alfa de Cronbach de 0.816.</p> <p>Validez de contenido: El contenido del instrumento en cuanto a las dimensiones que contiene el cuestionario R-MAWS. Fue validado por 5 expertos, contando con 5 expertos, desempeñándose en cargos de dirección, jefatura, docencia y con grado de maestría y doctorado en gestión de los servicios de salud, obteniéndose una concordancia de 100% según valoración V de Aiken:</p> <p>Dr.: Gareth Del Castillo Estrada Mg.: Dina Aparicio Jurado</p>

	Mg.: Evelyn Karla Medina Nolasco Mg.: Leslie Lizet Polo Vargas Mg.: Elsa Reyna Mendoza Buleje
Confiabilidad	Confiabilidad general del cuestionario de Motivación en el trabajo Se realizó una prueba piloto de 15 trabajadores de salud de la Microred de Rocchacc, entre profesionales de la salud y personal administrativo, para analizar la fiabilidad de los reactivos a nivel general y según las 5 dimensiones del instrumento. El instrumento a nivel general alcanzó un valor de 0.816.
Conclusiones	Estando en concordancia con los jueces expertos y visto los resultados de fiabilidad de las variables de la prueba, se concluye que el cuestionario valorativo de motivación en el trabajo es apto para su aplicación en el presente proceso de investigación.

Ficha Técnica del cuestionario de Compromiso Organizacional 2 R-COMMITMENT SCALE	
Título	Compromiso organizacional en trabajadores de la Microred Ocobamba Chincheros, Apurímac durante la pandemia COVID 19, 2021.
Autor	Meyer, Allen y Smith (1993).
Año	2021
Aplicación	Trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros-Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021
Bases teóricas	Meyer y Allen (1991), refieren que es un vínculo psicológico en la relación entre un colaborador y la organización.
Versión	Escala de motivación laboral R-MAWS (Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010)
Tipo de administración	Encuesta con abordaje persona a persona.
Duración	15 minutos
Normas de puntuación	Se aplicó escala de Likert con 7 alternativas de respuestas. También baremos para distribución del puntaje en categorías: Bajo, medio y alto.
Campos de aplicación	Microred Ocobamba - Chincheros - Apurímac
Validez	Validez Interna: El segundo instrumento para medir el compromiso

	<p>organizacional es la estructura de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, la cual está compuesta por 18 ítems que fueron traducidos al español por Arciniega y González (2006).</p>
	<p>Validez Externa: El instrumento de 2 R- COMMITMENT SCALE para medir compromiso organizacional, fue validado aplicando a 15 trabajadores de la Microred Rocchacc, Chincheros- Apurímac, en el mes de Octubre 2021 alcanzando un coeficiente del alfa de Cronbach de 0.812.</p>
	<p>Validez de contenido: El contenido del instrumento fue validado por 5 expertos, contando con 5 expertos, desempeñándose en cargos de dirección, jefatura, docencia y con grado de maestría y doctorado en gestión de los servicios de salud, obteniéndose una concordancia de 100% según valoración V de Aiken:</p> <p>Dr.: Gareth Del Castillo Estrada Mg.: Dina Aparicio Jurado Mg.: Evelyn Karla Medina Nolasco Mg.: Leslie Lizet Polo Vargas Mg.: Elsa Reyna Mendoza Buleje</p>
Confiabilidad	<p>Confiabilidad general del cuestionario de Motivación en el trabajo</p> <p>Se realizó una prueba piloto de 15 trabajadores de salud de la Microred de Rocchacc, entre profesionales de la salud y personal administrativo, para analizar la fiabilidad de los reactivos a nivel general y según las 5 dimensiones del instrumento. El instrumento a nivel general alcanzó un valor de 0.812.</p>
Conclusiones	<p>Estando en concordancia con los jueces expertos y visto los resultados de fiabilidad de las variables de la prueba, se concluye que el cuestionario valorativo de compromiso organizacional es apto para su aplicación en el presente proceso de investigación.</p>

3.5. Procedimientos

Se ha solicitado el permiso a las autoridades correspondientes, al gerente de la Microred Ocobamba, así como a los jefes de los 5 establecimientos de salud que comprenden la Microred Ocobamba, para poder realizar la

investigación y poder aplicar nuestros cuestionarios a los trabajadores de dicha institución. La solicitud fue presentada el 20 de octubre del presente año.

El 25 de Octubre se tuvo la respuesta de parte del gerente de la Microred Ocobamba, autorizándonos para poder realizar la recogida de datos, es así que tuvimos contacto con nuestra población de estudio el día 26 de octubre del presente año, donde se informó al personal asistencial y administrativo de la institución, principalmente sobre los objetivos y fines del estudio solicitándoles que participen voluntariamente en él y asegurándoles la discreción de la información que nos proporcionarían en los cuestionarios, por ser estos de carácter anónimo; además a las personas que aceptaron formar parte de la investigación firmaron la hoja de consentimiento informado.

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la Motivación laboral y Compromiso organizacional en trabajadores de la Microred en Ocobamba - Chincheros - Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021, por lo que se procedió a la medición de dichas variables con sus respectivas dimensiones, además, de aplicar un cuestionario mediante el cual se recolectaron datos importantes, que fueron posteriormente plasmados en tablas y gráficos para poder ser analizados en el programa SPSS v25. Para finalizar, los resultados obtenidos fueron relacionados con los autores de los antecedentes, igualmente, se emplearon para sustentar las hipótesis que se plantearon dentro de la investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Desde la perspectiva de Valderrama (2015), "está referido al análisis e interpretación de los datos recibidos, después de aplicar los instrumentos anteriormente mencionados para responder a las hipótesis o problemáticas que se plantearon" (p. 229).

El análisis de los datos obtenidos se empleó utilizando el sistema de procesamientos de datos Microsoft Excel 2010 y el software estadístico IBM SPSS Statistic versión 25 (paquete estadístico para las ciencias sociales).

Una vez se completó la recolección de información, se procedió a verificar la calidad de estos, para luego elaborar una base de datos e ingresarlos codificados al programa SPSS. Para el análisis se aplicó la técnica de la estadística descriptiva, ordenando los datos a través de frecuencias absolutas para números de casos observados y para las frecuencias relativas a través de porcentajes.

Para la comprobación de las hipótesis proyectadas en el estudio se hizo uso de la estadística inferencial, y esto mediante el paquete estadístico SPSS versión 25. Los intervalos de confianza considerados son de 95% de confianza y el nivel de significancia que se plantea para dicho análisis fue 0,05., y un margen de error del 5%.

3.7. Aspectos Éticos

El presente trabajo investigativo estuvo fundamentado de acuerdo con los criterios establecidos por el informe de Belmont (1963), los acuerdos de CIOMS (2005) y la declaración de Helsinki (2013), los cuales definen en tal sentido, el principio de justicia, autonomía, adaptabilidad y credibilidad. Así mismo vienen a indicar que el estudio debe presentarse de forma autónoma, sin vacíos o discriminaciones en la totalidad de su desarrollo. Además, se han seguido las orientaciones del citado para evitar copias tal como lo exige la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Contrastación de Hipótesis

Ho: La motivación laboral no tiene relación significativa con el compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba – Chincheros Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021.

H1: La motivación laboral tiene relación significativa con el compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba – Chincheros Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021.

Regla de decisión:

No se rechaza la hipótesis nula si $p > 0.05$

Se rechaza la hipótesis nula si $p < 0.05$

Tabla 1

Relación de la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Microred Ocobamba Chincheros Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021

		Compromiso organizacional				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Motivación laboral	Bajo	Nro	2	0	0	2
		%	2.4%	0.0%	0.0%	2.4%
	Medio	Nro	5	41	5	51
		%	6.1%	50.0%	6.1%	62.2%
	Alto	Nro	0	19	10	29
		%	0.0%	23.2%	12.2%	35.4%
Total	Nro	7	60	15	82	
	%	8.5%	73.2%	18.3%	100.0%	

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,410**
		Sig. (bilateral)	0.000

Nota: Elaboración con los datos de los instrumentos aplicados

En la tabla 1 podemos ver que la mayor concentración de los trabajadores de la Microred Ocobamba presentan un nivel de motivación laboral media, y un compromiso organizacional medio, el cual es representado por el 50.0%, seguido por un porcentaje considerable de 23.2% quienes han presentado un nivel de motivación laboral alto y un compromiso organizacional medio, lo cual llama nuestra atención poderosamente ya que mostraría que estos trabajadores sí están motivados, pero no presentan niveles óptimos de compromiso con su organización.

Se observa que $p < 0.05$; esto significa que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna concluyendo que existe suficiente evidencia para demostrar que existe una pronunciada conexión entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba–Chincheros Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021, con una correlación positiva moderada entre ambas variables (Rho de Spearman = 0.410). De los resultados obtenidos podemos asegurar que cuanto más compromiso laboral exista variará positivamente el compromiso organizacional del empleado.

Tabla 2

Nivel de Motivación laboral en los trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2.4
Medio	51	62.2
Alto	29	35.4
Total	82	100.0

Nota: Elaboración con los datos de los instrumentos aplicados

La tabla 2 muestra que existe un nivel medio de motivación por parte de los trabajadores de Microred en Ocobamba, representado por un 62.2%, seguido del nivel alto con un 35.4% y solo un 2.4% presenta un bajo nivel de motivación. Por lo tanto, podemos afirmar que los trabajadores de la Microred Ocobamba están medianamente motivados.

Tabla 3

Nivel de Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	8.5
Medio	60	73.2
Alto	15	18.3
Total	82	100.0

Nota: Elaboración con los datos de los instrumentos aplicados

En la tabla 3 podemos ver que la mayoría de los trabajadores de la Microred Ocobamba tienen un compromiso organizacional de nivel medio representado por el 73.2%, seguido por un nivel alto de compromiso organizacional con un 18.3% y por último un nivel bajo con un 8.5%.

Tabla 4

Relación entre la dimensión Amotivación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros-Apurímac, durante la pandemia Covid-19, 2021

		Compromiso organizacional				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Amotivación	Bajo	Nro	7	50	6	63
		%	8.5%	61.0%	7.3%	76.8%
	Medio	Nro	0	10	7	17
		%	0.0%	12.2%	8.5%	20.7%
	Alto	Nro	0	0	2	2
		%	0.0%	0.0%	2.4%	2.4%
Total	Nro	7	60	15	82	
	%	8.5%	73.2%	18.3%	100.0%	

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Amotivación	Coeficiente de correlación	,425**
		Sig. (bilateral)	0,00

Nota: Elaboración con los datos de los instrumentos aplicados

En la tabla 4 observamos que un 61% de los trabajadores de la Microred Ocobamba presentan un nivel bajo de Amotivación que es la dimensión de la variable motivación laboral, y estas mismas personas presentan un compromiso organizacional medio. Así mismo, se muestra una sig. (bilateral) = 0.000 por lo tanto $p < 0.05$, entonces podemos decir que existe una relación estadísticamente significativa entre la amotivación y el compromiso organizacional, además la correlación entre las 2 variables es positiva moderada $Rho = 0,425$.

Tabla 5

Relación entre la dimensión Regulación externa y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros-Apurímac, durante la pandemia Covid-19, 2021

			Compromiso organizacional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Regulación Externa	Bajo	Nro	6	19	1	26
		%	7.3%	23.2%	1.2%	31.7%
	Medio	Nro	1	31	7	39
		%	1.2%	37.8%	8.5%	47.6%
	Alto	Nro	0	10	7	17
		%	0.0%	12.2%	8.5%	20.7%
Total	Nro	7	60	15	82	
	%	8.5%	73.2%	18.3%	100.0%	

Compromiso organizacional			
Rho de Spearman	Regulación Externa	Coefficiente de correlación	,430**
		Sig. (bilateral)	0,00

Nota: Elaboración con los datos de los instrumentos aplicados

Observamos en esta tabla 5 que existe una mayoría representado por el 37.8% de los trabajadores de la Microred Ocobamba los cuales muestran una regulación externa de variable motivación laboral con un nivel intermedio, y a su vez estas mismas personas presentan un nivel de compromiso organizacional; mientras que el menor porcentaje de trabajadores representado por el 1.2% presentaron niveles de regulación externa bajo, y a su vez un alto compromiso organizacional. Se obtuvo una sig. (bilateral) =0.000 por lo tanto $p < 0.05$, entonces podemos decir que existe una relación, estadísticamente hablando, significativa entre la Regulación externa y el compromiso organizacional, y el grado de asociación entre la regulación externa y el compromiso organizacional (Rho= 0,430) es una correlación positiva moderada.

Tabla 6

Relación entre la dimensión Regulación Introyectada y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros Apurímac, durante la pandemia Covid-2019, 2021

		Compromiso organizacional				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Regulación Introyectada	Bajo	Nro	2	0	0	2
		%	2.4%	0.0%	0.0%	2.4%
	Medio	Nro	3	11	1	15
		%	3.7%	13.4%	1.2%	18.3%
	Alto	Nro	2	49	14	65
		%	2.4%	59.8%	17.1%	79.3%
Total	Nro	7	60	15	82	
	%	8.5%	73.2%	18.3%	100.0%	

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Regulación Introyectada	Coefficiente de correlación	,341**
		Sig. (bilateral)	0.002

Nota: Elaboración con los datos de los instrumentos aplicados

De la tabla 6 podemos decir que la mayor concentración de trabajadores de la Microred Ocobamba representado por el 59.8% presentaron un nivel alto de la dimensión regulación Introyectada de la variable motivación laboral, y a su vez estas mismas personas presentan un nivel medio de compromiso organizacional. También podemos ver una sig. (bilateral) = 0.002 por lo tanto $p < 0.05$, entonces podemos decir que hay una relación estadísticamente significativa entre la Regulación introyectada y el compromiso organizacional, y el grado en la que se asocian ambas variables (Rho= 0,341) es una correlación positiva baja.

Tabla 7

Relación entre la dimensión Regulación Identificada y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros Apurímac, durante la pandemia Covid-19, 2021

		Compromiso organizacional				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Regulación Identificada	Bajo	Nro	1	1	0	2
		%	1.2%	1.2%	0.0%	2.4%
	Medio	Nro	3	2	2	7
		%	3.7%	2.4%	2.4%	8.5%
	Alto	Nro	3	57	13	73
		%	3.7%	69.5%	15.9%	89.0%
Total	Nro	7	60	15	82	
	%	8.5%	73.2%	18.3%	100.0%	

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Regulación Identificada	Coefficiente de correlación	0.206
		Sig. (bilateral)	0.063

Nota: Elaboración con los datos de los instrumentos aplicados

Observamos en esta tabla 7 que existe una mayoría representado por el 69.5% de los trabajadores de la Microred Ocobamba que presentaron un nivel alto de la dimensión regulación identificada de la variable motivación laboral, y a su vez estas mismas personas representadas por el mismo porcentaje presentaron un nivel medio de compromiso organizacional. La misma que, se obtuvo una sig. (bilateral) = 0.063 donde $p > 0.05$, lo cual establece que no existe una relación estadísticamente significativa entre la Regulación identificada y el compromiso organizacional, y el grado en la que se asocian ambas variables (Rho= 0,206) es una correlación positiva baja.

Tabla 8

Relación entre la dimensión Motivación Intrínseca y el compromiso Organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros-Apurímac, durante la pandemia Covid-19, 2021

		Compromiso organizacional				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Motivación Intrínseca	Bajo	Nro	1	1	0	2
		%	1.2%	1.2%	0.0%	2.4%
	Medio	Nro	3	3	1	7
		%	3.7%	3.7%	1.2%	8.5%
	Alto	Nro	3	56	14	73
		%	3.7%	68.3%	17.1%	89.0%
Total	Nro	7	60	15	82	
	%	8.5%	73.2%	18.3%	100.0%	

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca	Coeficiente de correlación	,284**
		Sig. (bilateral)	0.01

Nota: Elaboración con los datos de los instrumentos aplicados

Podemos observar en la tabla 8 que la mayoría de los trabajadores de la Microred Ocobamba representado por el 68.3%, presentaron un nivel alto de la dimensión motivación intrínseca de la motivación laboral, mientras que el mismo grupo de trabajadores presentaron un nivel medio de compromiso organizacional.

Así mismo, se observa que se tuvo una significancia bilateral = 0.010 ($p < 0.05$), lo cual significa que existe una relación estadísticamente significativa entre la Motivación intrínseca y el compromiso organizacional, además que el coeficiente de correlación (Rho=0.284) muestra una correlación positiva baja entre las 2 variables.

V. DISCUSIÓN

El propósito del desarrollo del presente trabajo de investigación se enfoca en encontrar la relación existente entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred en Ocobamba-Chincheros Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021.

Los datos obtenidos concluyeron que existe una relación contundente entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred en Ocobamba, lo cual indica que el grado de motivación laboral en los empleados determinará también su grado de compromiso organizacional, es decir si queremos obtener un nivel óptimo o alto de compromiso de los trabajadores de la Microred Ocobamba con su organización, deberíamos motivar más al trabajador. Las 2 variables de estudio fueron obtenidas a través de la aplicación de los cuestionarios, aplicando para medir la motivación laboral el cuestionario de R-MAWS, y para la variable compromiso organizacional se utilizó el cuestionario de 2 R-COMMITMENT SCALE. Así mismo, la fuerza o grado de correlación entre las dos variables fue de intensidad positiva moderada.

La realización del trabajo se fundamenta de que toda organización debe poner énfasis en motivar a sus trabajadores, de esa manera se pueda obtener por parte de ellos mayor compromiso con la organización a la que pertenecen, y así poder incrementar la productividad y la eficacia de la organización al prestar servicios de salud a la población. Con este estudio se pretende facilitar herramientas que sirva para el buen funcionamiento de las actividades laborales, de modo que los gerentes de la empresa Microred Ocobamba- Chincheros Apurímac apliquen e implementen dichas herramientas como beneficio para la organización.

Se aceptó la hipótesis alternativa general según los hallazgos encontrados en la contrastación con la hipótesis general. Los resultados evidenciaron una significancia bilateral de $.000 < 0,05$; $Rho = ,416^{**}$. Con esto se determina, desde un punto de vista estadístico, que existe una relación positiva significativa de

moderada intensidad entre ambas variables. Por estas razones, la hipótesis general propuesto en el presente estudio es aceptada determinando que la motivación laboral tiene una conexión directa con el compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred en Ocobamba-Chincheros-Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021; los resultados y la conclusión de este estudio es confirmado y aceptado en una investigación de similitud finalidad que fue realizada por Lucas en el año 2019, en el que encontró la relación significativa ($p < 0.01$) entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores en una clínica de Lima. Así mismo también los resultados coinciden con el trabajo de investigación elaborado por Yupanqui en el 2019., en el que también se encontró una relación significativa entre las 2 variables ($p < 0.05$); es entonces que podemos afirmar que cuanto más motivado esté el trabajador, mayor será su compromiso organizacional.

Como se puede evidenciar en los resultados, la motivación influye de manera significativa en el compromiso de los colaboradores de la empresa. Por lo cual, se puede comprobar la hipótesis general. En tal sentido, se menciona que los gerentes deben implementar herramientas que motiven a sus trabajadores para lograr las metas que se han trazado.

Al obtener el análisis de resultados descriptivos se evidencia la existencia de un grado intermedio de Motivación laboral de los trabajadores de la Microred en Ocobamba de un 62.2%, nivel alto con un 35.4% y un nivel bajo con un 2.4%, éste resultado son similares a los encontrados por los autores Marín y Placencia (2017), quienes midieron el nivel de motivación laboral en una organización de salud de la ciudad de Lima, donde los hallazgos mostraron que el nivel de motivación laboral encontrados en el personal de salud fue “medianamente motivado” con un 49.3%.

De igual forma, los resultados coinciden con la investigación de Yupanqui en el 2020, en el que midió la motivación laboral en los trabajadores de Essalud de Lima, el cual encontró un nivel de motivación regular en la dimensión de motivación intrínseca lo cual coincide con los resultados de mi investigación.

Es en este punto en el que al ponernos a analizar por qué los trabajadores de Microred en Ocobamba presentan una motivación media en la realización de sus labores, existen algunas respuestas posibles a tal evento, una posible respuesta es que muchos trabajadores consideren que su trabajo algo rutinario y aburrido; poco estimulante en cuanto a la obtención de algún reconocimiento social, poco comprometidas con su desempeño profesional, falta de placer al realizar su trabajo, etc. Lo cual es justificado por la teoría de Gagné, et al. (2019), en el cual explica a la Amotivación como la falta de deseo de los trabajadores de realizar actividades en el trabajo; también porque muchos de ellos consideran que al realizar su trabajo no recibirán algún tipo de reconocimiento social.

En esta investigación también se pudo determinar que 4 de las 5 dimensiones presentadas de motivación laboral tienen una relación significativa con el compromiso organizacional, es entonces que se estableció la relación entre la dimensión Amotivación y el compromiso organizacional, con un valor de $p=0.000$, y con una fuerza de asociación de positiva moderada $Rho=0,425$, al analizar éste resultado volvemos nuevamente al postulado de Gagné, et al. (2019), quienes definen a la Amotivación como la falta de interés del trabajador en realizar su trabajo, es decir el trabajador muchas veces encuentra su trabajo como algo rutinario y poco divertido, por lo tanto esto influirá en que no se encuentre motivado laboralmente dentro de su organización; es entonces que en este punto concluimos que mientras el trabajador de salud encuentre más aburrido con su trabajo, éste no estará lo suficientemente motivado o viceversa.

Se probó la existencia de la relación entre la dimensión Regulación externa de la motivación laboral con el compromiso organizacional, donde se establece un valor de $p=0.000$, y una correlación de modo positivo moderado entre las dos variables con un $Rho=0,430$. Gagné, et al. (2019), define la regulación externa como la participación de un individuo en una actividad específica en la cual se busca obtener alguna recompensa social, entonces los resultados pueden ser explicados afirmando que el trabajador de la Microred Ocobamba se encontrará más motivado cuando reciba algún tipo de reconocimiento o recompensa por su trabajo.

Dentro del análisis obtenido existe una relación significativa entre la dimensión Regulación introyectada y el compromiso organizacional, donde se obtuvo un valor de $p=0.002$, con una fuerza de correlación entre ambas variables de positiva baja $Rho= 0,341$, es importante mencionar que la regulación introyectada como dimensión declara la participación de un individuo en una actividad independientemente de la participación del ego (Gagné, et al., 2015), esta dimensión compromete a las personas a realizar sus actividades sin reproche o actitud negativa frente a una situación desfavorable o el incumplimiento de las tareas asignadas por otras personas, es decir, la dimensión prevalece siempre a sus principios y cumplir con las actividades que se han demandado dentro de la empresa.

Existe relación significativa entre la dimensión Motivación intrínseca y el compromiso organizacional, cuyo valor de $p= 0.010$, y la correlación entre ambas variables es de positiva baja con un valor de $Rho=0.284$. La motivación intrínseca es la participación de un trabajador en una actividad por placer o interés según lo postuló así Gagné, e interpretando el resultado, deducimos que si el trabajador tiene interés por las actividades que desarrolla dentro de su organización, éste se encontrará con mayores niveles de motivación y por ende su rendimiento laboral será alto también.

La regulación externa es la única variable que no guarda relación con el compromiso organizacional, cuyo valor de $p=0.063$, y la intensidad de la correlación entre ambas variables fue de positiva baja; como ya mencionamos, la regulación externa representa buscar una remuneración laboral de cualquier índole, por ejemplo una aprobación, una bonificación o una condonación de una sanción (Gagné, et al., 2015; Kuvaas, et al., 2016), y en la presente investigación concluye en que en este punto la motivación del trabajador de salud en base a la obtención de una recompensa social, no guarda relación con su mayor compromiso con su organización.

Enfatizando en este punto es necesario llegar a niveles más altos de motivación laboral ya que como dice Peña y Villon (2018), la motivación es importante en los trabajadores para dar cumplimiento a esas necesidades de

manera que un trabajador pueda sentirse mejor y con mayor motivación en el área laboral logrando así un mejor desempeño.

En cuanto al compromiso organizacional se encontraron niveles medios en un porcentaje de 73.2%, seguido por un 18.3% de niveles altos y finalmente solo un 8.5% de niveles bajos de compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba. Según Meyer y Allen (1991, citado por Montoya 2014), el compromiso organizacional hace referencia a la disposición psicológica que representa el vínculo que tiene el trabajador con la compañía.

Estos resultados coinciden con el estudio realizado por Fabián Palomino en su estudio llevado a cabo en el hospital Octavio Mongrut Muñoz en el 2019, ya que se encontró un nivel de compromiso organizacional de nivel medio con un 65.3% en los trabajadores de ese hospital. Otro estudio llevado a cabo por Lucas en el 2019 en una clínica en Lima, encontró un nivel de clima organizacional Alto con un 50%, lo cual difiere con los resultados de mi investigación.

Respecto al compromiso organizacional, Wallace (1997, p.743), indica que cuando el compromiso es mayor, el trabajador viene a asumir un mayor nivel de autonomía recibiendo los beneficios que se merecen, asimismo, vienen a asumir cargos de mayor nivel y con más compromiso para la entidad.

Por lo tanto, haciendo un análisis final de lo discutido anteriormente, considero que es importante motivar al personal de salud de la organización, si queremos tener un compromiso organizacional alto en la organización, y así mejorar los servicios de salud que brindamos a la población. Ya que cuanto más motivado esté el trabajador, mejor será su compromiso organizacional y esto conllevará a mejorar su productividad dentro de la Microred Ocobamba.

Finalmente, para concluir la discusión indicamos que dejamos abierta la posibilidad de ampliar los resultados de este estudio y así poder obtener datos tan relevantes para mejorar el nivel de motivación y por ende el compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba.

VI. CONCLUSIONES

1. Se demostró que existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros-Apurímac, durante el Covid-19, 2021. Además, la intensidad de la correlación de ambas variables fue una relación positiva moderada. Lo cual nos indica que, a mayor nivel de motivación, también serán mayores los niveles de compromiso organizacional, en una intensidad positiva moderada. (Correlacion Rho de Spearman positiva moderada, cuando los rangos están entre (0.4 a 0.69)).
2. Los niveles de motivación laboral de los trabajadores de la Microred Ocobamba – Chincheros, son de nivel medio con un 62.2%, del cual podemos deducir que los niveles de motivación no son los óptimos que esperamos encontrar en la organización; además que es importante hacer énfasis en que esta investigación se realizó en el contexto de la pandemia Covid-19, lo cual puede haber tenido algún tipo de repercusión en la motivación.
3. Los trabajadores de la Microred Ocobamba presentan un nivel de compromiso organizacional medio representado por el 73.2%, lo cual indica que los trabajadores no están completamente comprometidos con su organización, y esto coincide con los niveles medios de motivación laboral.
4. Existe una relación significativa entre la dimensión amotivación y el compromiso laboral ($p = 0.00$), además que la fuerza de asociación entre la amotivación y el compromiso laboral fue positiva moderada, con un valor de $Rho = 0,425$. (Correlacion Rho de Spearman positiva moderada, cuando los rangos están entre (0.4 a 0.69)).
5. Existe una relación significativa entre la dimensión regulación externa y el compromiso laboral ($p=0.00$), además que la fuerza de asociación entre la amotivación y el compromiso laboral fue positiva moderada, con un valor de

Rho= 0,430. (Correlacion Rho de Spearman positiva moderada, cuando los rangos están entre (0.4 a 0.69)).

6. Existe una relación significativa entre la dimensión regulación introyectada y el compromiso laboral ($p=0.002$), además que la fuerza de asociación entre la amotivación y el compromiso laboral fue positiva moderada, con un valor de Rho= 0,341. (Correlacion Rho de Spearman positiva moderada, cuando los rangos están entre (0.4 a 0.69)).
7. No existe una relación significativa entre la dimensión regulación identificada y el compromiso laboral ($p=0.063$), además que la fuerza de asociación entre la amotivación y el compromiso laboral fue positiva baja, con un valor de Rho= 0,206. (Correlacion Rho de Spearman positiva baja, cuando los rangos están entre (0.2-0.39)).
8. Existe una relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y el compromiso laboral ($p=0.010$), además que la fuerza de asociación entre la amotivación y el compromiso laboral fue positiva baja, con un valor de Rho= 0,284. . (Correlacion Rho de Spearman positiva baja, cuando los rangos están entre (0.2-0.39)).

VII. RECOMENDACIONES

En base a los resultados de la investigación:

1. Existe un porcentaje muy pequeño de trabajadores que han presentado niveles bajos de motivación (2.4%), el cual resulta preocupante, por lo tanto, se recomienda centrar la atención del gerente, así como los jefes de los establecimientos de salud de la Microred Ocobamba en ese bajo porcentaje, mejorar las retribuciones en cuanto a reconocimiento al trabajo de estos colaboradores para así mejorar también el nivel de compromiso con la organización.
2. A los jefes de los establecimientos de salud de la Microred Ocobamba, trabajar en mejorar la motivación laboral de sus trabajadores, ya que la mayoría de ellos presenta motivación de nivel medio. Esa mejoría puede concretarse, incorporando actividades o programas de recreación al trabajo diario, para de esa manera mejorar también el compromiso organizacional de los trabajadores con su organización, ya que se ha demostrado que cuanto más motivado esté el trabajador, mayor será su compromiso con la organización y ésta se traducirá en la mejora de la productividad del trabajador.
3. Al gerente y jefe de los establecimientos de salud de la Microred Ocobamba, se recomienda elaborar un plan para mejorar la motivación laboral de sus trabajadores, tomando en cuenta el contexto de la Covid-19.
4. A los trabajadores de la Microred Ocobamba que realizan actividades de investigación, se les recomienda profundizar en investigaciones de motivación laboral y compromiso organizacional para tener mayor conocimiento no solo acerca del nivel de motivación y compromiso organizacional, sino también acerca de los factores que influyen en estos, y así poder plantear estrategias más específicas al respecto, teniendo en cuenta el contexto de la Covid-19.

REFERENCIAS

- Arias, J., Villasís, M. Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alegría México*, 63(2), 201-206. Disponible en <http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309>
- Báez, R., Zayas, P., Velázquez, R y Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, XL (1), 14-23. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rrii/v40n1/1815-5936-rrii-40-01-14.pdf>
- Bernable, B. (2018). *Motivación laboral en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 –UGEL N° 06 Vitarte; 2017*. (Tesis de titulación). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21663/Bernable_NBY.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Camones, G. (2019). Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa de Servicios Múltiples Andrés Avelino Cáceres S.A, Huaraz-2019. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Huaraz-Perú. Recuperado de https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_8c6ee2ae233812ec22ad68829a0d155a
- Chóez, M. y Vélez, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(4), 88-107. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>
- Chóez., M y Vélez., L (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Revista científico – profesional*. 6(4), 88-107. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>

- Curado, C. y Vieira, S. (2019). Confianza, intercambio de conocimientos y compromiso organizacional en las PYMES. *Revisión de personal*, 48(6), 1449-1468. Recuperado de doi: 10.1108 / pr-03-2018-0094
- Eliyana, A., Ma'arif, S. y Muzakki. (2019). Efecto de satisfacción laboral y compromiso organizacional en el liderazgo transformacional hacia el desempeño de los empleados. *Revista Investigación europea sobre gestión y economía empresarial*. doi: 10.1016 / j.iedeen.2019.05.001
- Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Faisal, A., Husam, A., Shrafat, F., y Zeglat, D. (2017). El impacto de la motivación de los empleados en la organización Compromiso. *Revista europea de negocios y gestión*, 9(15), 134-145. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Fayiz-Shrafat-2/publication/343141142_The_Impact_of_Employee_Motivation_on_Organizational_Commitment/links/5f18c0f3299bf1720d5c898b/The-Impact-of-Employee-Motivation-on-Organizational-Commitment.pdf
- Frances, F., Alaminos, A., Penalva, C. y Santacreu, O. (2016). *El proceso de medición de la realidad social: la investigación a través de encuestas*. Recuperado de https://issuu.com/willycaroupla/docs/el_proceso_de_medicio__n_de_la_real
- García, D., Londoño, C. y Ortiz, L. (2017). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9. Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>
- Garg, N. (2017). Espiritualidad en el lugar de trabajo y desempeño organizacional en el contexto indio: efecto mediador del compromiso organizacional, la motivación laboral y el compromiso de los empleados. *Revista de Asia Meridional de Gestión de Recursos Humanos*, 4 (2), 191–211. doi: 10.1177 / 2322093717736134

- Hernández, A. y Duarte, I. (2018). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de https://issuu.com/cobach/docs/metodologia_investigacion1
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S. y Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hernández., B, Ruiz., A, Ramírez., V, Sandoval., S y Méndez., L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*. 8(16), 1-27. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100820
- Herrera, J. (2017). Motivación organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de la Secretaría Institucional de la SUNAT Lima 2015. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Lima-Perú. Recuperado de https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_207cf7a752278098133151c9710b4c9a
- Hoff, T., Lee, D. R., & Prout, K. (2021). Organizational commitment among physicians: A systematic literature review. *Health Services Management Research*, 34(2), 99–112. <https://doi.org/10.1177/0951484820952307>
- Landauro, C. (2017). *El compromiso organizacional y la motivación en el personal policial de Águila Negra de Lima Metropolitana, 2017*. (Tesis de titulación). Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3015>

- Martin, H. y Tuija, M. (2019). Retención de los trabajadores sociales: el papel de la calidad del trabajo y el clima de seguridad psicosocial para el compromiso laboral, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. *Revista gestión, liderazgo y gobernanza*, 43: 1, 1-15, DOI: 10.1080 / 23303131.2019.1569574
- Naval, G. (2017). Espiritualidad en el lugar de trabajo y organizacional Actuación en indio Contexto: mediador Efecto del compromiso organizacional, el trabajo Motivación y compromiso de los empleados. *Revista de Humanidades del Sur de Asia Gestión de los recursos*, 4 (2), 191–211. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2322093717736134>
- Paredes, Palomino, A., Cárdenas, V. y Gonzales, C. (2021). Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras en la región Junín. *Gaceta Científica*, 7(1), 29–35. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1062>
- Paredes, M., Palomino, A., Cárdenas, V., y Gonzales, C. (2021). Compromiso organizacional en colaboradores de las instituciones financieras de la Región Junín. *Gaceta Científica*, 7(1), 29-35. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14586/Landauro_GCL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Patrón, R. (2018). Compromiso organizacional de una empresa maquiladora ubicada en el Sureste de México. *Revista Formación de Recursos Humanos*, 4(14), 15-24. Recuperado de https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Formacion_de_Recursos_Humanos/vol4num14/Revista_de_Formaci%c3%b3n_de_Recursos_Humanos_V4_N14_3.pdf
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo* 23 (3), 45. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/346198256_La_motivacion_laboral_y_el_compromiso_organizacional

- Puma, M. y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Revista Ciencia y Desarrollo*, 23(3):45-53. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/346198256_La_motivacion_labora_l_y_el_compromiso_organizacional
- Rantesalu, A., Mus, A. R., M., & Arifin, Z. (2017). The effect of competence, motivation and organizational culture on employee performance: the mediating role of organizational commitment. *Revista Investigación en Negocios y Gestión*, 4(9), 134-145. Recuperado de <https://doi.org/10.31227/osf.io/m7wqs>
- Rantesalu, A., Rahman, A., Mapparenta., y Arifin, Z. (2016). El efecto de la competencia, la motivación y la cultura organizacional en el desempeño de los empleados: el papel mediador del compromiso organizacional. *Revista de investigación en empresa y gestión*, 4(9), 8-14. Recuperado de <https://osf.io/preprints/inarxiv/m7wqs/>
- Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M. y Tehseen, S. (2018). Gestión del conocimiento, compromiso organizacional y desempeño del trabajador del conocimiento. *Diario de gestión de procesos de negocio*. doi: 10.1108 / bpmj-03-2018-0079
- Robbins, S. y Judge, T. (2018). Comportamiento organizacional. 15ª edición. México. Pearson Educación. 712 p.
- Spanuth, T. y Wald, A. (2017). Comprender los antecedentes del compromiso organizacional en el contexto de las organizaciones temporales: un estudio empírico. *Scandinavian Journal of Management*, 33 (3), 129-138. doi: 10.1016 / j. scaman.2017.06.002
- Talledo, M. y Amaya, P. (2020). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. *Revista Ciencia y Tecnología*, 16(3): 77- 86. Recuperado de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3015>

- Talledo, M., Andrés, P. (2020). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 16(3) 77- 86. Recuperado de <https://revistas.unitruedu.pe/index.php/PGM/article/view/3015>
- Vaca, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101-108. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>
- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: San Marcos. 495 pp.
- Yu, Q., Yen, DA, Barnes, BR y Huang, Y.-A. (2017). Mejorar el desempeño de la empresa a través de la orientación al mercado interno y el compromiso organizacional de los empleados. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–24. doi: 10.1080 / 09585192.2017.1380059

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de Operacionalización de las variables

Variabes de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición	Instrumento
Variable 01 Motivación laboral	Es el nivel en que los individuos realizan sus actividades a un nivel alto de reflexión, asegurando el compromiso de realizar dichas actividades de manera voluntaria (Gagné et al., 2010).	Esta variable será medida a través de un cuestionario donde participarán los colaboradores de la Microred de Salud de Ocobamba. Se divide en cinco dimensiones: motivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca.	Amotivación	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	3 a 9= Bajo	Cuestionario
				No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	10 a 15= Medio	
				No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	16 a 21 alto	
			Regulación Externa	Para obtener la aprobación de otras personas	6 a 18= Bajo	
				Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad, sólo si pongo el suficiente esfuerzo.		
				Para evitar que otras personas me critiquen		
				Porque otras personas me van a respetar más		
				Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.		
				Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.		
			Regulación Introyectada	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	4 a 12= Bajo	
				Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	13 a 20= Medio	
				Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	21 a 28 alto	
				Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.		
Regulación Identificada	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	3 a 9= Bajo				

				<p>Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.</p> <p>Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.</p>	<p>10 a 15= Medio</p> <p>16 a 21 alto</p>	
			Motivación Intrínseca	<p>Porque me divierto haciendo mi trabajo.</p> <p>Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.</p> <p>Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.</p>	<p>3 a 9= Bajo</p> <p>10 a 15= Medio</p> <p>16 a 21 alto</p>	
Variable 02 Compromiso Organizacional	Meyer y Allen (1991), refieren que es un vínculo psicológico en la relación entre un colaborador y la organización.	Esta variable será medida a través de un cuestionario donde participarán los colaboradores de la Microred de Salud de Ocobamba. Se divide en 3 dimensiones: Afectivo, normativo y de continuidad.	Afectivo	Me sentiría muy feliz de seguir laborando en esta organización.	<p>6 a 18= Bajo</p> <p>19 a 30= Medio</p> <p>31 a 42 alto</p>	Cuestionario
				En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.		
				No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.		
				No me siento emocionalmente ligado a la organización.		
				No me siento como "parte de la familia" en esta organización.		
				Esta organización tiene un gran significado personal para mí.		
			Normativo	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	<p>6 a 18= Bajo</p> <p>19 a 30= Medio</p> <p>31 a 42 alto</p>	
				Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.		
				Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.		
				Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.		
Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.						

			Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	
		Continuidad	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	6 a 18= Bajo 19 a 30= Medio 31 a 42 alto
			Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	
			Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	
			La organización donde trabajo merece mi lealtad.	
			No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	
			Siento que le debo mucho a esta organización.	

ANEXO 2

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

Motivación laboral y Compromiso organizacional en trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros-Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL R-MAWS (Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010)

1. Instrucciones:

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

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

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

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?		TA	DA	LA	I	LD	ED	TD
		7	6	5	4	3	2	1
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

Gracias por la participación.

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

ANEXO 3

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

Motivación laboral y Compromiso organizacional en trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros-Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021

Cuestionario sobre Compromiso organizacional

Cuestionario 2 R- COMMITMENT SCALE (Meyer, Allen & Smith, 1993)

Instrucciones:

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

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

La escala de siete puntos es la siguiente:

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

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

CATEGORIZACIÓN DE LA MEDICIÓN DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

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

ANEXO 4

CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
DIRECCION DE SALUD VIRGEN DE COCHARCAS
ACLAS OCOBAMBA – MICRO RED OCOBAMBA

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”



CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El gerente de la Micro Red Ocobamba, otorga la siguiente constancia a:

BILL BRIAN CLINT PEDRAZA ZEA

Estudiante de la escuela de postgrado del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD, de la Universidad Cesar Vallejo, quien ha presentado la solicitud para el uso del nombre de la institución y la aplicación de instrumento del trabajo de investigación titulado, “**Motivación laboral y compromiso en trabajadores de la Micro Red Ocobamba – Chincheros – Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021**”, dicho proyecto fue revisado y visado por el equipo de gestión de la Micro Red de salud Ocobamba y por consiguiente la gerencia **AUTORIZA** la solicitud para la realización del trabajo de investigación (tesis), dentro de nuestra institución.

Se otorga la siguiente constancia para fines que el interesado vea por conveniente.

Ocobamba, 25 de octubre del 2021

Atentamente,

ANEXO 5

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES EXPERTOS

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 1

DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Bili Brian Cánt Pedraza Zea
- 1.2 Institución donde Labora: Centro de Salud de Ocobamba
- 1.3 Título de la Investigación: "Motivación laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores de la Micro Red Ocobamba- Chincheros – Apurímac, durante la Pandemia Covid 2019, 2021."
- 1.4 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: "Escala de Motivación Laboral R- MAWS"
- 1.5 Aspectos de evaluación:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Dimensión	¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo?	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
		Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
A motivación	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	✓		✓		✓		✓		
	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	✓		✓		✓		✓		
Regulación Externa	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	✓		✓		✓		✓		
	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	✓		✓		✓		✓		
	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	✓		✓		✓		✓		
	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	✓		✓		✓		✓		
	Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	Porque tengo que probarme a mí misma que yo puedo hacerlo.	✓		✓		✓		✓		
Regulación Introyectada	Porque tengo que probarme a mí misma que yo puedo hacerlo.	✓		✓		✓		✓		

	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	2		2		2		2	
	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	2		2		2		2	
	Porque me hace sentir orgullosos de mí mismo	2		2		2		2	
	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	2		2		2		2	
	Porque poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales	2		2		2		2	
	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mi	2		2		2		2	
Motivación Intrínseca	Porque me divierto haciendo mi trabajo	2		2		2		2	
	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante	2		2		2		2	
	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante	2		2		2		2	

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta para Motivación Laboral

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores de la Microred Ocobamba 2021

Apellidos y nombres del evaluador:

Medina Nolasco Evelyn Karla

Grado académico del evaluador:

Magister en Salud Pública y Comunitaria, con mención en Gerencia en Salud.

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X

Evelyn K. Medina Nolasco
OBSTETRA /
C.O.P. 27254

Apellidos y nombres

DNI: 42.97.6697

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO N° 1

DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Bill Brian Clint Pedraza Zea
- 1.2 Institución donde Labora: Centro de Salud de Ocobamba
- 1.3 Título de la Investigación: *"Motivación laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores de la Micro Red Ocobamba- Chincheros – Apurímac, durante la Pandemia Covid 2019, 2021."*
- 1.4 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: *"Cuestionario sobre compromiso Organizacional."*
Cuestionario 2R- COMMITMENT SCALE (Meyer, Allen and Smith, 1993)
- 1.5 Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

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

Activi
Ve a Cc

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta para Compromiso Organizacional

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores de la Micro Red Ocobamba 2021

Apellidos y nombres del evaluador:

Medina Velasco Evelyn Karla

Grado académico del evaluador:

Magister en Salud Pública y Comunitaria, con mención en Gerencia en Salud

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X


Evelyn K. Medina Velasco
OBSTETRA c./
C.O.P. 27554
Apellidos y nombres
DNI: 42476697...

ANEXO 6
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 2

DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y Nombres del Informante:** Bill Brian Clint Pedraza Zea
- 1.2 **Institución donde Labora:** Centro de Salud de Ocobamba
- 1.3 **Titulo de la Investigación:** "Motivación laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores de la Micro Red Ocobamba- Chincheros – Apurímac, durante la Pandemia Covid-19, 2021."
- 1.4 **Nombre del Instrumento motivo de evaluación:** "Escala de Motivación Laboral R- MAWS "
- 1.5 **Aspectos de evaluación**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Dimensión	¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo?	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
		Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Amotivación	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		X		
	No sé, porque hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		X		
	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		X		
Regulación Externa	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		X		
	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		X		
	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		X		
	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		X		
	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		X		
	Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		X		
Regulación Introyectada	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	X		X		X		X		

	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	X	X	X	X		
	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	X	X	X	X		
	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo	X	X	X	X		
Regulación Identificada	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	X	X	X	X		
	Porque poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X	X	X	X		
	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X	X	X	X		
Regulación Intrínseca	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	X	X	X	X		
	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X	X	X	X		
	Porque lo que hago es mi trabajo es emocionante.	X	X	X	X		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta para Motivación Laboral

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores de la Microred Ocobamba 2021

Apellidos y nombres del evaluador:

MENDOZA BULLEJE ELSA REYNA

Grado académico del evaluador:

Magister en Salud Pública y Comunitaria, con mención en Gerencia en Salud.

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X


Elsa R. Mendoza Buleje
C.O.P. 27806
Apellidos y Nombres
OBSTETRA
DNI: 44404093

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO Nº 2

DATOS GENERALES

- 1.6. **Apellidos y Nombres del Informante:** Bill Brian Clint Pedraza Zea
 1.7. **Institución donde Labora:** Centro de Salud de Ocobamba
 1.8. **Título de la Investigación:** "Motivación laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores de la Micro Red Ocobamba- Chincheros – Apurímac, durante la Pandemia Covid-9, 2021."
 1.9. **Nombre del Instrumento motivo de evaluación:** "Cuestionario sobre compromiso Organizacional." Cuestionario 2R- COMMITMENT SCALE (Meyer, Allen and Smith, 1993)
 1.10. **Aspectos de evaluación**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Dimensión	A: Totalmente de Acuerdo B. De acuerdo C: Levemente de acuerdo D: Ni de acuerdo ni en desacuerdo E: Levemente en Desacuerdo F: En desacuerdo G: Totalmente en desacuerdo	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
		Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL compromiso afectivo	1. Me sentiría muy feliz de seguir laborando en esta organización.	X		Y		X		Y		
	2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	X		X		Y		X		
	3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	X		Y		X		X		
	4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.	X		X		Y		X		
	5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	X		X		X		X		
	6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		X		
	7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja	X		X		X		X		

	tanto necesidad como deseo.	X		X		X		X		
compromiso de continuidad	8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	X		X		X		X		
	9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	X		X		X		X		
	10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	X		X		X		X		
	11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	X		X		X		X		
	12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	X		X		X		X		
	13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	X		X		X		X		
compromiso normativo	14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	X		X		X		X		
	15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	X		X		X		X		
	16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		X		
	17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X		X		X		
	18. Siento que le debo mucho a esta organización.	X		X		X		X		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta para Compromiso Organizacional

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores de la Microred Ocobamba 2021

Apellidos y nombres del evaluador:

MENDOZA BULEJE ELSA REYNA

Grado académico del evaluador:

Magister en salud pública y comunitaria, con mención en Gerencia en salud

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X


Elsa R. Mendoza Buleje
C.O.P. 27806
OBSTETRA
Apellidos y nombres
DNI: 44404093

ANEXO 6
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 3

DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y Nombres del Informante:** Bill Brian Clint Pedraza Zea
- 1.2 **Institución donde Labora:** Centro de Salud de Ocobamba
- 1.3 **Título de la Investigación:** *Motivación laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores de la Micro Red Ocobamba- Chincheros – Apurímac, durante la Pandemia Covid-19, 2021.*
- 1.4 **Nombre del Instrumento motivo de evaluación:** *"Escala de Motivación Laboral R- MAWS."*
- 1.5 **Aspectos de evaluación**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Dimensión	¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo?	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
		Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Amotivación	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X			X	X		X		
	No sé, porque hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X			X	X			X	
	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		X		
Regulación Externa	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		X		
	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X			X	
	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X			X	
	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		X		
	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		X		
	Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X			X		X	X		
Regulación Introyectada	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	X		X		X		X		

	Porque si no me sentiria mal respecto a mi mismo.	X		X		X	X	Podría unirse con la siguiente pregunta. Ojo: ¿Qué significa sentirse mal?
	Porque si no sentiria vergüenza de mi mismo	X		X		X	X	
	Porque me hace sentir orgulloso de mi mismo	X		X		X	X	
Regulación Identificada	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	X		X		X	X	
	Porque poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.		X		X		X	
	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.		X		X		X	
	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	X		X		X	X	
Regulación Intrínseca	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X	X	
	Porque lo que hago es mi trabajo es emocionante.	X		X		X	X	

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta para Motivación Laboral

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores de la Micro Red Ocobamba 2021

Apellidos y nombres del evaluador:

Leslie Lizet Polo Vargas

Grado académico del evaluador:

Magister en Intervención Psicológica

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			x	



Leslie Lizet Polo Vargas
MAGISTER EN PSICOLOGIA
C. M. P. 29659

Apellidos y nombres
DNI: 70280561

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 3

DATOS GENERALES

- 1.6. **Apellidos y Nombres del Informante:** Bill Brian Clint Pedraza Zea
 1.7. **Institución donde Labora:** Centro de Salud de Ocobamba
 1.8. **Título de la Investigación:** "Motivación laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores de la Micro Red Ocobamba- Chincheros – Apurímac, durante la Pandemia Covid-9, 2021."
 1.9. **Nombre del Instrumento motivo de evaluación:** "Cuestionario sobre compromiso Organizacional." Cuestionario 2R- COMMITMENT SCALE (Meyer, Allen and Smith, 1993)
 1.10. **Aspectos de evaluación**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Dimensión	A: Totalmente de Acuerdo B. De acuerdo C: Levemente de acuerdo D: Ni de acuerdo ni en desacuerdo E: Levemente en Desacuerdo F: En desacuerdo G: Totalmente en desacuerdo	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
		Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL compromiso afectivo	1. Me sentiría muy feliz de seguir laborando en esta organización.	X		X		X		X		
	2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	X		X		X		X		
	3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	X			X	X		X		Reformular, menos uso del término "No".
	4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.	X			X	X		X		
	5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	X		X		X		X		
	6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		X		
compromiso de continuidad	7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	X		X		X		X		
	8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	X		X		X		X		

	9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	X		X		X		X		
	10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	X		X		X		X		
	11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	X		X		X		X		
	12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	X		X		X		X		
compromiso normativo	13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	X		X		X		X		
	14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	X		X		X		X		
	15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	X		X		X		X		
	16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		X		
	17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X			X	X		
	18. Siento que le debo mucho a esta organización.	X		X		X		X		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta para Compromiso Organizacional

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores de la Microred Ocobamba 2021

Apellidos y nombres del evaluador:

Mg. Ps. Polo Vargas, Leslie Lizet

Grado académico del evaluador:

Magister en Intervención Psicológica

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			x	



Leslie Lizet Polo Vargas
MAGISTER EN PSICOLOGIA
C P P 29859

Apellidos y nombres

DNI: 70280561

ANEXO 6
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 4

DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y Nombres del Informante:** Bill Brian Clint Pedraza Zea
- 1.2 **Institución donde Labora:** Centro de Salud de Ocobamba
- 1.3 **Título de la Investigación:** "Motivación laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores de la Micro Red Ocobamba- Chincheros – Apurímac, durante la Pandemia Covid-19, 2021."
- 1.4 **Nombre del Instrumento motivo de evaluación:** "Escala de Motivación Laboral R- MAWS."
- 1.5 **Aspectos de evaluación**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Dimensión	¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo?	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
		Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Amotivación	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		X		
	No sé, porque hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		X		
	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		X		
Regulación Externa	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		X		
	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		X		
	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		X		
	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		X		
	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		X		
	Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		X		
Regulación Introyectada	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	X		X		X		X		

	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	X	X	X	X		
	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	X	X	X	X		
	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo	X	X	X	X		
Regulación Identificada	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	X	X	X	X		
	Porque poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X	X	X	X		
	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X	X	X	X		
Regulación Intrinseca	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	X	X	X	X		
	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X	X	X	X		
	Porque lo que hago es mi trabajo es emocionante.	X	X	X	X		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta para Motivación Laboral

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores de la Microred Ocobamba 2021

Apellidos y nombres del evaluador:

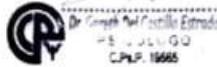
Del Castillo Estrada Gareth.

Grado académico del evaluador:

Mtro. en Psicología mención Psicología Organizacional

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			✓	



Apellidos y nombres

DNI: 41211794

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 4

DATOS GENERALES

- 1.6. **Apellidos y Nombres del Informante:** Bill Brian Clint Pedraza Zea
- 1.7. **Institución donde Labora:** Centro de Salud de Ocobamba
- 1.8. **Título de la Investigación:** "Motivación laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores de la Micro Red Ocobamba- Chincheros – Apurímac, durante la Pandemia Covid-9, 2021."
- 1.9. **Nombre del Instrumento motivo de evaluación:** "Cuestionario sobre compromiso Organizacional." Cuestionario 2R- COMMITMENT SCALE (Meyer, Allen and Smith, 1993)
- 1.10. **Aspectos de evaluación**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Dimensión	A: Totalmente de Acuerdo B. De acuerdo C: Levemente de acuerdo D: Ni de acuerdo ni en desacuerdo E: Levemente en Desacuerdo F: En desacuerdo G: Totalmente en desacuerdo	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
		Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL	1. Me sentiría muy feliz de seguir laborando en esta organización.	X		X		X		X		
	2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	X		X		X		X		
	3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	X		X		X		X		
	4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.	X		X		X		X		
	5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	X		X		X		X		
	6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		X		
	7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja	X		X		X		X		

	tanto necesidad como deseo.	X		X		X		X	
compromiso de continuidad	8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	X		X		X		X	
	9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	X		X		X		X	
	10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	X		X		X		X	
	11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	X		X		X		X	
	12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	X		X		X		X	
	13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	X		X		X		X	
compromiso normativo	14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	X		X		X		X	
	15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	X		X		X		X	
	16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		X	
	17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X		X		X	
	18. Siento que le debo mucho a esta organización.	X		X		X		X	

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta para Compromiso Organizacional

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores de la Microred Ocobamba 2021

Apellidos y nombres del evaluador:

Edel Castillo Estrada Gareth

Grado académico del evaluador:

Mtro. en Psicología mención Psicología Organizacional

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			✓	



Apellidos y nombres

DNI: 41954112

ANEXO 6
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 5

DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y Nombres del Informante:** Bill Brian Clint Pedraza Zea
- 1.2 **Institución donde Labora:** Centro de Salud de Ocobamba
- 1.3 **Título de la Investigación:** "Motivación laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores de la Micro Red Ocobamba- Chincheros – Apurímac, durante la Pandemia Covid-19, 2021 "
- 1.4 **Nombre del Instrumento motivo de evaluación:** "Escala de Motivación Laboral R- MAWS."
- 1.5 **Aspectos de evaluación**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Dimensión	¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo?	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
		Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Amotivación	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		X		
	No sé, porque hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		X		
	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		X		
Regulación Externa	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		X		
	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		X		
	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		X		
	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		X		
	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		X		
	Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		X		
Regulación Introyectada	Porque tengo que probarme a mi mismo que yo puedo hacerlo.	X		X		X		X		

	Porque si no me sentiria mal respecto a mi mismo.	X	X	X	X		
	Porque si no sentiria vergüenza de mi mismo	X	X	X	X		
	Porque me hace sentir orgulloso de mi mismo	X	X	X	X		
Regulación Identificada	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	X	X	X	X		
	Porque poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X	X	X	X		
	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mi.	X	X	X	X		
Regulación Intrínseca	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	X	X	X	X		
	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X	X	X	X		
	Porque lo que hago es mi trabajo es emocionante.	X	X	X	X		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta para Motivación Laboral

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores de la Microred Ocobamba 2021

Apellidos y nombres del evaluador:

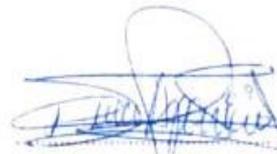
Mtra. Diana Apáez Sando

Grado académico del evaluador:

Mtra. en Psicología Clínica

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			✓	



Apellidos y nombres

DNI: 42492929

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 5

DATOS GENERALES

- 1.6. **Apellidos y Nombres del Informante:** Bill Brian Clint Pedraza Zea
- 1.7. **Institución donde Labora:** Centro de Salud de Ocobamba
- 1.8. **Título de la Investigación:** "Motivación laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores de la Micro Red Ocobamba- Chincheros – Apurímac, durante la Pandemia Covid-9, 2021."
- 1.9. **Nombre del Instrumento motivo de evaluación:** "Cuestionario sobre compromiso Organizacional " Cuestionario 2R- COMMITMENT SCALE (Meyer, Allen and Smith, 1993)
- 1.10. **Aspectos de evaluación**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Dimensión	A: Totalmente de Acuerdo B. De acuerdo C: Levemente de acuerdo D: Ni de acuerdo ni en desacuerdo E: Levemente en Desacuerdo F: En desacuerdo G: Totalmente en desacuerdo	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones		
		Objetividad		Pertinencia		Relevancia		Claridad				
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL	compromiso afectivo	1. Me sentiría muy feliz de seguir laborando en esta organización.			X			X				
	2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	X			X			Y		X		
	3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización	X			Y			X		Y		
	4. No me siento emocionalmente ligado a la organización	X			Y			X		X		
	5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	X			X			Y		X		
	6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	X			X			X		X		
		7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja	X		X			X		X		

	tanto necesidad como deseo.	X		X		X		X		
compromiso de continuidad	8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	X		X		X		X		
	9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	X		X		X		X		
	10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	X		X		X		X		
	11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	X		X		X		X		
	12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	X		X		X		X		
	13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	X		X		X		X		
compromiso normativo	14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	X		X		X		X		
	15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	X		X		X		X		
	16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		X		
	17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X		X		X		
	18. Siento que le debo mucho a esta organización.	X		X		X		X		

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta para Compromiso Organizacional

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Trabajadores de la Microred Ocobamba 2021

Apellidos y nombres del evaluador:

Mtra. Dina Apaucos Juaco

Grado académico del evaluador:

Mtra. en Psicología Clínica

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			✓	



Apellidos y nombres

DNI: 42482929

JUECES EXPERTOS: ANÁLISIS DE CONCORDANCIA ENTRE JUECES

INSTRUMENTO 1: MOTIVACIÓN LABORAL R- MAWS

Ítems	Criterio	JUECES					Acuerdos	V Aiken	Decisión
		1	2	3	4	5			
1	Pertinencia	1	1	0	1	1	4	0.80	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
2	Pertinencia	1	1	0	1	1	4	0.80	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	0	1	1	4	0.80	Si
3	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
4	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
5	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	0	1	1	4	0.80	Si
6	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
7	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
8	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
9	Pertinencia	1	1	0	1	1	4	0.80	Si
	Relevancia	1	1	0	1	1	4	0.80	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
10	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si

	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
11	Pertinencia	1	1	0	1	1	4	0.80	Si
	Relevancia	1	1	0	1	1	4	0.80	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	0	1	1	4	0.80	Si
12	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
13	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
14	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	0	1	1	4	0.80	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
15	Pertinencia	1	1	0	1	1	4	0.80	Si
	Relevancia	1	1	0	1	1	4	0.80	Si
	Objetividad	1	1	0	1	1	4	0.80	Si
	Claridad	1	1	0	1	1	4	0.80	Si
16	Pertinencia	1	1	0	1	1	4	0.80	Si
	Relevancia	1	1	0	1	1	4	0.80	Si
	Objetividad	1	1	0	1	1	4	0.80	Si
	Claridad	1	1	0	1	1	4	0.80	Si
17	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
18	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
19	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si

**INSTRUMENTO 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL 2 R-COMMITMENT
SCALE**

Ítems	Criterio	JUECES					Acuerdos	V Aiken	Decisión
		1	2	3	4	5			
1	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
2	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
3	Pertinencia	1	1	0	1	1	4	0.80	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
4	Pertinencia	1	1	0	1	1	4	0.80	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
5	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
6	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
7	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
8	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
9	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si

10	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
11	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
12	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
13	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
14	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
15	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
16	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
17	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	0	1	1	4	0.80	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
18	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	Si

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS EN SPSS V25

INSTRUMENTO DE MOTIVACIÓN LABORAL R- MAWS

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos	N de elementos
,816	,843	19

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	84.33	198.095	0.472	0.803
Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	85.87	209.981	0.256	0.818
Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	85.00	206.714	0.298	0.815
Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	85.13	194.981	0.502	0.801
Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	85.13	208.267	0.319	0.813
Porque me divierto haciendo mi trabajo	84.33	195.238	0.667	0.791
Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	83.00	218.714	0.366	0.810
Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	83.87	207.695	0.531	0.801

Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	83.60	195.257	0.656	0.792
Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	83.47	210.695	0.533	0.803
Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	82.93	214.924	0.476	0.806
Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante	82.93	218.352	0.392	0.809
Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante	83.80	206.457	0.509	0.802
Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	84.00	198.429	0.564	0.797
No me esfuerzo porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo	86.00	200.714	0.466	0.803
No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	85.93	221.352	0.155	0.819
Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	84.60	232.829	-0.107	0.841
Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	83.07	209.210	0.688	0.799
Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	82.60	221.400	0.407	0.811

INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL 2R – COMMITMENT SCALE

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.812	0.816	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización	75.00	227.571	0.460	0.799
En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	75.53	218.267	0.545	0.793
No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización	77.87	228.552	0.347	0.806
No me siento emocionalmente ligado a la organización.	78.00	233.714	0.226	0.815
No me siento como “parte de la familia” en esta organización	77.80	220.600	0.502	0.796
Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	75.20	233.743	0.332	0.807
Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	75.33	233.381	0.341	0.806
Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	75.67	217.381	0.560	0.792
Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	74.73	244.352	0.145	0.816
Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	76.20	218.029	0.623	0.790
Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	76.80	232.743	0.294	0.809
Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	77.87	222.267	0.504	0.796

No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	76.07	233.352	0.309	0.808
. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto	76.27	218.924	0.534	0.794
Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	76.80	237.600	0.180	0.818
La organización donde trabajo merece mi lealtad	74.80	231.029	0.483	0.800
No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	75.33	239.667	0.309	0.808
Siento que le debo mucho a esta organización.	76.07	226.638	0.510	0.797

BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO Y DE LA MUESTRA DE SU ESTUDIO

INSTRUMENTO DE MOTIVACIÓN LABORAL R- MAWS

Participantes	AMOTIVACION			REGULACION EXTERNA						REGULACION INTROYECTADA				REGULACION IDENTIFICADA			MOTIVACION INTRINSECA		
	A1	A2	A3	RE1	RE2	RE3	RE4	RE5	RE6	RI1	RI2	RI3	RI4	RID1	RID2	RID3	MI1	MI2	MI3
1	2	2	2	7	5	2	3	2	5	2	6	6	7	2	5	5	3	5	4
2	5	1	1	6	4	5	5	3	1	5	3	7	5	5	4	7	7	7	2
3	7	1	3	3	5	7	6	6	5	4	5	5	7	4	6	6	5	4	5
4	3	3	2	5	6	5	5	6	1	5	3	5	6	1	5	5	4	5	3
5	1	2	3	5	3	6	4	4	6	4	3	5	6	1	7	6	2	7	5
6	2	4	2	4	5	3	6	2	7	3	1	4	5	5	7	4	4	5	4
7	2	1	3	3	6	7	6	5	5	4	4	5	6	4	6	6	5	6	4
8	2	1	4	2	4	3	5	6	1	5	2	6	6	6	4	5	1	6	5
9	1	5	6	7	6	5	4	6	5	1	6	5	6	6	6	7	6	7	7
10	2	7	5	2	5	4	5	7	5	7	2	7	7	7	6	7	5	6	6
11	7	2	2	1	7	7	7	5	6	7	5	6	7	5	7	6	7	7	6
12	2	3	1	6	5	7	7	7	5	7	1	7	7	6	7	6	5	6	7
13	1	1	3	4	2	4	5	2	7	6	2	6	6	2	6	4	3	5	6
14	2	4	2	7	7	7	7	6	3	6	6	7	6	6	7	6	5	7	7
15	3	6	5	6	5	7	6	6	2	7	7	7	7	1	6	7	6	6	5

INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Participantes	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	6	7	2	1	1	6	7	7	6	2	2	1	7	6	1	6	6	6
2	7	6	1	2	2	7	2	3	5	1	2	3	1	3	2	7	5	5
3	1	2	2	1	3	7	5	2	6	4	3	1	3	2	5	6	6	3
4	6	6	2	2	1	6	7	7	7	7	4	1	4	5	6	7	4	4
5	5	7	1	3	2	7	7	5	7	6	5	3	5	6	6	7	5	7
6	6	6	3	1	2	5	4	6	7	3	7	4	6	7	2	6	6	4
7	3	5	5	6	1	7	5	7	4	4	1	2	4	3	2	2	5	5
8	7	4	6	1	3	7	7	7	7	5	2	1	6	4	3	5	6	5
9	7	7	3	2	5	6	5	7	7	6	4	6	7	6	4	7	7	6
10	6	6	2	1	1	5	6	6	4	5	5	1	2	3	1	6	2	4
11	2	6	3	3	1	7	7	6	6	6	3	3	3	2	2	7	7	5
12	5	1	1	3	2	4	4	4	7	3	2	2	6	6	5	4	4	1
13	6	6	3	1	5	5	7	3	2	6	5	3	4	6	6	6	5	7
14	7	2	2	1	2	2	4	5	7	3	6	4	5	7	6	7	6	3
15	6	6	5	2	1	6	3	6	7	6	7	1	6	5	7	7	6	4

BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO EN SPSS V25

*BASE DE DATOS DE PRUEBA PILOTO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	EESS	Númerico	8	0	Esatablecimien...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	Edad	Númerico	8	0	Años cumplidos	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	P1	Númerico	8	0	Porqué tengo q...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P2	Númerico	8	0	Me esfuerzo po...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P3	Númerico	8	0	Para obtener la...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P4	Númerico	8	0	Porque el poner...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P5	Númerico	8	0	Porque me hac...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P6	Númerico	8	0	Porque me divi...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P7	Númerico	8	0	Porque si no m...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P8	Númerico	8	0	Porque otras p...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P9	Númerico	8	0	Para evitar que ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P10	Númerico	8	0	Porque otras p...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P11	Númerico	8	0	Porque yo pers...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P12	Númerico	8	0	Porque el trabaj...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P13	Númerico	8	0	Porque lo que h...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P14	Númerico	8	0	Porque me arri...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P15	Númerico	8	0	No me esfuerzo...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P16	Númerico	8	0	No sé, por qué ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P17	Númerico	8	0	Porque otras p...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
20	P18	Númerico	8	0	Porque el poner...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
21	P19	Númerico	8	0	Porque si no se...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
22	CO1	Númerico	8	0	Me sentiría mu...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	CO2	Númerico	8	0	En realidad sie...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	CO3	Númerico	8	0	No tengo un fue...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	CO4	Númerico	8	0	No me siento...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

*BASE DE DATOS DE PRUEBA PILOTO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 39 de 39 variables

	P14	P15	P16	P17	P18	P19	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9
1	2	2	2	5	5	7	6	7	2	1	1	6	7	7	6
2	3	1	1	1	7	5	7	6	1	2	7	2	3	5	
3	6	1	3	5	6	7	1	2	1	1	3	2	5	2	6
4	6	3	2	1	5	6	6	6	2	5	7	6	7	7	7
5	4	2	3	6	6	6	5	7	1	3	2	7	7	5	7
6	2	4	2	7	4	5	6	6	1	1	2	5	4	6	7
7	5	1	3	5	6	6	3	5	5	6	1	7	5	1	4
8	6	1	4	1	5	6	7	4	6	1	3	7	7	7	7
9	6	5	6	5	7	6	7	7	7	2	5	6	5	7	7
10	7	7	5	5	7	7	6	6	2	1	1	5	6	6	4
11	5	2	2	6	6	7	7	6	3	6	6	7	7	6	6
12	7	3	1	5	6	7	5	1	1	1	2	4	4	4	7
13	2	1	3	7	4	6	6	6	3	7	5	5	7	3	2
14	6	4	2	3	6	6	7	2	2	1	2	2	4	5	7
15	6	6	5	2	7	7	6	6	5	2	1	6	3	6	7
16
17

BASE DE DATOS OFICIAL

BASE DE DATOS OFICIAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

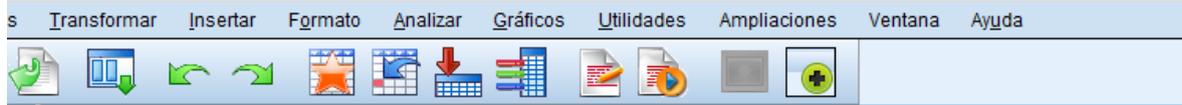
Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
Numero	Numérico	8	0	Numero de regi...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
Establ	Numérico	8	0	Establecimient...	{1, C.S. Oc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
Edad	Numérico	8	0	Edad	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Rang_Ed	Numérico	8	0	Edad	{1, Hasta 25...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
Sexo	Numérico	8	0	Sexo	{1, Masculin...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Tipo_Cont	Numérico	8	0	Tipo de contrato	{1, SERUM...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
Profesion	Numérico	8	0	Profesión	{1, Médico ...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
Tiemp	Numérico	8	0	Tiempo de trab...	{1, Hasta 2 ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
AM	Numérico	8	0	Amotivación	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
RE	Numérico	8	0	Regulación Ext...	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
RI	Numérico	8	0	Regulacion Intr...	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
RID	Numérico	8	0	Regulación Ide...	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
MI	Numérico	8	0	Motivación Intr...	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Total	Numérico	8	0	Motivación labo...	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
CA	Numérico	8	0	Compromiso Af...	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
CC	Numérico	8	0	Compromiso de...	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
CN	Numérico	8	0	Compromiso N...	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
TOT	Numérico	8	0	Compromiso or...	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

BASE DE DATOS OFICIAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 18 de 18 variables

Numero	Establ	Edad	Rang_Ed	Sexo	Tipo_Cont	Profesion	Tiemp	AM	RE	RI	RID	MI	Total	CA
1	C.S. Ocob...	27	Mayor de 2...	Femenino	SERUMS	Biólogo	Hasta 2 años	Bajo	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
2	C.S. Ocob...	28	Mayor de 2...	Masculino	Contrato C...	Cirujano D...	Hasta 2 años	Bajo	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
3	C.S. Ocob...	35	Mayor de 3...	Masculino	Nombrado	Cirujano D...	Mayor de 8...	Bajo	Bajo	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
4	C.S. Ocob...	33	Mayor de 3...	Masculino	Contrato C...	Técnico en...	Hasta 2 años	Bajo	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
5	C.S. Ocob...	43	Mayor de 4...	Masculino	Contrato C...	Conductor	Mayor de 8...	Bajo	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
6	C.S. Ocob...	56	Mayor de 4...	Masculino	Contrato C...	Conductor	Mayor de 8...	Bajo	Bajo	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
7	C.S. Ocob...	28	Mayor de 2...	Masculino	Contrato C...	Informático	Hasta 2 años	Bajo	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
8	C.S. Ocob...	28	Mayor de 2...	Femenino	SERUMS	Psicólogo	Hasta 2 años	Bajo	Bajo	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
9	C.S. Ocob...	31	Mayor de 3...	Femenino	Contrato C...	Psicólogo	Mayor de 2...	Bajo	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
10	P.S. Choc...	33	Mayor de 3...	Masculino	Contratado...	Obstetra	Mayor de 4...	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
11	C.S. Chall...	28	Mayor de 2...	Masculino	SERUMS	Médico Cir...	Hasta 2 años	Bajo	Bajo	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
12	C.S. Ocob...	34	Mayor de 3...	Masculino	Nombrado	Técnico en...	Mayor de 8...	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
13	C.S. Chall...	26	Mayor de 2...	Masculino	Contrato C...	Conductor	Hasta 2 años	Bajo	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
14	C.S. Chall...	40	Mayor de 3...	Femenino	Contrato C...	Obstetra	Hasta 2 años	Bajo	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
15	C.S. Chall...	38	Mayor de 3...	Masculino	Nombrado	Técnico en...	Mayor de 8...	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
16	C.S. Chall...	30	Mayor de 2...	Femenino	Contrato C...	Técnico en...	Hasta 2 años	Bajo	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
17	C.S. Chall...	27	Mayor de 2...	Femenino	SERUMS	Cirujano D...	Hasta 2 años	Bajo	Bajo	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
18	C.S. Chall...	31	Mayor de 3...	Femenino	Nombrado	Enfermero	Mayor de 4...	Bajo	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
19	P.S. Umaca	32	Mayor de 3...	Masculino	Contrato C...	Médico Cir...	Hasta 2 años	Bajo	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
20	P.S. Umaca	35	Mayor de 3...	Femenino	Nombrado	Enfermero	Mayor de 4...	Bajo	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
21	P.S. Umaca	35	Mayor de 3...	Femenino	Nombrado	Enfermero	Mayor de 8...	Bajo	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
22	P.S. Umaca	33	Mayor de 3...	Femenino	Nombrado	Técnico en...	Mayor de 8...	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
23	P.S. Umaca	67	Mayor de 4...	Masculino	Nombrado	Técnico en...	Mayor de 8...	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto



```
NONPAR CORR
/VARIABLES=TOT Total
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

ara

➔ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			Compromiso organizacional Total	Motivación laboral total
Rho de Spearman	Compromiso organizacional Total	Coefficiente de correlación	1,000	,410**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Motivación laboral total	Coefficiente de correlación	,410**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Resultado2 [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Regulación Externa		Coefficiente de correlación	,430**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

NONPAR CORR
/VARIABLES=TOT RI
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

➔ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			Compromiso organizaciona l Total	Regulacion Introyectada
Rho de Spearman	Compromiso organizacional Total	Coefficiente de correlación	1,000	,341**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	82	82
	Regulacion Introyectada	Coefficiente de correlación	,341**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	82	82

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Informar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones

			Compromiso organizaciona l Total	Amotivación	Regulación Externa	Regulacion Introyectada	Regulación Identificada	Motivación Intrínseca
Rho de Spearman	Compromiso organizacional Total	Coefficiente de correlación	1,000	,425**	,430**	,341**	,206	,284**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,002	,063	,010
		N	82	82	82	82	82	82
	Amotivación	Coefficiente de correlación	,425**	1,000	,293**	,061	,017	-,102
		Sig. (bilateral)	,000	.	,008	,588	,881	,364
		N	82	82	82	82	82	82
	Regulación Externa	Coefficiente de correlación	,430**	,293**	1,000	,349**	,160	,160
		Sig. (bilateral)	,000	,008	.	,001	,150	,150
		N	82	82	82	82	82	82
	Regulacion Introyectada	Coefficiente de correlación	,341**	,061	,349**	1,000	,237*	,430**
		Sig. (bilateral)	,002	,588	,001	.	,032	,000
		N	82	82	82	82	82	82
	Regulación Identificada	Coefficiente de correlación	,206	,017	,160	,237*	1,000	,393**
		Sig. (bilateral)	,063	,881	,150	,032	.	,000
		N	82	82	82	82	82	82
	Motivación Intrínseca	Coefficiente de correlación	,284**	-,102	,160	,430**	,393**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	,364	,150	,000	,000	.
		N	82	82	82	82	82	82

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ANEXO 7

PRUEBA DE NORMALIDAD

Se aplicaron pruebas de normalidad para ver si las variables cumplen distribución normal. Al tener una población de encuestados de 82 trabajadores, se utilizó Kolmogorov – Smirnov.

Motivación laboral	Estadístico	gl	Sig.
Amotivación	0.467	82	0.000
Regulación Externa	0.243	82	0.000
Regulación Introyectada	0.478	82	0.000
Regulación Identificada	0.519	82	0.000
Motivación Intrínseca	0.519	82	0.000

Compromiso Organizacional	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Afectivo	0.407	82	0.000
Compromiso de continuidad	0.293	82	0.000
Compromiso Normativo	0.253	82	0.000

Nota: Elaboración con los datos de los instrumentos aplicados

Como podemos ver en la tabla 11, todas las dimensiones de las variables Motivación laboral y compromiso organizacional no cumplen distribución normal, porque la significancia $p < 0.05$, por lo tanto, se aplicará la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman para este estudio.

ANEXO 8

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Julia Susa Salas, comprendo la información anterior y mis preguntas han sido contestadas de manera satisfactoria. También me han informado que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Acepto participar en este estudio de investigación. Recibiré una copia firmada de esta forma de consentimiento.

 26/10/21
Firma del participante o representante Legal Fecha

Testigo (Firma, nombre y relación con el participante) Fecha

Investigador responsable:

He explicado a Julia Susa Salas en qué consiste el estudio, cuáles son sus objetivos, los riesgos y beneficios que implica su participación. Declaro que conozco la normatividad para realizar investigación con seres humanos y me apegó a ella.

 26/10/21
Firma de investigador Fecha

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, YOUSNA LINA SOTO, comprendo la información anterior y mis preguntas han sido contestadas de manera satisfactoria. También me han informado que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Acepto participar en este estudio de investigación. Recibiré una copia firmada de esta forma de consentimiento.



26/10/21

Firma del participante o representante Legal

Fecha

Testigo (Firma, nombre y relación con el participante)

Fecha

Investigador responsable:

He explicado a YOUSNA LINA SOTO en qué consiste el estudio, cuáles son sus objetivos, los riesgos y beneficios que implica su participación. Declaro que conozco la normatividad para realizar investigación con seres humanos y me apegó a ella.



26/10/21

Firma del Investigador

Fecha

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo GEORGINA ALARCON BARRETO, comprendo la información anterior y mis preguntas han sido contestadas de manera satisfactoria. También me han informado que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Acepto participar en este estudio de investigación. Recibiré una copia firmada de esta forma de consentimiento.

Firma del participante o representante Legal

26/10/21

Fecha

Testigo (Firma, nombre y relación con el participante)

Fecha

Investigador responsable:

He explicado a Georgina Alarcon Barreto en qué consiste el estudio, cuáles son sus objetivos, los riesgos y beneficios que implica su participación. Declaro que conozco la normatividad para realizar investigación con seres humanos y me apego a ella.

Firma del Investigador

26/10/21

Fecha

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Wilma Sierra Monzon, comprendo la información anterior y mis preguntas han sido contestadas de manera satisfactoria. También me han informado que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Acepto participar en este estudio de investigación. Recibiré una copia firmada de esta forma de consentimiento.

 25-10-21
Firma del participante o representante Legal Fecha

Testigo (Firma, nombre y relación con el participante) Fecha

Investigador responsable:

He explicado a Wilma Sierra Monzon en qué consiste el estudio, cuáles son sus objetivos, los riesgos y beneficios que implica su participación. Declaro que conozco la normatividad para realizar investigación con seres humanos y me apego a ella.

 25/10/21
Firma del investigador Fecha

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Edvar Alberto Garmis Chávez, comprendo la información anterior y mis preguntas han sido contestadas de manera satisfactoria. También me han informado que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Acepto participar en este estudio de investigación. Recibiré una copia firmada de esta forma de consentimiento.



Firma del participante o representante Legal

29-10-21

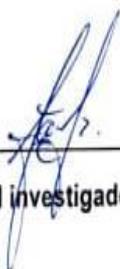
Fecha

Testigo (Firma, nombre y relación con el participante)

Fecha

Investigador responsable:

He explicado a Edvar A. Garmis Chávez en qué consiste el estudio, cuáles son sus objetivos, los riesgos y beneficios que implica su participación. Declaro que conozco la normatividad para realizar investigación con seres humanos y me apego a ella.



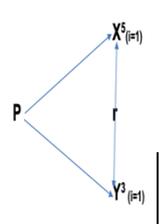
Firma del investigador

29/10/21

Fecha

ANEXO 09

MATRÍZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	CONCLUSIONES
Problema general ¿Cuál es la relación entre la Motivación laboral y el Compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba - Chincheros - Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021?	Objetivo general Demostrar la existencia de la relación entre la Motivación laboral y el Compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba - Chincheros - Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021	Hipótesis general Hi: La Motivación laboral tiene relación significativa con el Compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba - Chincheros - Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021.	Variab le 1 Motiva ción laboral	Amotiva ción	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	Tipo de investigación n. Aplicada	Existe relación significativa entre la motivación laboral y el clima organizacional.
					No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.		
Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de Motivación laboral en los trabajadores de la Microred Ocobamba - Chincheros - Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021?	Objetivos específicos Identificar el nivel de Motivación laboral en los trabajadores de la Microred Ocobamba - Chincheros - Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021			Regulaci ón Externa	Para obtener la aprobación de otras personas	Método de investigación n. Método científico	Los niveles de motivación laboral de los trabajadores de la Microred Ocobamba - Chincheros, son de nivel medio con un 62.2%,
					Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad, sólo si pongo el suficiente esfuerzo.		
				Regulaci ón Introyecta	Para evitar que otras personas me critiquen		Los niveles de compromiso organizacional de los
					Porque otras personas me van a respetar más		
					Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.		
					Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.		
					Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.		
					Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.		

<p>¿Cuál es el nivel de Compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba - Chincheros - Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021?</p>	<p>Identificar el nivel de Compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba - Chincheros - Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021</p>			<p>Regulación Identificada</p>	<p>Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.</p>	<p>P = Trabajadores de la Microred Ocobamba Ov1 = Motivación laboral Ov2 = Compromiso Organizacional</p>	<p>trabajadores de la Microred Ocobamba a son de nivel medio representado por el 73.2%</p>
<p>¿Cómo es la relación de la dimensión Amotivación de la variable Motivación laboral con el Compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba - Chincheros - Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021?</p>	<p>Establecer la relación de la dimensión Amotivación de la variable Motivación laboral con el Compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba - Chincheros - Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021</p>			<p>Motivación Intrínseca</p>	<p>Porque me divierto haciendo mi trabajo. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.</p>	<p>Instrumento de recolección de datos: Técnica:</p>	<p>Existe una relación significativa entre la dimensión Amotivación y el compromiso laboral</p>
<p>¿Cómo es la relación de la dimensión Regulación externa de la variable Motivación laboral con el Compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba - Chincheros - Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021?</p>	<p>Establecer la relación de la dimensión Regulación externa de la variable Motivación laboral con el Compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba - Chincheros - Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021</p>	<p>Compromiso Organizacional</p>	<p>Afectivo</p>	<p></p>	<p>Me sentiría muy feliz de seguir laborando en esta organización. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización. No me siento emocionalmente ligado a la organización. No me siento como "parte de la familia" en esta organización. Esta organización tiene un gran</p>	<p>Encuesta dirigida Instrumentos Instrumento 1. Cuestionario R- MAWS para medir la Motivación laboral</p>	<p>Existe una relación significativa entre la dimensión regulación externa y el compromiso laboral</p>

<p>nal en los trabajadores de la Microred Ocobamba - Chincheros - Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021? ¿Cómo es la relación de la dimensión Regulación introyectada de la variable Motivación laboral con el Compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba - Chincheros - Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021? ¿Cómo es la relación de la dimensión Regulación identificada de la variable Motivación laboral con el Compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba - Chincheros</p>	<p>onal en los trabajadores de la Microred Ocobamba - Chincheros - Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021 Establecer la relación de la dimensión Regulación introyectada de la variable Motivación laboral con el Compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba - Chincheros - Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021 Establecer la relación de la dimensión Regulación identificada de la variable Motivación laboral con el Compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba - Chincheros</p>				significado personal para mí.	<p>Instrumento 2: Cuestionario de Compromiso Organizacional 2 R-COMMITMENT SCALE</p> <p>Población: 89 trabajadores de la Microred Ocobamba</p> <p>Muestra:</p>	<p>Existe una relación significativa entre la dimensión regulación introyectada y el compromiso laboral</p> <p>Se estableció que no existe una relación significativa entre la dimensión regulación identificada y el compromiso laboral</p>
					Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.		
					Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.		
					Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.		
					Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.		
					Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.		
					Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles		
					No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.		
					Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.		
					Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.		

<p>- Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021? ¿Cómo es la relación de la dimensión Motivación intrínseca de la variable Motivación laboral con el Compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba - Chincheros - Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021?</p>	<p>- Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021 Establecer la relación de la dimensión Motivación intrínseca de la variable Motivación laboral con el Compromiso organizacional en los trabajadores de la Microred Ocobamba - Chincheros - Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021</p>				<p>La organización donde trabajo merece mi lealtad.</p> <p>No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.</p> <p>Siento que le debo mucho a esta organización.</p>	<p>89 trabajadores de la Microred Ocobamba</p>	<p>Se estableció que existe una relación significativa entre la dimensión Motivación Intrínseca y el compromiso laboral</p>
---	---	--	--	--	---	--	---