



**Universidad
Católica de
Santa María**

Escuela de Postgrado

Maestría en Gerencia en Salud

**Motivación laboral y compromiso organizacional en personal profesional de la
Microred de Salud de Zamacola - Arequipa, 2025**

Tesis presentada por:

Sosa Dueñas, Isabel Braulia

ORCID: 0009-0007-7328-2132

para optar el Grado Académico de Maestro en Gerencia en Salud

Asesor (a):

Dra. Chocano Rosas De Vizcarra Teresa Jesus

ORCID: 0000-0003-1610-4819

Arequipa - Perú

2026

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 07 de Noviembre del 2025

Dictamen: 004621-C-EPG-2025

Visto el borrador del expediente 004621, presentado por:

2011003042 - SOSA DUEÑAS ISABEL BRAULIA

Titulado:

**MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PERSONAL PROFESIONAL DE
LA MICRORED DE SALUD DE ZAMACOLA - AREQUIPA, 2025**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29362406 - TACO CORNEJO JUSTO ENRIQUE
DICTAMINADOR**



**29266386 - AZALGARA LAZO PATRICIO GONZALO
DICTAMINADOR**



**06293595 - GALLEGOS RAMOS GILBERTO RAFAEL
DICTAMINADOR**



Motivación laboral y compromiso organizacional en personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola - Arequipa, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

5%

2

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

4%

3

Submitted to Integración Moodle Presencial
4.3

Trabajo del estudiante

1%

4

Submitted to Pontificia Universidad Católica del Ecuador - PUCE

Trabajo del estudiante

1%

5

repositorio.uta.edu.ec

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.continental.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Católica de Santa María

Trabajo del estudiante

1%

8

www.scielo.org.mx

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

DEDICATORIA

Agradezco a Dios quien es el motivo del esfuerzo que realizo en cada ámbito de mi vida, y el cual me concede la fortaleza necesaria para desarrollarme profesional y personalmente.

Así también, a mi familia quienes han sido el apoyo constante durante el desarrollo de este trabajo de investigación y del logro de mis metas en todo nivel.



RESUMEN

La investigación estableció como objetivo el determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional del personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola, Arequipa 2025. Se empleó el tipo de investigación descriptivo con enfoque cuantitativo y nivel correlacional, con diseño no experimental y corte transversal. Los datos fueron recolectados en el periodo de enero hasta la segunda semana de febrero del 2025.

Para el estudio, se determinó una muestra de 74 profesionales con grado de instrucción profesional universitario del área de medicina, enfermería, obstetricia, nutrición, psicología, odontología, biología y trabajo social, que laboran en los establecimientos de salud de la Microred de Zamacola. La técnica empleada fue la encuesta y se aplicó mediante dos cuestionarios, uno por cada variable, los cuales presentan un alto nivel de confiabilidad de alfa de Cronbach que los hizo adecuados para emplearlos en esta investigación. Asimismo, los datos recolectados se procesaron con el programa estadístico SPSS y el software Excel.

El resultado obtenido muestra que el 66.2% de los encuestados se encuentran altamente motivados y el 59.5% manifiesta un nivel medio de compromiso hacia su organización. Asimismo, el nivel de correlación entre las variables del presente estudio es positivo y significativo de +0.369 mediante el método estadístico no paramétrico de Rho de Spearman.

En conclusión, la motivación laboral influye en el compromiso organizacional de los sujetos de estudio, aunque esta relación es de grado medio por lo que se recomienda examinar otras variables de influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores del sector de salud.

Palabras clave:

Compromiso organizacional, motivación laboral, establecimiento de salud.

ABSTRACT

The research aimed to determine the influence of job motivation on the organizational commitment of professional staff at the Zamacola Health Micro-Network in Arequipa in 2025. A descriptive research approach with a quantitative focus and correlational level was employed, using a non-experimental, cross-sectional design. The data were collected from January thru the second week of February 2025.

For the study, a sample of 74 professionals with a university-level professional degree in medicine, nursing, obstetrics, nutrition, psychology, dentistry, biology, and social work who work in the health facilities of the Zamacola Micro-Network was selected. The technique employed was the survey, which was administered using two questionnaires—one for each variable—both of which exhibited a high level of Cronbach's alpha reliability, making them suitable for use in this research. Likewise, the collected data were processed using the SPSS statistical software and Excel. The results obtained show that 66.2% of respondents are highly motivated and 59.5% report a medium level of commitment to their organization. Likewise, the correlation coefficient between the variables in this study is positive and significant at +0.369, as determined by Spearman's rho nonparametric statistical method.

In conclusion, job motivation influences the organizational commitment of the study subjects, although this relationship is of moderate strength; therefore, it is recommended to examine other variables that influence the organizational commitment of healthcare workers.

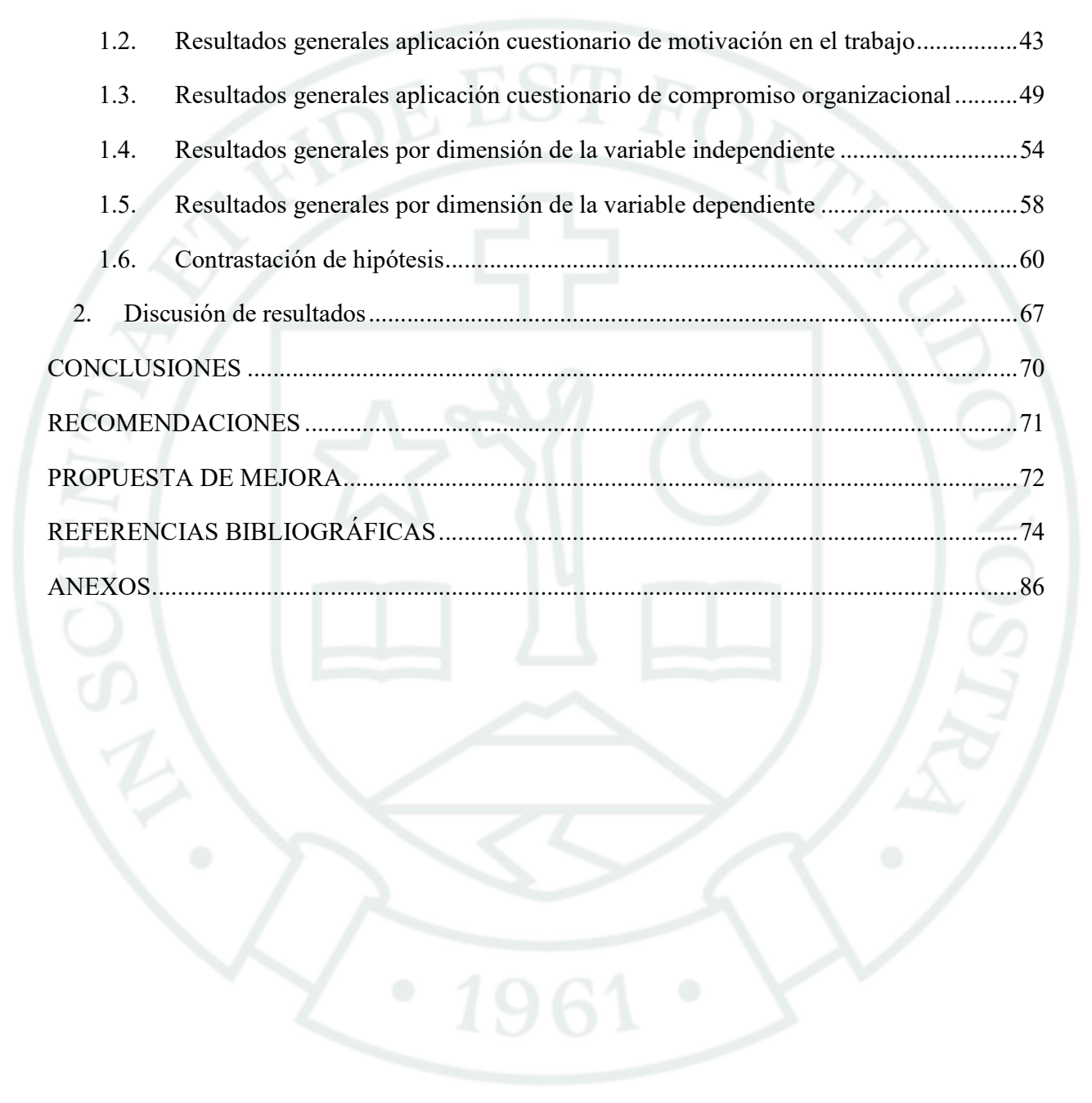
Keywords:

Organizational commitment, work motivation, health facility.

ÍNDICE

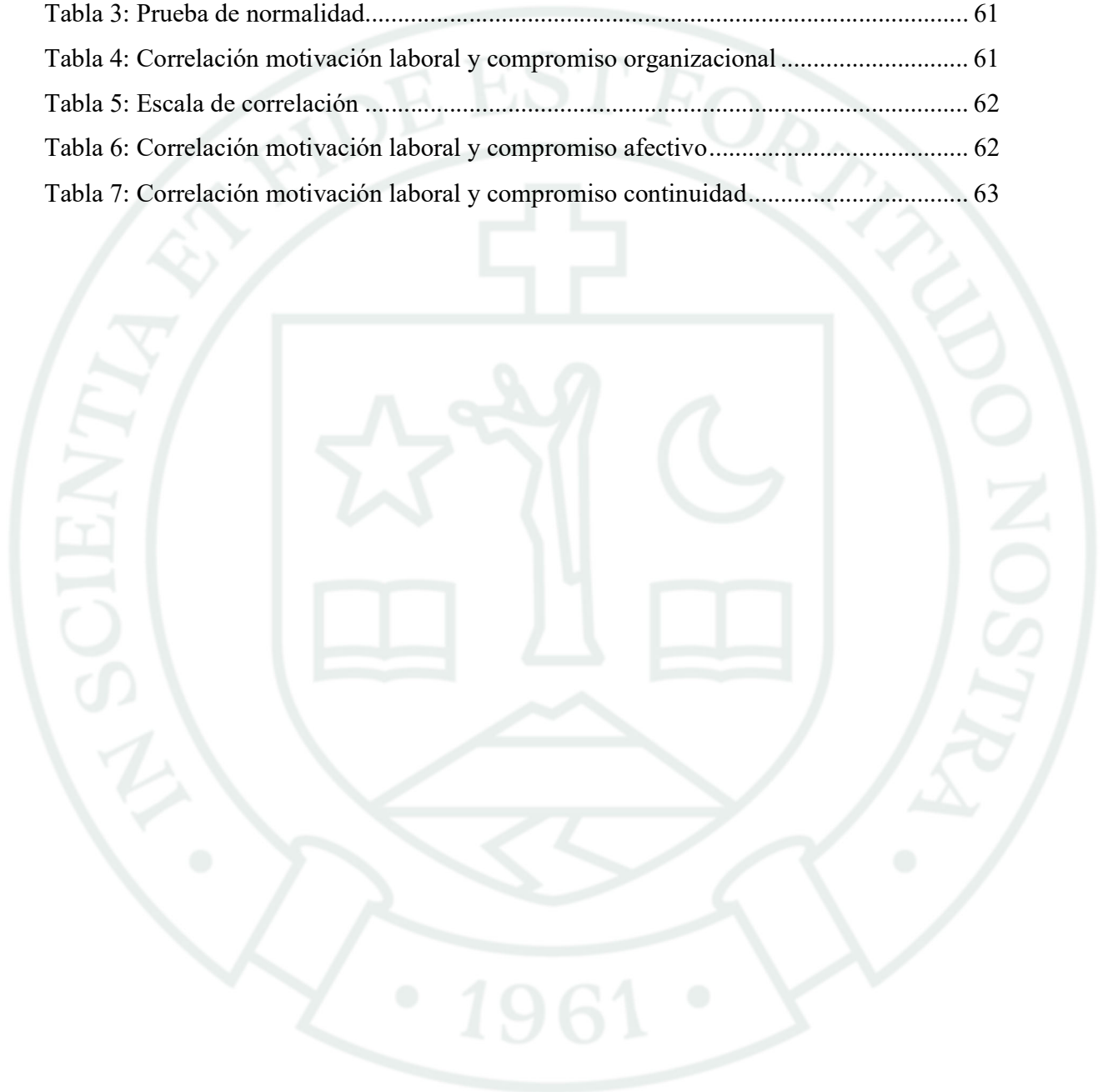
DEDICATORIA	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	1
Objetivo general	4
Objetivos específicos.....	4
CAPÍTULO I.....	5
MARCO TEÓRICO	5
1. Planteamiento del problema.....	5
1.1. Determinación del problema	5
1.2. Enunciado del problema.....	5
1.3. Descripción del problema.....	6
1.4. Justificación del problema.....	17
2. Marco teórico y conceptual	19
2.1. Motivación laboral	19
2.2. Compromiso organizacional	25
2.3. Análisis de antecedentes investigativos	29
CAPÍTULO II	33
METODOLOGÍA	33
1. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación.....	33
2. Campo de Verificación.....	34
2.1. Ámbito de localización.....	34
2.2. Unidades de estudio	34
2.3. Estrategia de recolección de datos	36
CAPÍTULO III.....	38

RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	38
1. Resultados	38
1.1. Datos de control	38
1.2. Resultados generales aplicación cuestionario de motivación en el trabajo.....	43
1.3. Resultados generales aplicación cuestionario de compromiso organizacional	49
1.4. Resultados generales por dimensión de la variable independiente	54
1.5. Resultados generales por dimensión de la variable dependiente	58
1.6. Contrastación de hipótesis.....	60
2. Discusión de resultados	67
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES	71
PROPUESTA DE MEJORA.....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS.....	86



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de frecuencias por ítem - Escala Motivación Laboral.....	43
Tabla 2 Cuadro de frecuencias por ítem - Escala Compromiso organizacional	49
Tabla 3: Prueba de normalidad.....	61
Tabla 4: Correlación motivación laboral y compromiso organizacional	61
Tabla 5: Escala de correlación	62
Tabla 6: Correlación motivación laboral y compromiso afectivo.....	62
Tabla 7: Correlación motivación laboral y compromiso continuidad.....	63

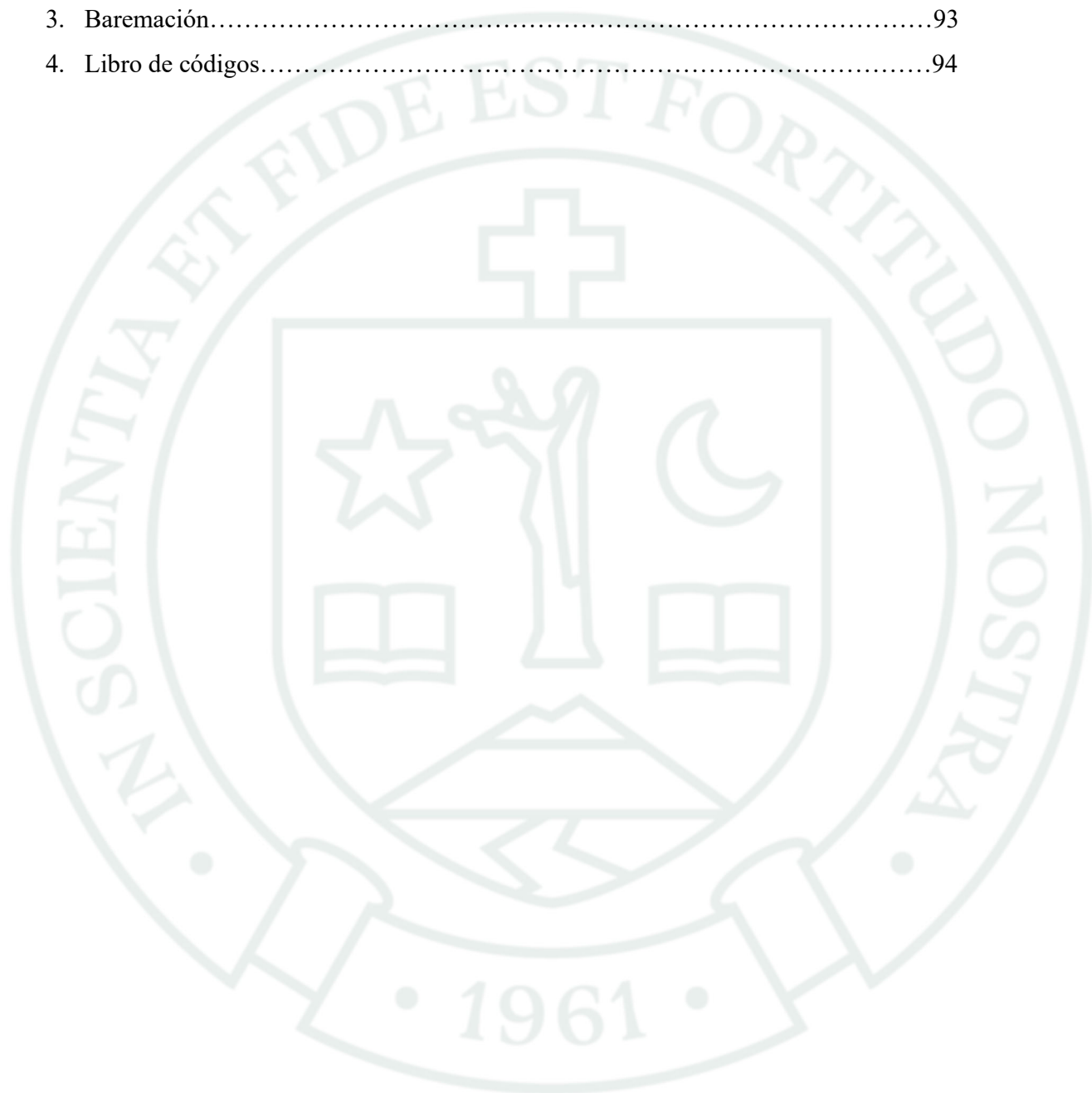


ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Género.....	38
Figura 2. Edad.....	39
Figura 3. Puesto.....	40
Figura 4. Años de servicio	41
Figura 5. Estado contractual.....	42
Figura 6. Dimensión Desmotivación.....	54
Figura 7. Motivación de regulación externa	55
Figura 8. Motivación introyectada	55
Figura 9. Motivación identificada.....	56
Figura 10. Motivación intrínseca	57
Figura 11. Motivación laboral.....	57
Figura 12. Compromiso afectivo.....	58
Figura 13. Compromiso de continuidad.....	59
Figura 14. Compromiso normativo.....	59
Figura 15. Compromiso organizacional.....	60
Figura 16. Prueba t-student - Hipótesis principal.....	64

ÍNDICE DE ANEXOS

1. Consentimiento informado.....	86
2. Instrumentos de la investigación.....	88
3. Baremación.....	93
4. Libro de códigos.....	94



INTRODUCCIÓN

Los establecimientos de salud, gerentes y jefaturas deben considerar las fortalezas y debilidades de cada persona que labora para su institución, y así brindar los recursos adecuados para que ellos puedan desarrollar su máximo potencial. El compromiso organizacional se ha definido como un enfoque conductual que corresponde a la conexión afectiva y emocional que el trabajador ha construido y se refleja en la identidad e involucramiento con la organización para la cual trabaja (1). Respecto a la motivación laboral, se establece que es un componente fundamental para poder entender y analizar el comportamiento humano, por lo que se define como una forma de gestión por la que se incentiva el comportamiento de la persona enfocada hacia el logro de las metas de la organización (2).

La motivación intrínseca conduce al compromiso afectivo, y la extrínseca al normativo. Locke y Schattke (3) argumentaron que el éxito organizacional se basa en la idea de que, para retener a los empleados, se debe mantener un sistema de recompensa eficaz. Así, los empleados motivados son decididos, innovadores y productivos, y prestan servicios de calidad (4).

Es de añadir que el vínculo organizacional puede analizarse desde tres perspectivas diferentes: un compromiso de permanencia o continuidad, que se basa en el arraigo que el empleado concibe hacia su institución y que ha sido provocado por las pequeñas inversiones que ha desarrollado con el tiempo. Uno afectivo, que está más vinculado a las recompensas psicológicas, como el apoyo o reconocimiento expuesto por otros colegas, de manera que el profesional se identifica con su organización, consintiendo y compartiendo los valores y propósitos de la institución (5).

Factores como el entorno laboral, el agotamiento emocional, la seguridad de la práctica y la escasez de personal, asociados a las características de los profesionales (como la edad y la formación),

pueden provocar el deseo de los profesionales en salud de abandonar su unidad, departamento u organización. La dotación inadecuada de personal, incluido un acrecentamiento de la carga de trabajo en entornos laborales desfavorables, suele motivar a los trabajadores sanitarios a marcharse (6).

En este sentido, el capítulo uno de la investigación comprende el planteamiento teórico el cual está conformado por la determinación y descripción del problema, delimitando el campo y área de investigación, así como la justificación del estudio, para luego desplegar el marco referencial de las variables de esta investigación. El capítulo dos se detalla la metodología empleada cuyo instrumento fue la aplicación de un cuestionario para cada variable, con el fin de verificar la hipótesis presentada. Asimismo, se expone el entorno en el cual se realiza el estudio, tanto espacial como temporal, definición del universo, tipo de muestreo y muestra, estrategia de recolección de datos y el criterio para la gestión de los resultados obtenidos. Luego, en el capítulo tres se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento y se presenta el análisis de estos para luego precisar las conclusiones, recomendaciones y propuesta de mejora correspondientes a la correlación de las variables de la presente investigación.

HIPÓTESIS

La motivación es el impulso del trabajador para efectuar y mantener un esfuerzo, en apoyo de las visiones o propósitos de la empresa (28). Mientras que, el bienestar que otorga una organización a los empleados influye directamente en la calidad y productividad de la atención realizada en las instituciones de primera atención (46). Tomando dichos fundamentos se plantea la siguiente hipótesis:

Dado que la motivación laboral es el nivel de voluntad de un individuo es probable que esta se encuentre vinculada con el compromiso organizacional en el personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa, 2025

OBJETIVOS

Objetivo general

Identificar la relación entre la motivación laboral con el compromiso organizacional en el personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa, 2025.

Objetivos específicos

- Determinar el nivel de motivación laboral del personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa, 2025.
- Determinar el nivel de compromiso organizacional del personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa, 2025.
- Identificar la relación de la motivación laboral con el compromiso afectivo del personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa, 2025.
- Identificar la relación de la motivación laboral con el compromiso de continuidad del personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa, 2025.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1. Planteamiento del problema

1.1.Determinación del problema

La investigación se ha constituido de tipo descriptivo debido a que busca detallar las características y/o propiedades del sujeto de estudio. Asimismo, el estudio correlacional permite determinar el nivel de asociación entre dos o más variables de un mismo grupo, primero midiendo cada variable, para luego cuantificarlas, estudiarlas e inferir sobre los vínculos que pudieran existir. Así también, la investigación no experimental permite observar situaciones sin intervención de algún tipo por parte del investigador. Finalmente, un estudio de corte transversal permite obtener datos en un momento determinado para analizar la influencia e interacción entre las variables (Hernández Sampieri, 2014).

1.2.Enunciado del problema

¿Cómo se relaciona la motivación laboral con el compromiso organizacional en el personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa, 2025?

1.2.1. Interrogantes del problema

- ¿Cuál es el nivel de motivación laboral del personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa, 2025?
- ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional del personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa, 2025?
- ¿Cómo se relaciona la motivación laboral con el compromiso afectivo en el personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa, 2025?

- ¿Cómo se relaciona la motivación laboral con el compromiso de continuidad en el personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa, 2025?

1.3.Descripción del problema

Los sistemas sanitarios se enfrentan a muchos retos que pueden afectar o comprometer la calidad de la atención al paciente, como la escasez de personal, la elevada rotación, el estrés, la carga laboral, el agotamiento, entre otros. El proceder de los empleados de la Microred de Salud de Zamacola es el resultado tanto de las características personales, como del ámbito en el que se desenvuelven (12). Las instituciones de salud, al igual que otras empresas, requieren contar con productivos profesionales para alcanzar sus metas o propósitos, a pesar de que el trato a los pacientes y la calidad deseable de la atención hacen que la apropiada gestión de personal adquiera más importancia en dichas organizaciones (13).

1.3.1. Campo, área y línea de investigación

- Área: Ciencias de la salud
- Campo: Gerencia en Salud
- Línea: Motivación laboral y compromiso organizacional en personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa, 2025
- Tipo: Descriptivo, correlacional de corte transversal
- Nivel: Maestría

1.3.2. Variables

1.3.2.1.Análisis de variables

- Variable independiente: Motivación laboral
- Variable dependiente: Compromiso organizacional



1.3.2.2.Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Operacionalización			
				Indicadores	Subindicadores	Escala de medición	Tipo de variable
Independiente: Motivación Laboral	La motivación es el nivel de voluntad de una persona para realizar y mantener un esfuerzo, en apoyo de las visiones o propósitos de una organización (28).	19 interrogantes categorizados por respuestas de Likert que van desde: totalmente de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo con un puntaje que oscila entre 1 a 7 puntos, respectivamente. A excepción, de la dimensión de	<ul style="list-style-type: none"> • Desmotivación • Motivación intrínseca y extrínseca (regulación introyectada e identificada) 	Baja motivación: 1 a 2.33. Motivación media: 2,34 a 4,66. Alta motivación: 4,67 a 7.	Totalmente de acuerdo: 1 punto De acuerdo: 2 puntos Levemente de acuerdo: 3 puntos Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 4 puntos	Ordinal	Cualitativa

		desmotivación, aquí si la puntuación es próxima a 1 se interpreta que el participante está poco desmotivado y, por el contrario, se acerca a 7 será interpretado como desmotivación o un trabajador muy desmotivado			Levemente en desacuerdo: 5 puntos En desacuerdo: 6 puntos Totalmente en desacuerdo: 7 puntos		
Dependiente: Compromiso organizacional	Bienestar que otorga una organización a los empleados, que afecta directamente en la calidad y productividad de la	18 interrogantes (tanto positivos como negativos) que circunscriben dimensiones como: dedicación, vigor y	<ul style="list-style-type: none"> ● Compromiso afectivo ● Compromiso normativo ● Compromiso de continuidad 	<ul style="list-style-type: none"> ● Es practicado pocas veces: 1 a 2.33 puntos ● Practicado ocasionalme 	<ul style="list-style-type: none"> ● Totalment e de acuerdo: 1 punto ● De acuerdo: 2 puntos 	Ordinal	Cualitativa

	<p>atención realizada (46).</p>	<p>absorción (Anexo 2). Su puntaje se conformará por la categorización de Likert con un valor de 1 a 7 (completamente de acuerdo y desacuerdo, respectivamente). Las preguntas con puntaje positivo son: 1,2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17 y 18. Mientras que las de puntaje negativo son: 3, 4, 5 y 13.</p>		<p>nte: 2,34 a 4,66 puntos</p> <p>● La mayoría de veces lo practica: 4,67 a 7 puntos</p>	<p>● Levemente de acuerdo: 3 puntos</p> <p>● Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 4 puntos</p> <p>● Levemente en desacuerdo: 5 puntos</p> <p>● En desacuerdo: 6 puntos</p> <p>Totalmente en desacuerdo: 7 puntos</p>		
--	---------------------------------	--	--	--	---	--	--

1.3.2.3. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis	Variables	Dimensión	Indicador	Técnica e instrumento	Metodología
¿Cómo se relaciona la motivación laboral con el compromiso organizacional en el personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa, 2025?	Identificar la relación entre la motivación laboral con el compromiso organizacional en el personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa, 2025.	Hipótesis nula: La motivación laboral NO se correlaciona directamente con el compromiso organizacional del personal profesional de	Motivación laboral	Desmotivación	Sentido de no ser valorado por el esfuerzo realizado	Encuesta y cuestionario	<p>Tipo y nivel de investigación:</p> <p>Enfoque : Cuantitativo</p> <p>Tipo: Transversal</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental - correlacional</p> <p>Población, muestra y muestreo:</p> <p>La población está</p>

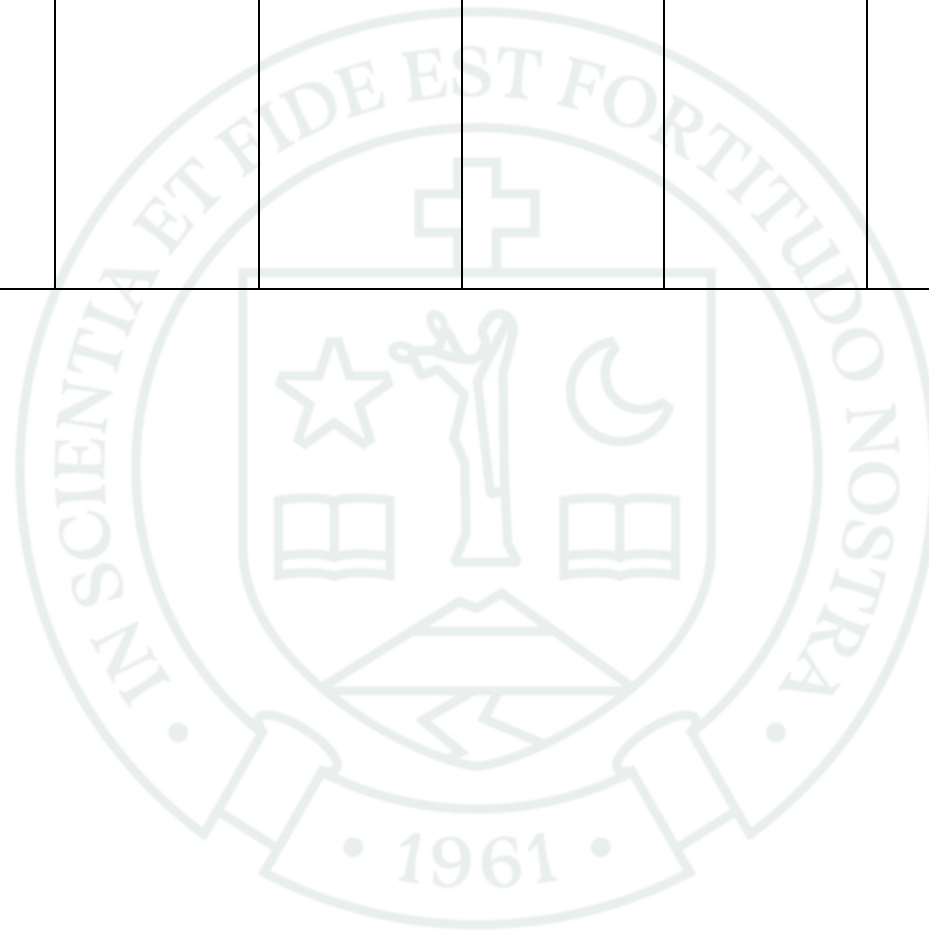
		la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa.		Regulación externa	Crítica Aceptación Respeto y consideración Protección laboral	Encuesta y cuestionario	conformada por 113 empleados que son personal profesional que labora en la Microred de Salud de Zamacola del
		Hipótesis alternativa: La		Regulación introyectada	Orgullo Vergüenza Culpa	Encuesta y cuestionario	Ministerio de Salud de Arequipa. La muestra está
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	motivación laboral SI se correlaciona directamente con el compromiso		Regulación identificada	Congruencia con valores personales Valoración del esfuerzo Meta personal	Encuesta y cuestionario	compuesta por 74 de profesionales del área de medicina, enfermería, obstetricia, nutrición, psicología,

<p>P1: ¿Cuál es el nivel de motivación laboral del personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa, 2025?</p>	<p>O1: Determinar el nivel de motivación laboral del personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa, 2025.</p>	<p>organizacional del personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa.</p>		<p>Intrínseca</p>	<p>Trabajo ameno Labores interesantes Emoción en el trabajo</p>	<p>Encuesta y cuestionario</p>	<p>odontología, biología y trabajo social que laboran de enero hasta la segunda semana de febrero del 2025. El tipo de muestreo utilizado es no probabilístico de conveniencia.</p>
<p>P2: ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional del personal</p>	<p>O2: Determinar el nivel de compromiso organizacional</p>		<p>Compromiso organizacional</p>	<p>Compromiso afectivo</p>	<p>Deseo de continuar a causa del ambiente laboral</p>	<p>Encuesta y cuestionario</p>	

profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa, 2025?	del personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa, 2025.				Sentido de afecto hacia la organización Participación con los problemas de la organización		
P3: ¿Cómo se relaciona la motivación laboral con el compromiso afectivo en el personal profesional de la Microred de	O3: Identificar la relación de la motivación laboral con el compromiso afectivo del personal profesional de la Microred de			Compromiso de permanencia	Continuidad por tiempo laborado en la empresa y esfuerzo invertido Nivel de dificultad para conseguir otro	Encuesta y cuestionario	

Salud de Zamacola – Arequipa, 2025?	Salud de Zamacola – Arequipa, 2025.				trabajo Estabilidad en el nivel de ingreso	
P4: ¿Cómo se relaciona la motivación laboral con el compromiso de continuidad en el personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola –	O4: Identificar la relación de la motivación laboral con el compromiso de continuidad del personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola –			Compromiso normativo	Sentido de obligación de continuidad Sentido de obligación hacia los compañeros de trabajo Sentido de deuda por los beneficios	Encuesta y cuestionario

Arequipa, 2025?	Arequipa, 2025.				recibidos de la organización		
--------------------	--------------------	--	--	--	---------------------------------	--	--



1.4. Justificación del problema

La Organización Mundial de la salud reportó que cerca de los doce mil millones de trabajadores pierden sus empleos por patologías como ansiedad o depresión (7). Las actitudes están influenciadas por diversas características organizativas y relaciones sociales, que conforman el entorno de trabajo de los empleados. El síndrome de desgaste profesional, el estrés, la intención de abandono, el burnout y otras peculiaridades muy visibles en este sector han preocupado tanto a la comunidad científica como a los administradores de los centros sanitarios (8,9). En México se reportó que un 58,33% de los empleados no receptan alguna clase de motivación laboral, un 83,3% cursa con una relación desalentadora con los colegas del trabajo e inclusive se puntualizó una apatía con el ambiente organizacional (50%) (10).

El informe de la agenda 2030 para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) detalló que el personal profesional será limitado. Las instituciones sanitarias afrontan múltiples desafíos, distinguidos por varios factores como las crecientes expectativas que la sociedad deposita en estas organizaciones, la gestión apropiada de los recursos humanos junto con los continuos avances tecnológicos y clínicos (11). Por tanto, se desarrolla una indagación del área de ciencias de la salud, de campo, con un nivel investigativo relacional y de corte transversal direccionada a la Microred de salud de Zamacola en Arequipa.

La indagación se justifica desde una perspectiva social porque aportará fundamentos en el sector sanitario de la Microred de salud de Zamacola, la motivación laboral en circunstancias previas ha sido una problemática relevante tanto en la administración pública como en las organizaciones de los diversos establecimientos de salud, pues la inexistencia de esta en los trabajadores hace que no se puedan desenvolver ni desarrollar sus funciones con eficacia y eficiencia.

A nivel científico se justifica porque el vínculo de la motivación en el trabajo con el compromiso laboral y, la asociación entre dicha variable con la conducta y los resultados del personal sanitario, hacen que la problemática sea un panorama investigativo trascendental en la actualidad. Además, el estudio reducirá el estigma y la desinformación sobre el compromiso y la motivación laboral en la Microred de salud de Zamacola – Arequipa. En dicho sentido se ha buscado exteriorizar el impacto de las variables en los profesionales en salud, la responsabilidad y las capacidades para enfrentar inconvenientes en el trabajo.

En la perspectiva práctica, se ha de forjar bases para el establecimiento de estrategias que mejore los enfoques preventivos de salud, en los diversos componentes de la Microred de Zamacola. Al comprender mejor la motivación laboral los proveedores de salud efectuarán atenciones más direccionadas y eficaces, adecuadas a las particularidades de la localidad de estudio y a cada paciente. Esto optimizaría la productividad y contribuirá a una gestión más eficiente del tiempo y los recursos.

Es de añadir que el estudio es factible por la disponibilidad de instrumentos y herramientas que miden las variables de manera óptima. La disponibilidad de estos elementos suministra los datos necesarios y con ello se puede realizar el análisis estadístico acorde a la problemática. Otro aspecto que justifica la factibilidad, es la amplia apertura que otorgan el personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola que participan en la investigación.

Finalmente, la investigación es viable debido al impacto y la relevancia sanitaria en la prestación de servicios médicos. Ambas variables son factores claves que miden la satisfacción laboral y el desempeño de los profesionales de la salud. Al comprender con más detalles estos factores, las instituciones pueden mejorar las estrategias efectivas para optimizar el compromiso, la motivación, reducir la deserción y conceder una mayor calidad de la atención.

2. Marco teórico y conceptual

2.1. Motivación laboral

La motivación laboral es un factor esencial que influye directamente en el desempeño y la productividad de los empleados dentro de una organización. Acorde a Rodríguez et al., (10) Ha sido un concepto relevante desde la industrialización, ya que las actividades excesivas de esa época generaban relaciones laborales complejas y baja productividad. Otros estudios destacan la importancia de visualizar a la empresa como una entidad donde debe prevalecer la motivación del capital humano orientada hacia la productividad. Una fuerza laboral motivada tiende a ser más comprometida y eficiente en el cumplimiento de sus tareas (14).

La motivación es el nivel de voluntad de una persona para realizar y mantener un esfuerzo, en apoyo de las visiones o propósitos de una organización. Dicha motivación hacia la ejecución de las tareas se ve afectada por los objetivos de la organización y/o los del profesional; la remuneración monetaria y el estatus social. La motivación puede ser una herramienta valiosa para fomentar la felicidad en el ambiente laboral, lo que contribuye a la funcionalidad del capital humano. Un entorno laboral positivo puede incrementar la satisfacción y el bienestar de los empleados (15).

Anastacio et al., (16) señalan que la motivación es una voluntad que contribuye a ejecutar esfuerzos dirigidos al cumplimiento de los objetivos empresariales, creando satisfacción laboral y generando actitudes proactivas. Esto es respaldado por Bashir et al., (17) quienes consideran que un individuo feliz y satisfecho siempre proporcionará mejores resultados, independientemente del tipo de empresa.

Desde una perspectiva general, el motivo o motivación es la facultad de impulsar al individuo para actuar de cierta manera. Esto puede ser generado por factores externos o estímulos internos. Este

fenómeno es complejo y produce variadas oportunidades, puesto que la conducta de un ser, interviene a favor o en contra del mismo, afectando beneficiosamente o de forma negativa su vida. El humano como tal está vinculado psicológicamente a la activación y la persistencia de conductas, con el fin de lograr diferentes propósitos (18).

La motivación laboral implica que durante la actividad que desarrolla el trabajador, este reconozca los componentes que generan una satisfacción en la tarea realizada que lo impulse a alcanzar logros. Por el contrario, la desmotivación (desde una perspectiva laboral) circunscribe al desinterés que un profesional experimenta frente a actividades o situaciones que hacen que pierda el entusiasmo o la energía que tiene para laborar (19). Esto ocasiona una pérdida de la creatividad, frustración, agotamiento, pereza, entre otras actitudes que perjudican su desempeño. Dentro de los posibles causales se puede mencionar los siguientes (20):

- a) Comunicación escasa o limitada: se desencadena cuando no existe un óptimo entendimiento entre el equipo de trabajo, y esto puede agravarse no solo con una falta de interacción o comunicación, sino con la sensación de miedo para llevarlo a cabo. Cuando los empleados no se sienten escuchados por sus superiores o colegas del mismo entorno laboral, se genera una incomodidad para exteriorizar pensamientos, opiniones o ideas por que se piensa que aquello podrá traer repercusiones o no será tomado en consideración (20).
- b) Estancamiento: la escasa oportunidad de progresar, la monotonía, o la reducida participación dentro de una organización, desencadena que el individuo perciba que no tiene un desarrollo laboral, es decir, se siente estancado y sin nada que ofrecer o aportar. Esa mentalidad suele ser habitual en el personal sanitario que cursa con una larga travesía en su trabajo o que suele efectuar las mismas tareas por un largo tiempo (9).

- c) Remuneración monetaria: todo profesional en salud aspira a una compensación por su labor efectuada, sobre por largo periodo de formación que implica. No obstante, no siempre la remuneración va acorde a las tareas desempeñadas, las jornadas trabajadas, ni el desenvolvimiento que tiene el empleado. La retribución que se receipta por ello es uno de los causales de discrepancia y desacuerdo (21).

Es de añadir que también puede mencionarse ciertas claves que previenen o evitan la desmotivación laboral, tales como: el interés manifestado entre colegas, incorporar por igual a todos los profesionales cuando se quiera implementar algún cambio, motivar la planeación de desarrollo profesional, entre otras. Por otro lado, es idóneo describir a la regulación externa. Dicha motivación está asociada a la estimulación receiptada por elementos fuera del ámbito laboral del individuo, por ejemplo: el salario, recompensas físicas (coches, accesibilidad a almuerzo dentro del trabajo, etc.), bonos, entre otros (22).

La regulación introyectada es parte de la motivación externa que yace internalizada (o dentro del individuo) pero que no integra al ser como tal. Este tipo regula el control de los impulsos conflictivos o contradictorios para ejecutar una acción, o en la toma de decisiones, es decir, permite que la persona se abstenga o no de una cosa o situación sin que haya un componente externo que lo regule. Se asocia a actitudes que se desencadenan para prevenir culpa, vergüenza, ansiedad o, por el contrario, desarrollar sentimientos de orgullo, valor y hasta mejorar el ego (23).

Otro subcomponente, es la regulación identificada. Este tipo de motivación es autónoma, aquí el individuo considera importante a la conducta, a pesar que quiera alcanzar algún logro, meta, o cualquier incentivo extrínseco. Es decir, dicho fin se vuelve un valor consciente para el trabajador porque se identifica con el propósito a alcanzar y lo vuelve propio. Por tanto, incorpora la

interiorización de valores, normas, hábitos sociales y prioridades, hasta un nivel en que todo se integra y forma parte de la persona (23).

El siguiente aspecto trata de la motivación intrínseca, esta se caracteriza por los impulsos propios e internos del individuo para realizar acciones o cosas, por la simple satisfacción de hacerlas. Es decir, el trabajador se siente satisfecho con su labor porque fue capaz de realizarlo por sí mismo y eso ya es una recompensa. El mayor diferencial con la extrínseca yace en la ausencia de una necesidad física que compense una acción. Arbitrariamente se considera que, cuanto mayor beneficio otorgue una organización, más motivación tendrá el trabajador. No obstante, no siempre suele ser el caso, en este tipo de incentivo se cursa con el regodeo limitado, que puede concluir cuando se alcance una necesidad (24).

Desde la perspectiva psicológica puede considerarse a la motivación como un impulso psicológico que da energía y dirige el comportamiento hacia un objetivo. Es un fenómeno complejo en el que influyen diversos factores, como la biología, la psicología, los factores sociales y culturales, la economía, el medio ambiente y los factores estresantes externos. En el ámbito académico, la motivación es esencial para que los estudiantes tengan éxito. Sin motivación, los estudiantes pueden tener dificultades para encontrar la energía y la determinación necesarias para completar las tareas, preparar los exámenes y alcanzar sus objetivos educativos (25).

Desde la perspectiva del aprendizaje, la motivación incentiva a una persona a adquirir conocimientos y diferentes habilidades (25). Existen diversas teorías al respecto, que pueden influir durante el aprendizaje:

- La teoría instintiva es apreciada como la raíz de las teorías de la motivación, propone que ciertas conductas son innatas e inherentes a los individuos y que se generan por

señales o estímulos específicos del ambiente. Enfatiza que hay maneras de actuar preprogramadas en la biología del individuo y no se aprenden mediante la experiencia (25).

- La siguiente es la teoría de exaltación la misma que puntualiza la existencia de un nivel óptimo de excitación psicológica o fisiológica necesario para un rendimiento óptimo en una tarea determinada. Es decir, si el individuo está muy o poco entusiasmado, su rendimiento puede verse alterado y afectado. La exaltación puede estar producida por una amplia gama de factores, incluidos el estrés o la motivación, la liberación de hormonas y otras de tipo ambiental como la temperatura o el ruido (25).
- La extrínseca detalla que las personas participan en actividades o conductas acorde a las posibles presiones externas o recompensas, más que su propio interés o por su satisfacción. Entre los factores influyentes están el dinero, los elogios, incentivos o asensos que sirven como motivación. La motivación extrínseca también puede clasificarse como motivación controlada y motivación integrada. La motivación controlada se refiere al comportamiento que se realiza debido a recompensas externas o para evitar castigos. La motivación integrada se refiere al comportamiento que se realiza para obtener una recompensa externa, pero que también se alinea con los intereses y valores del individuo (26).
- La intrínseca sugiere que los individuos se implican en ciertos procedimientos o acciones porque los hallan personalmente atractivos o satisfactorios, más que por las potenciales compensaciones. Se considera auto impulsada y se caracteriza por sentimientos de disfrute, interés y satisfacción en la propia actividad. La teoría intrínseca de la motivación sugiere que las personas se sienten naturalmente impulsadas a aprender cuando encuentran el tema atractivo y personalmente significativo. En el aprendizaje,

esto significa que los educadores pueden aumentar la motivación haciendo que el contenido sea relevante y aprovechando la curiosidad y el interés inherentes de los estudiantes (26).

- La autodeterminación (TDA) es otra de las teorías que se emplean para describir cuando la motivación de un empleado se ve afectada por el ambiente laboral. Desde una perspectiva general circunscribe varias clases de motivación desde la amotivación (cuando no se quiere hacer algo), motivación controlada (extrínseca) y la autónoma (intrínseca). Prácticamente es el deseo de esforzarse en el trabajo porque a los empleados les resulta agradable o interesante (motivación intrínseca), o porque el trabajo está en consonancia con sus valores, objetivos personales e identidad (regulación identificada) (27).

En el sector sanitario la motivación se ha relacionado estrechamente con el agotamiento, la intención de abandonar el trabajo, la rotación y la satisfacción laboral. Por ejemplo, una moral baja entre el personal puede perjudicar la calidad de la prestación de servicios (28,5). Cuando los trabajadores experimentan la satisfacción de sus necesidades psicológicas básicas de control, relación y competencia se consideran que tienen más autonomía. Las características del trabajo tienen el potencial de impulsar o frustrar la motivación autónoma, ya que afectan a la medida en que los trabajadores experimentan la satisfacción de sus necesidades psicológicas básicas (27)

En las profesiones de la salud es frecuente estar frente a cambios constantes a razón de las innovaciones médicas, tecnológicas o por el tipo de caso que cada paciente puede presentar, estos factores afectan (y en ciertas circunstancias dificultan) estas innovaciones a los trabajadores en cuanto a su motivación laboral y la forma en que experimentan su trabajo (29).

La motivación de los profesionales sanitarios y sus características laborales influyen en la medida en que aprenden de forma proactiva de los incidentes positivos y adversos, y alzan la voz ante las amenazas para la seguridad de los pacientes, lo cual es importante para la mejora continua de la calidad y el aprendizaje organizativo en el complejo entorno sanitario (30).

En definitiva, es un factor clave en los puestos de alta dirección, lo que resulta en un mayor compromiso en la integración de las dimensiones psicológicas, laborales y organizacionales. Una dirección motivada puede influir positivamente en toda la organización (31). Es un generador de compromiso, donde el trabajador se integra y su actitud se enfoca proactivamente en el cumplimiento de las tareas encomendadas. Este compromiso es esencial para el logro de los objetivos organizacionales (32).

2.2. Compromiso organizacional

Para percibir cómo considera un empleado el compromiso organizativo, es necesario tomar en consideración las percepciones que éste tiene ante la situación laboral (incluyendo características de la institución donde labora) y la naturaleza de sus relaciones con otros individuos del mismo entorno. El ambiente organizacional tiene un impacto significativo en el bienestar de los empleados, que influye directamente en la calidad y productividad de la atención realizada. En las instituciones sanitarias circunscribe varios comportamientos realizados por los trabajadores que los impulsa: a esforzarse por el bien de la institución, anhelar permanecer en ella, y a aceptar sus propósitos y valores, lo cual determina su nivel de compromiso y/o su intención de abandonarla (1).

Los profesionales sanitarios se consideran la piedra angular de los sistemas de atención. Las organizaciones se enfrentan a una alarmante escasez de personal y a conflictos en la gestión de los

recursos humanos (11). Las últimas décadas han estado marcadas por la necesidad de que los sistemas sanitarios produzcan mejores resultados para impulsar el progreso social. Por ello, los sistemas sanitarios deben contemplar ciertos cambios en sus procedimientos de trabajo para dar cabida a nuevos retos e ideas que permitan optimizar la atención sanitaria y dar respuesta a las necesidades de la población en diferentes contextos (33).

El compromiso de los profesionales en salud con su organización o empleador, junto con la complacencia laboral de los trabajadores, se contempla como uno de los factores más definitorios de la eficacia organizativa. Esto se asienta en sectores de salud por su constante exposición a estrés o retos que acrecientan la reducción de la calidad asistencial, el aumento de los costes de la atención médica, los errores médicos, el menor cumplimiento de los consejos médicos por parte de los pacientes y el agotamiento profesional (34).

Estudios recientes han explorado la relación entre el compromiso organizacional y diversos factores laborales. Por ejemplo, una investigación realizada por Chiang et al., quienes encontraron que las creencias de los empleados afectan significativamente su compromiso organizacional y satisfacción laboral, sugiriendo que las percepciones individuales pueden influir en su nivel de compromiso (35). Sudiro et al., (36) afirmaron que una consecuencia del compromiso organizativo es la calidad de vida laboral. No existe una definición ampliamente aceptada del compromiso organizativo porque ha sido descrito de forma diferente por varios autores e investigadores desde diversas perspectivas.

Un alto nivel de compromiso organizativo de los empleados tiene varias implicaciones para las organizaciones sanitarias, entre ellas un fuerte deseo de alcanzar los objetivos de la organización, un fuerte deseo de permanecer en la organización, un mejor rendimiento organizativo, una mayor motivación, pertenencia y apego a su organización, una mayor eficacia y eficiencia de su

organización, una mayor satisfacción laboral, una reducción de la rotación, el agotamiento y el absentismo del personal (37,38).

Los empleados buscan un aparente crecimiento profesional en la organización, un valor percibido que refuerza su compromiso organizativo lo que puede disuadirles aún más de abandonar la organización. Así pues, la creación de una trayectoria profesional adecuada es esencial para retener a los empleados actuales, atraer a los talentos potenciales y contribuir a la eficacia de la función de contratación (39,40). El desarrollo y la puesta en marcha de un programa de carrera profesional no pueden producirse de la noche a la mañana; requieren un compromiso a largo plazo y un enfoque holístico en la gestión de la plantilla (41).

La comunicación interna también juega un papel crucial en el compromiso organizacional. Un estudio determinó que una comunicación efectiva dentro de la organización está relacionada positivamente con niveles más altos de compromiso por parte de los empleados, lo que resalta la importancia de mantener canales de comunicación abiertos y efectivos (42). El bienestar laboral es otro factor que correlaciona con el compromiso organizacional. Se ha encontrado que los empleados que experimentan un alto nivel de bienestar tienden a mostrar un mayor compromiso con la organización, lo que a su vez puede conducir a una mayor productividad y satisfacción en el trabajo (43).

Para conceptualizar diversos tipos de compromisos que se pueden presentar en un ambiente laboral se puede destacar, que aquellos empleados con mayores niveles de responsabilidad afectiva, permanecen en sus organizaciones por estima, a diferencia de quienes cursan con un sentido de permanencia, quienes continúan por necesidad. Características personales, la permanencia, la estructura organizativa, las recompensas, la formación y los valores laborales son elementos claves

en el compromiso del profesional, y un mal manejo de ellos repercute en los desenvolvimientos, el rendimiento, la motivación y la reducción de las intenciones de rotación (11).

Su componente afectivo puede ser descrito como los lazos emocionales que reflejan un apego, capaz de percibir un contentamiento o satisfacción y un orgullo de pertenencia por el que los empleados se identifican con los propósitos y/o valores de la institución. En otras palabras, en lugar de la necesidad o el deber, los propios empleados desean permanecer en la institución. Los empleados con un mayor nivel de compromiso afectivo tienen más probabilidades de tener un comportamiento organizativo positivo, como trabajar voluntariamente y con pasión, lo que conduce a la estabilidad laboral, mientras que un nivel más bajo de compromiso afectivo puede conducir a la depresión u otros resultados negativos, incluso al suicidio (44,45).

Del componente organizativo de permanencia, destaca el reconocimiento del individuo desde la perspectiva psicológica, financiera o física que influyen en el profesional ante el sentimiento de necesidad de continuación con la labor en una institución. Es decir, el profesional sanitario mantiene un nexo solo por el ingreso monetario, el tiempo que lleva invertido, el esfuerzo que ha puesto y el pensamiento de perder todo ello en caso de renuncia. Al considerar oportunidades externas a la organización, las percibe como escasas o reducidas, lo cual indirectamente aumenta el compromiso por permanencia organizacional (46).

Curiosamente, la aceptación de los objetivos de la organización por parte de los empleados, su disposición a trabajar duro y su deseo de permanecer en ella demuestran el compromiso organizativo. Lo cual destaca su relevancia para reducir el absentismo, e inclusive se considera una poderosa fuente de motivación, puesto que los profesionales más comprometidos manifiestan menos intención de abandono (47).

El compromiso organizacional en el sistema de salud es un factor determinante que influye en la calidad de la atención médica, la satisfacción de los pacientes y la eficiencia operativa de las instituciones sanitarias. Según un estudio realizado en Chile, el compromiso organizacional en profesionales y técnicos de enfermería mostró niveles medios con tendencia a altos, destacando la importancia de fortalecer el lazo afectivo entre el personal y la organización para mejorar la calidad de la atención brindada (48).

Es de añadir que puede constituir una estrategia efectiva para impulsar cambios en instituciones hospitalarias públicas. Un estudio comparativo entre hospitales de Colombia y Venezuela concluyó que el compromiso del personal puede potenciar la implementación de cambios organizacionales necesarios para mejorar la atención en salud (49).

En los últimos tiempos, se ha prestado cada vez más atención a la rotación de personal de salud y a la intención de abandonar la organización, a diferencia del grado de compromiso que puede haber entre el individuo y su entorno de trabajo. Esto es debido a su evidente influencia en el rendimiento organizativo, que se traduce en pérdidas económicas y de recursos humanos (50). Es especialmente relevante en las instituciones sanitarias y para el personal, debido a la complejidad de los escenarios asistenciales y al efecto sobre el rendimiento y la calidad de los cuidados del paciente (8,51).

2.3. Análisis de antecedentes investigativos

Gregoriou et al., en Medio Oriente, durante el 2023 se propusieron a examinar acerca del nivel de compromiso organizativo, la satisfacción laboral en asociación con la deserción laboral por parte de los médicos. Se efectuó una indagación transversal a 239 médicos de Chipre. Se evidenció que el 72,8% de los profesionales en el área médica en instituciones sanitarias públicas de la localidad declararon su intención de abandonar su puesto de trabajo. En simultáneo, el 78,4% de los

empleados tenían intención de dejar su trabajo, mientras que sólo el 21,6% del personal médico de los centros sanitarios declararon su intención de dejarlo ($p < 0,001$). Concluyendo que, el compromiso organizativo y la satisfacción laboral se correlacionaban negativamente con la intención de abandonar el puesto (34).

Tegegne et al., en Etiopía durante el 2024, se propusieron a evaluar el estado de la motivación laboral y los factores asociados a ella entre los profesionales sanitarios. Emplearon una pesquisa transversal a 319 personas, donde se evidenció que el 20,4% de los profesionales sanitarios estaban motivados. La satisfacción laboral, la presencia de suministros médicos adecuados, de oportunidades de formación y la seguridad en el sitio de trabajo en los centros sanitarios fueron elementos significativos asociados al estado de motivación. Las conclusiones exhibieron que el estado de motivación era muy bajo tanto en la categoría general como en la subprofesional (52).

Mmakola y Majola en Sudáfrica, durante el 2023 se propusieron a examinar la asociación entre el compromiso organizativo y la motivación laboral del sector público en Limpopo, a través de un estudio cualitativo, transversal con 159 empleados. Se evidenció como resultados que la mayoría de los empleados departamentales estaban motivados por factores laborales extrínsecos en comparación con los intrínsecos. En simultáneo, existía una relación positiva entre la motivación laboral y otros componentes del compromiso organizativo, pero una relación no significativa con el compromiso de permanencia. Concluyendo que el comportamiento de los trabajadores era motivado por factores externos que les empujaban a efectuar acciones y con ello aceptar una recompensa (53).

Venegas et al., en Ecuador, durante el 2022 se propusieron a analizar la satisfacción y motivación de los profesionales de salud de un hospital de tercer nivel de atención en Quito. Aplicaron una pesquisa cuantitativa, transversal, descriptiva a 200 profesionales. Evidenciaron que el 61%

manifestó un nivel intermedio de motivación, mientras que la satisfacción en el trabajo se reportó en el 56%, esto estuvo condicionado a circunstancia de limitados reconocimientos por el líder de enfermería ante el trabajo desempeñado y de la escasa comunicación entre el personal. Se concluyó que, ante la posible monotonía en el ambiente laboral sanitario, es importante conocer y resaltar las destrezas o habilidades del equipo para con ello implementar técnicas o estrategias que mejore el desempeño, el crecimiento profesional y la motivación (54).

A nivel nacional, en Perú - Andahuaylas, durante el 2021, Salazar se propuso a asociar la (motivación y la vida laboral del personal del Hospital Hugo Pesce Pescetto a través de una indagación no experimental, cuantitativa, correlacional a 206 trabajadores. Se evidenció que un 87% de los profesionales sanitarios contaban con una alta motivación laboral, de la cual el 88% y el 85% procedían de factores intrínsecos y extrínsecos respectivamente. En simultáneo se reportó que 82% cursaba con una calidad laboral regular y solo el 17% manifestó un buen ambiente. Concluyó que el incentivo externo socavaba a la motivación intrínseca (55).

Así también, en la ciudad de Arequipa, Escalante y Guevara plantearon determinar el efecto de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del Centro de Salud Manuel Prado ubicado en el distrito de Paucarpata, mediante un estudio cuantitativo y observacional de carácter transversal. Fueron 35 trabajadores de dicho establecimiento de salud, de los cuales el 48.6% presentó un grado bajo de satisfacción, y el 28.6% manifestó un nivel de satisfacción calificado como “aceptable”. Respecto a la situación del desempeño laboral, el 74.3% reveló poseer un nivel superior en el desempeño de sus labores, seguido por el 20% que indicó presentar un grado sobresaliente en la realización de su trabajo, en este sentido, ambas variables no presentaron una correlación significativa, por lo que se concluyó que la satisfacción del personal de dicho establecimiento de salud no poseía influencia sobre el desempeño de los mismos (67).

Molina desarrolló una investigación en el Centro de Salud Edificadores del Misti ubicado en el distrito de Miraflores, Arequipa. El diseño del estudio fue de tipo correlacional y corte transversal, el cual tuvo como objeto de estudio a 65 trabajadores cuyas edades oscilaban entre 31 a 50 años. Asimismo, el 38.5% del personal encuestado manifestó estar satisfecho, seguido por el 32.3% que no estaba completamente satisfecho, y el 29.2% que indicó estar insatisfecho. En cuanto a la variable dependiente, el 80.0% expresó un grado moderado de compromiso, mientras que el 12.3% manifestaba un nivel alto de compromiso. Finalmente, se infirió que la correspondencia entre la satisfacción y el compromiso del personal del centro de salud mencionado era positiva ($r=0.05$) (68).

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

1. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación

Para las dos variables se utilizó como técnica la encuesta, mientras que el instrumento se constituyó en dos cuestionarios. El primer instrumento está enfocado en preguntas acerca de la motivación laboral, evaluando dimensiones como: motivación interna, externa (regulación identificada e introyectada) y desmotivación. Se establecieron 19 interrogantes categorizados por respuestas de Likert que van desde: “totalmente de acuerdo” a “totalmente en desacuerdo” con un puntaje que oscila entre 1 a 7 puntos, respectivamente. A excepción, de la dimensión de desmotivación, aquí si la puntuación es próxima a 1 se interpreta que el participante está poco desmotivado y, por el contrario, se acerca a 7 es interpretado como desmotivación o un trabajador muy desmotivado (Anexo 2). su puntaje total oscila entre: 1 a 2.33 para considerarse como un bajo nivel, de 2,34 a 4,66 puntos es indicativo a un nivel intermedio y, de 4,67 a 7 puntos es alto; a excepción de la dimensión de desmotivación.

Cuenta con una validez que oscilan de 0.687 a 0.896 y un Cronbach superior a 0.70 (0.715) lo cual respalda la confiabilidad y aprobación para incorporarlo en el estudio (56).

El segundo cuestionario es el instrumento de compromiso organizacional el cual está constituido por 18 interrogantes (tanto positivos como negativos) que circunscriben dimensiones como: dedicación, vigor y absorción (Anexo 2). Su puntaje se ha conformado por la categorización de Likert con un valor de 1 a 7 (completamente de acuerdo y desacuerdo, respectivamente). Las preguntas con puntaje positivo son: 1,2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17 y 18. Mientras que las de puntaje negativo son: 3, 4, 5 y 13. Sin embargo, es necesario que a

los ítems negativos se les asigne puntuaciones con distinta codificación (es decir, 1 punto = 7; 2 puntos = 6; 3 puntos = 5 y así sucesivamente). Y su puntaje total oscila entre: 1 a 2.33 (es practicado pocas veces), de 2,34 a 4,66 puntos (practicado ocasionalmente) y, de 4,67 a 7 puntos (la mayoría de las veces lo practica).

Es aplicable desde los 18 años y posee una duración de 15 minutos para su resolución. Este cuenta con una validez que oscilan de 0.687 a 0.896 y un Cronbach, de 0.896 lo cual respalda la confiabilidad y aprobación para incorporarlo en el estudio (56).

2. Campo de Verificación

2.1.Ámbito de localización

- **Ubicación espacial**

Microred de Salud de Zamacola en la provincia de Arequipa. Situada en el distrito de Cerro Colorado; está conformada por diversos establecimientos sanitarios (C.S. Maritza Campos Diaz, C.S. Ciudad Municipal, C.S. Peruarbo y el puesto de salud Nazareno) los cuales otorgan desde servicios de consulta externa, emergencias, centro obstétrico, hospitalización de obstetricia hasta farmacia.

- **Ubicación temporal**

La indagación se caracterizó por ser coyuntural, ya que se efectuó en el periodo de enero hasta la segunda semana de febrero del 2025.

2.2.Unidades de estudio

2.2.1. Universo

Para el presente estudio se ha considerado únicamente al personal profesional que cumple funciones directas con la atención del paciente, y por lo cual se encuentra a factores de

responsabilidad, éticos y entre otros que son similares, y por ende afectan al grado de motivación en el desarrollo de sus labores. Por lo tanto, la investigación incorporó como universo a los 74 profesionales del área de medicina, enfermería, obstetricia, nutrición, psicología, odontología, biología y trabajo social que laboran en la Microred de Zamacola del Ministerio de Salud en Arequipa.

Establecimiento de salud de la Microred de Zamacola	Categoría	Número de profesionales
Maritza Campos Diaz	Centro de salud: I-4	48
Ciudad Municipal	Centro de salud: I-3	13
Peruarbo	Centro de salud: I-2	1
Nazareno	Puesto de salud: I-1	12

- Criterios de Inclusión:

Personal de sexo masculino y femenino con grado de instrucción profesional universitario del área de medicina, enfermería, obstetricia, nutrición, psicología, odontología, biología y trabajo social que labore en la micro red de Zamacola durante el periodo de enero y febrero del 2025.

- Criterios de Exclusión:

Personal profesional que se negó a firmar el consentimiento informado aceptando su participación voluntaria de la indagación. Todo trabajador con permiso médico, de maternidad o que se encontraba ausente durante la recolección de información.

2.2.2. Muestreo y muestra:

Debido al tamaño del universo se eligió por un muestreo de tipo censal, en este sentido, se optó por aplicar el instrumento a toda la población objetivo.

2.3. Estrategia de recolección de datos

2.3.1. Organización

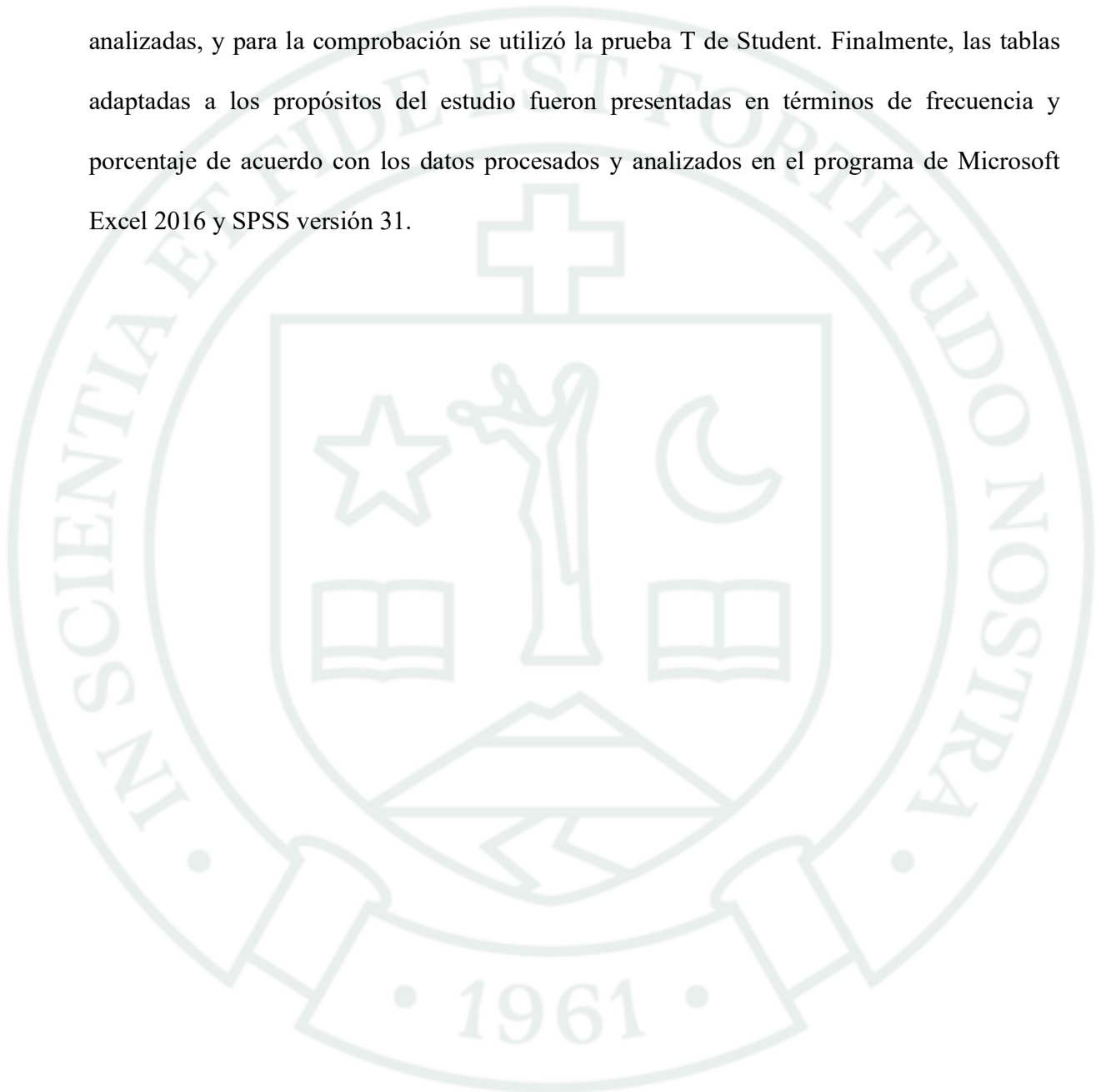
La indagación recolectó los datos del estudio a través de la aplicación del instrumento investigativo direccionado al personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa. La participación del personal fue voluntaria lo cual se constata mediante el consentimiento informado. Este otorgó al profesional la información necesaria y detallada acerca de la pesquisa, el manejo de los resultados y el respeto a la privacidad de este.

2.3.2. Recursos

Actividad	Recurso	Cantidad	Unidad	Tiempo (Horas)	Costo unitario	Costo Total
Búsqueda de información	Internet	5	Hora/semana	250	0.50	125
	Tesis	8	Impreso			
Coordinación y otros	Teléfono	25	Hora/mes	275	0.08	22
Elaboración de documento	Impresiones	1	Tomo		120.00	120
	Empastado	1	Tomo		20.00	20
Costos Administrativos						250
Imprevistos						40
Total						577

2.3.3. Criterio para manejo de resultados

El estudio empleó la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov, y según ello se definió el uso de la prueba estadística Rho Spearman para determinar la correlación de las variables analizadas, y para la comprobación se utilizó la prueba T de Student. Finalmente, las tablas adaptadas a los propósitos del estudio fueron presentadas en términos de frecuencia y porcentaje de acuerdo con los datos procesados y analizados en el programa de Microsoft Excel 2016 y SPSS versión 31.



CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Resultados

1.1. Datos de control

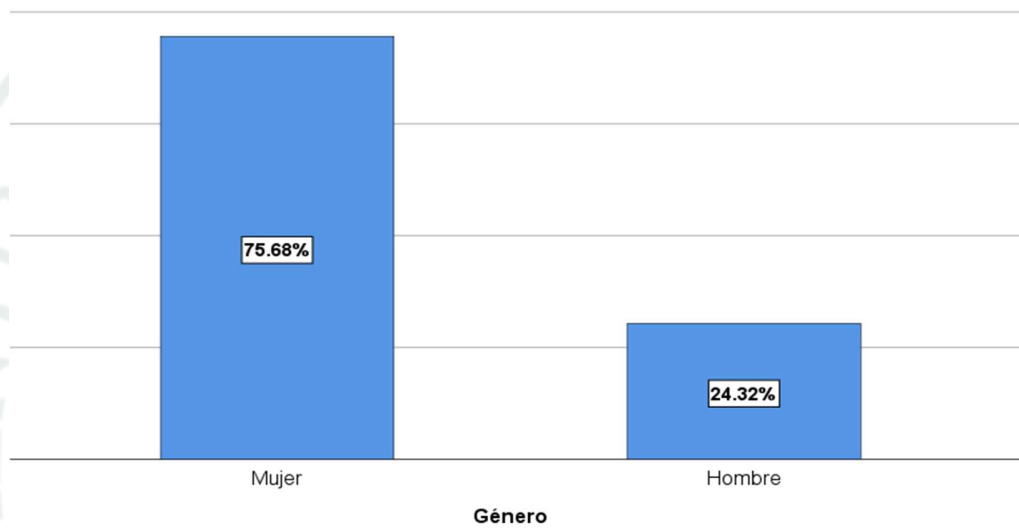


Figura 1. Género.

Fuente: Elaboración propia

El 75.7% de los encuestados fueron mujeres y el 24.3% hombres.

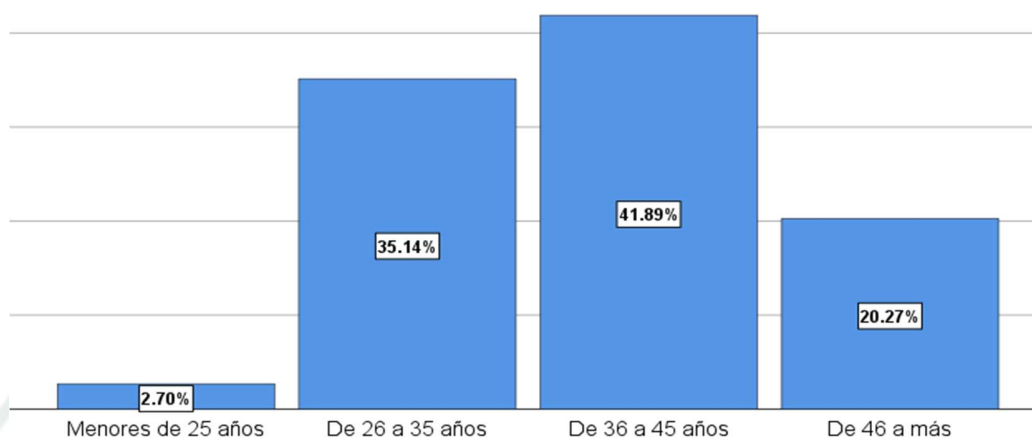


Figura 2. Edad.

Fuente: Elaboración propia

El 41.9% de las encuestados fueron personas entre las edades de 36 a 45 años, seguido por el 35.1% cuyas edades oscilaban entre los 26 a 35 años. Asimismo, el 20.3% fueron personas de 46 a más años, y el 2.7% eran menores de 25 años.

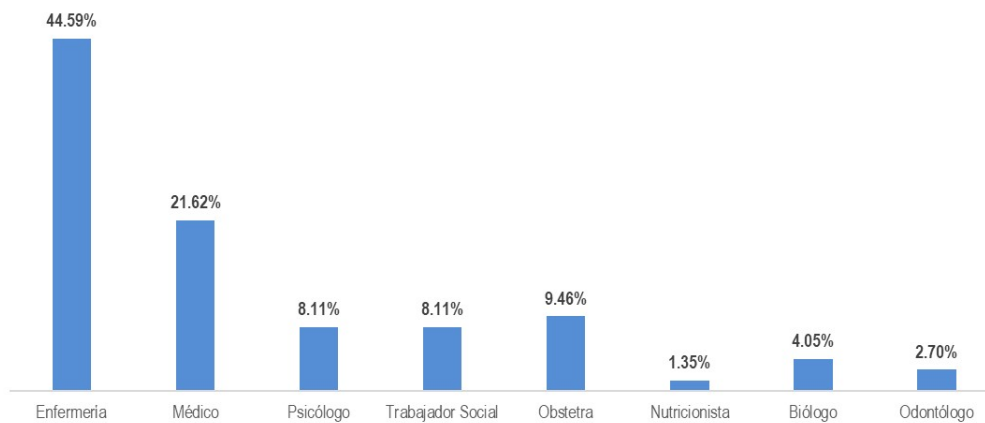


Figura 3. Puesto.

Fuente: Elaboración propia

El 44.6% de los encuestados se desempeña como profesional de enfermería, asimismo, el 10.8% como médico, y el resto de entrevistados desarrolla funciones en las profesiones de psicología, trabajo social, obstetricia, nutrición, biología y odontología.

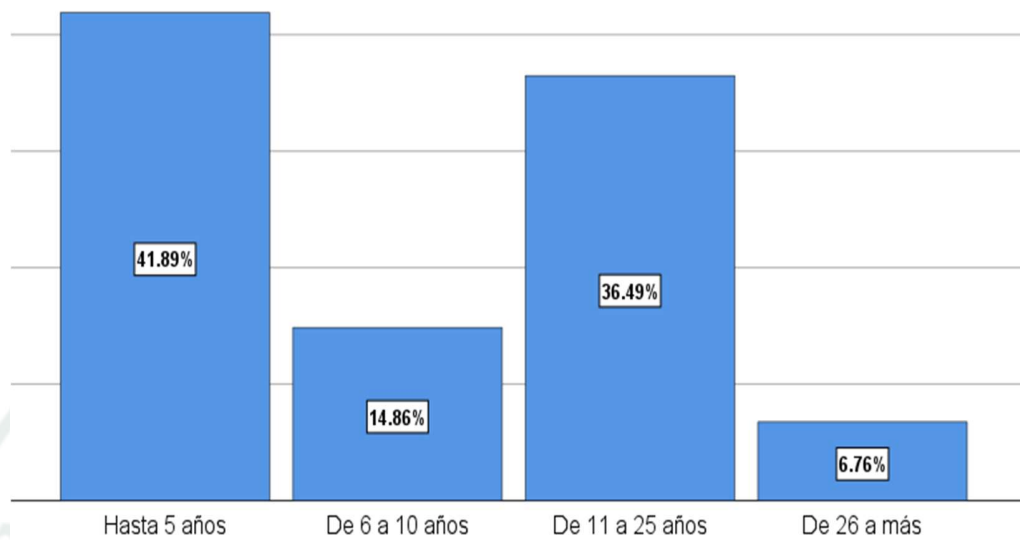


Figura 4. Años de servicio.

Fuente: Elaboración propia

El 41.9% del personal encuestado posee un tiempo de servicio de hasta 5 años, seguido por el 36.5% que ha laborado por un periodo de 11 a 25 años. Asimismo, el 14.9% manifiesta haber laborado por un periodo entre 6 a 10 años y el 6.8% representa el rango de mayor tiempo laborado (26 años a más).

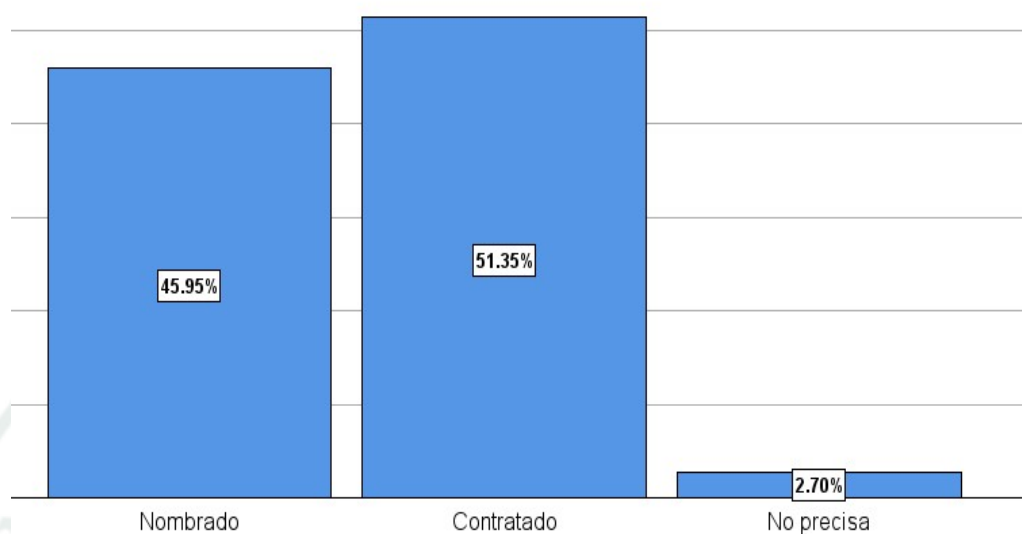


Figura 5. Estado contractual.

Fuente: Elaboración propia

El 51.4% de los encuestados es personal contratado y el 46% tiene la condición de nombrado.

1.2.Resultados generales aplicación cuestionario de motivación en el trabajo

Tabla 1. Cuadro de frecuencias por ítem - Escala Motivación Laboral

N°	ITEM	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Levemente en desacuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		Levemente de acuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	2	2.70	4	5.41	3	4.05	3	4.05	7	9.46	36	48.65	19	25.68
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	26	35.14	25	33.78	7	9.46	8	10.81	4	5.41	4	5.41	0	0.00
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	22	29.73	23	31.08	5	6.76	9	12.16	4	5.41	11	14.86	0	0.00
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	2	2.70	3	4.05	1	1.35	3	4.05	9	12.16	36	48.65	20	27.03
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	1	1.35	0	0.00	3	4.05	3	4.05	4	5.41	37	50.00	26	35.14
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	2	2.70	1	1.35	1	1.35	8	10.81	6	8.11	38	51.35	18	24.32
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	4	5.41	5	6.76	1	1.35	16	21.62	5	6.76	34	45.95	9	12.16
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	9	12.16	19	25.68	6	8.11	19	25.68	9	12.16	11	14.86	1	1.35
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	12	16.22	21	28.38	2	2.70	20	27.03	9	12.16	9	12.16	1	1.35
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	13	17.57	9	12.16	6	8.11	15	20.27	20	27.03	9	12.16	2	2.70
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.	1	1.35	1	1.35	1	1.35	7	9.46	4	5.41	36	48.65	24	32.43

12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	3	4.05	2	2.70	1	1.35	3	4.05	6	8.11	37	50.00	22	29.73
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	0	0.00	3	4.05	2	2.70	10	13.51	5	6.76	39	52.70	15	20.27
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	10	13.51	12	16.22	6	8.11	12	16.22	13	17.57	17	22.97	4	5.41
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	28	37.84	24	32.43	5	6.76	9	12.16	5	6.76	2	2.70	1	1.35
16	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	31	41.89	23	31.08	4	5.41	8	10.81	3	4.05	4	5.41	1	1.35
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	28	37.84	24	32.43	4	5.41	9	12.16	4	5.41	3	4.05	2	2.70
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	3	4.05	1	1.35	5	6.76	8	10.81	5	6.76	37	50.00	15	20.27
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	18	24.32	5	6.76	4	5.41	15	20.27	6	8.11	22	29.73	4	5.41

La tabla 1 presenta las frecuencias y porcentajes de los datos recolectados que resultaron de la aplicación del cuestionario N° 1 correspondiente a la escala de motivación laboral. En este sentido, se muestran sus respectivas interpretaciones:

1. El 48.6% de los encuestados indican que probarse a sí mismos que pueden hacerlo es una de las razones por las que realizan esfuerzos en el trabajo que desarrollan. Asimismo, un 25.7% manifiesta que están totalmente de acuerdo con dicha razón. Por otro lado, un 5.4% indica que probarse a sí mismos que pueden hacerlo no representa una razón de motivación en sus labores.
2. Para la premisa “Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo”, el 35.1% de los encuestados indicaron que estaban totalmente en desacuerdo, y el 33.8% señala que estaba en desacuerdo. Cabe indicar que el 5.4% señala estar de acuerdo y el 5.4% levemente de acuerdo con dicha premisa.
3. El 29.7% de los encuestados señaló estar totalmente en desacuerdo que una de las motivaciones para realizar su labor es lograr la aprobación de otras personas, asimismo, el 31.1% está en desacuerdo con dicha premisa. En cambio, el 14.9% si considera el obtener aprobación de otras personas una motivación laboral, seguido de un 5.4% que considera estar levemente de acuerdo con dicha premisa.
4. El 48.7% de los encuestados indica que sus valores personales constituyen una motivación para esforzarse en su trabajo, asimismo el 27% expresa estar totalmente de acuerdo con dicha premisa. Por otro lado, el 4.0% manifiesta que sus valores personales no representan una motivación para realizar su trabajo con esfuerzo.
5. El 50% de los encuestados manifiesta estar de acuerdo con la premisa “porque me hace sentir orgulloso de mi mismo”, seguido por un 35.1% que expresan que están

- totalmente de acuerdo con dicha premisa. Respecto a los que no se encuentran de acuerdo con esta premisa, el 4.0% expresa estar levemente en desacuerdo con la afirmación de que el sentirse orgulloso de sí mismo sea un factor de motivación laboral.
6. El 51.4% de los encuestados señalaron que están de acuerdo con la aseveración de que el esfuerzo que realizan en el trabajo es porque se divierten haciéndolo, y el 24.3% indican que están totalmente de acuerdo con esta premisa. Por otro lado, el 10.8% manifiestan una postura neutra ante dicha premisa.
 7. El 45.9% de los encuestados manifiesta que uno de los motivos para esforzarse en realizar su trabajo es sentirse bien consigo mismo, en este sentido, el 12.2% indica estar totalmente de acuerdo con esta aseveración. Por otro lado, el 21.6% muestra una posición neutra respecto a dicho aspecto.
 8. Respecto al aspecto de asegurar su trabajo como motivo para realizar un buen desempeño laboral, el 25.7% expresa estar en desacuerdo con dicha premisa, y en el mismo porcentaje, parte de los encuestados expresan no estar de acuerdo ni en desacuerdo con dicho elemento como motivación laboral. Cabe mencionar que el 14.9% señala estar de acuerdo sobre el esfuerzo en sus labores está motivado por obtener una seguridad de mantener su puesto laboral.
 9. El 28.4% del personal encuestado manifiesta estar en desacuerdo en considerar el evitar la crítica de terceros como factor en la motivación laboral, asimismo, el 16.2% señala estar en completo desacuerdo con dicha premisa. Así también, el 27.0% manifiesta una posición indiferente ante la premisa de la crítica de terceros como razón para esforzarse en su trabajo.
 10. El 27.0% de los encuestados indica estar levemente de acuerdo con la razón de esforzarse en su trabajo sea el obtener mayor respeto de los demás, sin embargo, el

20.3% expresa una respuesta neutral ante esta premisa. Asimismo, el 17.6% manifiesta estar en total desacuerdo con considerar poseer un mayor respeto de los demás como un motivo para realizar sus labores.

11. El 48.6% de los entrevistados consideran que es importante poner esfuerzo en el trabajo, y el 32.4% indican estar totalmente de acuerdo con esta premisa. Cabe mencionar que el 9.5% se expresa indiferente a esta aseveración.
12. El 50% del personal encuestado indican que el trabajo que llevan a cabo es interesante lo cual es motivo para esforzarse en su labor, asimismo, el 29.7% manifiesta estar totalmente de acuerdo con esta premisa.
13. Respecto a la premisa “porque lo que hago en mi trabajo es emocionante”, el 52.7% indica que está de acuerdo con ello, asimismo, e 20.3% expresa estar totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 13.5% expresó no estar de acuerdo ni en desacuerdo con dicha aseveración.
14. El 23% de los encuestados indican que el riesgo de perder su trabajo los motiva a esforzarse en sus labores, indicando estar de acuerdo con esta premisa, seguido de un 17.6% que expresa estar levemente de acuerdo con dicha aseveración. En cambio, un 16.2% manifiesta estar en desacuerdo, y el 13.5% expresa estar totalmente en desacuerdo. Esto refleja una diversidad de opiniones entre los entrevistados respecto a la premisa mencionada.
15. Dentro de la dimensión de desmotivación, el 37.8% de los encuestados consideran estar totalmente en desacuerdo con la premisa “no me esfuerzo porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo”, asimismo, el 32.4% estar en desacuerdo con dicha proposición. Cabe mencionar que el 6.8% manifiestan estar levemente de acuerdo con dicha premisa.

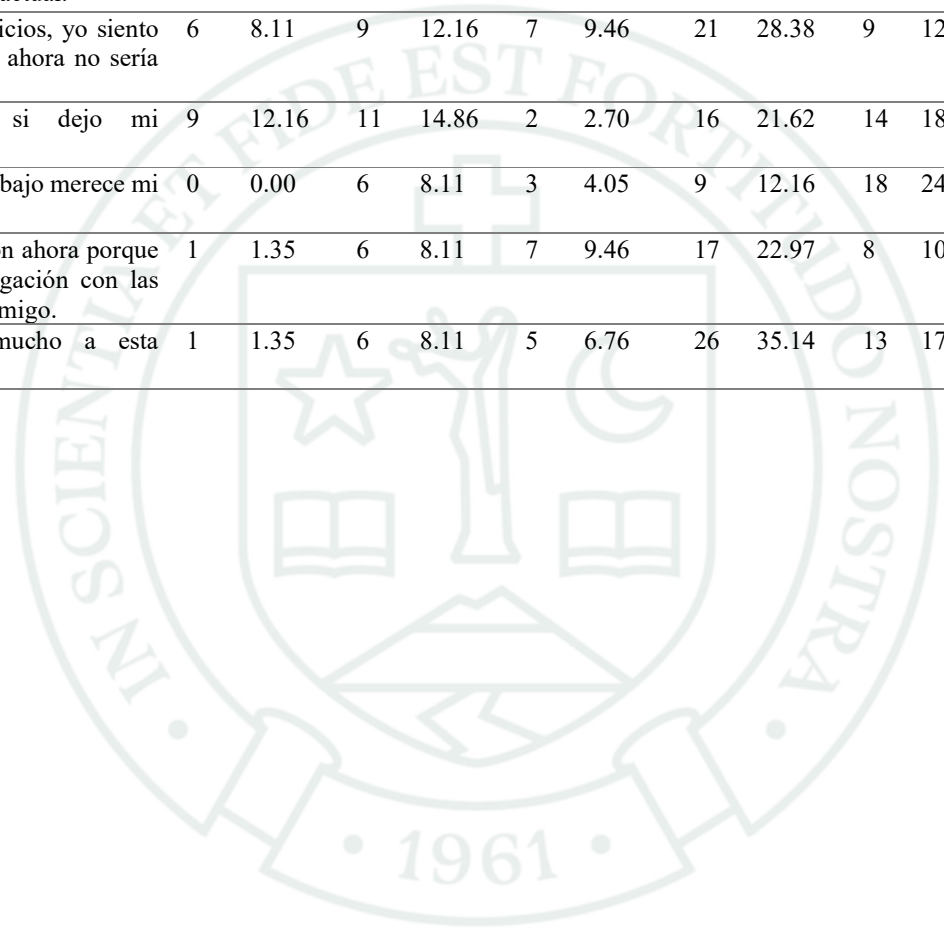
16. Otra premisa de la dimensión de desmotivación indica “no sé porque hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido”, respecto a ello el 41.9% expresan estar totalmente de acuerdo, asimismo, el 31.1% indican estar de acuerdo con ello. Por otro lado, el 10.8% manifiesta indiferencia ante esta aseveración.
17. El 37.8% del personal encuestado indica estar totalmente en desacuerdo en considerar que la compensación financiera es una razón que conlleva a esforzarse en el trabajo que realizan, así también, el 32.4% expresa estar de acuerdo con esta proposición. En cambio, el 12.2% manifiestan una posición neutral respecto a lo mencionado.
18. El 50.0% de los encuestados aseveran que el esforzarse en su trabajo posee un significado personal, y el 20.3% manifiesta estar totalmente de acuerdo con esta premisa. En cambio, el 10.8% señala no estar de acuerdo ni en desacuerdo con dicha premisa.
19. El 29.7% de los encuestados afirma que se esfuerza en su trabajo para no sentir vergüenza de sí mismo de, sin embargo, el 24.3% indica estar totalmente en desacuerdo con dicha proposición. Cabe mencionar que el 20.3% de los entrevistados posee una postura neutral ante el aspecto mencionado.

1.3.Resultados generales aplicación cuestionario de compromiso organizacional

Tabla 2. Cuadro de frecuencias por ítem - Escala Compromiso organizacional

N°	ITEM	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Levemente en desacuerdo		Ni acuerdo ni de acuerdo		Levemente de acuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	2	2.70	3	4.05	1	1.35	5	6.76	19	25.68	34	45.95	10	13.51
2	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	0	0.00	10	13.51	2	2.70	21	28.38	22	29.73	13	17.57	6	8.11
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	6	8.11	23	31.08	5	6.76	21	28.38	13	17.57	2	2.70	4	5.41
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.	7	9.46	22	29.73	9	12.16	22	29.73	5	6.76	5	6.76	4	5.41
5	No me siento como “parte de la familia” en esta organización.	10	13.51	24	32.43	8	10.81	17	22.97	8	10.81	2	2.70	5	6.76
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	1	1.35	1	1.35	5	6.76	10	13.51	10	13.51	35	47.30	12	16.22
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	10	13.51	3	4.05	4	5.41	18	24.32	17	22.97	20	27.03	2	2.70
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	2	2.70	7	9.46	3	4.05	15	20.27	18	24.32	18	24.32	11	14.86
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	4	5.41	8	10.81	8	10.81	13	17.57	13	17.57	13	17.57	15	20.27
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	3	4.05	5	6.76	7	9.46	25	33.78	8	10.81	14	18.92	12	16.22
11	Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	3	4.05	21	28.38	9	12.16	22	29.73	3	4.05	8	10.81	8	10.81

12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	1	1.35	8	10.81	8	10.81	26	35.14	5	6.76	15	20.27	11	14.86
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	9	12.16	20	27.03	6	8.11	17	22.97	6	8.11	8	10.81	8	10.81
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	6	8.11	9	12.16	7	9.46	21	28.38	9	12.16	13	17.57	9	12.16
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	9	12.16	11	14.86	2	2.70	16	21.62	14	18.92	13	17.57	9	12.16
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	0	0.00	6	8.11	3	4.05	9	12.16	18	24.32	18	24.32	20	27.03
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	1	1.35	6	8.11	7	9.46	17	22.97	8	10.81	26	35.14	9	12.16
18	Siento que le debo mucho a esta organización.	1	1.35	6	8.11	5	6.76	26	35.14	13	17.57	14	18.92	9	12.16



La tabla 2 muestra las frecuencias y porcentajes de los datos recolectados de la aplicación del cuestionario N° 2 correspondiente a la escala de compromiso organizacional. A continuación, se comentan los aspectos más resaltantes de los datos recolectados:

1. El 45.9% del personal entrevistado indica que estaría feliz de pasar el resto de su carrera en la institución de salud que se encuentran laborando actualmente, y el 13.5% expresa estar totalmente de acuerdo con esta premisa. Asimismo, un 25.7% expresa estar levemente de acuerdo con dicha aseveración.
2. El 29.7% de los encuestados expresa estar levemente de acuerdo con sentir que los problemas de la institución donde labora fueran suyos, mientras que el 28.4% indica una postura indiferente ante dicha aseveración. Asimismo, el 17.6% si está de acuerdo con la premisa mencionada, en cambio, el 13.5% manifiesta estar en desacuerdo con este aspecto.
3. Respecto a la premisa “no tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización”, el 31.1% de los encuestados indican estar en desacuerdo con ello, mientras que el 28.4% expresa no estar de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, el 17.6% señala estar levemente de acuerdo con lo mencionado.
4. El 29.7% de los encuestados indica no estar de acuerdo con la premisa “no me siento emocionalmente ligado a la organización”, asimismo, el 29.7% se muestra indiferente ante esta proposición.
5. El 32.4% de los encuestados indican estar en desacuerdo con la premisa “no me siento como parte de la familia en esta organización”, y el 23.0% señala una posición neutral ante dicha proposición. Por otro lado, el 10.8% expresa estar levemente de acuerdo con la premisa mencionada.

6. El 47.3% de los encuestados manifiesta que la institución para la cual laboran representa un gran significado personal, y el 16.2% expresa estar totalmente de acuerdo con esta aseveración. En cambio, el 13.5% es indiferente a dicha premisa.
7. El 27.0% del personal encuestado mencionan estar de acuerdo con permanecer en la organización que laboran refleja tanto necesidad como deseo, seguido por el 23.0% que expresa estar levemente de acuerdo con dicha premisa. Asimismo, el 24.3% manifiesta una posición indefinida sobre la proposición mencionada.
8. El 24.3% de los encuestados indica que les sería difícil dejar la institución donde laboran incluso si desearan hacerlo, seguido por el 14.9% que manifiesta estar totalmente de acuerdo con esta proposición. Asimismo, el 24.3% está levemente de acuerdo con esta premisa. Por otro lado, el 20.3% manifiesta una posición neutral ante dicha aseveración.
9. El 20.3% de los entrevistados expresan estar totalmente de acuerdo con indicar que gran parte de su vida sería afectada si decidieran abandonar la institución para la cual trabajan actualmente, mientras que el 17.6% expresan una postura neutral a dicha premisa. En cambio, el 10.8% señala estar en desacuerdo con la proposición mencionada.
10. El 33.8% de los encuestados no posee una posición definida sobre la premisa “siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización”, mientras que el 18.9% manifiesta estar de acuerdo con esta premisa, seguido de un 16.2% que expresa estar totalmente de acuerdo con la proposición mencionada.
11. El 28.4% de los encuestados indican estar en desacuerdo con la premisa “si no hubiera invertido tanto de mi en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar”,

asimismo, el 29.7% manifiesta una posición neutral ante esta proposición. En cambio, el 10.8% señala estar de acuerdo con dicha premisa.

12. El 20.3% del personal encuestado expresa estar de acuerdo con que una de las consecuencias negativas de dejar la institución para la cual laboran sería la escasez de otras alternativas disponibles, y el 14.9% indica estar totalmente de acuerdo con esta aseveración. Asimismo, el 35.1% muestra una posición indefinida ante dicha premisa. Cabe mencionar que el 10.8% manifiesta estar en desacuerdo con esta proposición.
13. El 27.0% de los entrevistados no está de acuerdo con la premisa “no siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual”, mientras que el 23.0% muestra una postura indefinida ante lo mencionado. Por otro lado, el 10.8% manifiesta estar de acuerdo con dicha proposición.
14. El 28.4% de los encuestados manifiesta una posición neutral ante la premisa que menciona que, aunque recibiera beneficios, sienten que dejar la organización para la cual laboran no sería apropiado. En cambio, el 17.6% expresa estar de acuerdo con esta proposición.
15. El 21.6% de los encuestados señala no estar de acuerdo ni en desacuerdo al indicar que se sentirían culpables si dejan la institución donde laboran ahora. En cambio, el 18.9% señala estar levemente de acuerdo con esta premisa, seguido por un 17.6% que declara estar de acuerdo con esta proposición.
16. El 27.0% del personal encuestado expresa estar totalmente de acuerdo con afirmar que la organización donde laboran merece su lealtad, y el 24.3% menciona estar de acuerdo con esta premisa. Así también, el 24.3% indica estar levemente de acuerdo con esta proposición

17. El 35.1% de los encuestados indican estar de acuerdo con afirmar que no dejarían la institución donde laboran debido al sentido de obligación que poseen con las personas con las que laboran, mientras que el 23.0% expresa no tener una opinión definida sobre dicha premisa.
18. El 35.1% del personal entrevistado manifiesta una posición indiferente a la premisa “siento que le debo mucho a esta organización”, mientras que el 18.9% afirma sentir que le debe mucho a la institución donde labora. Asimismo, el 17.6% expresa estar levemente de acuerdo con dicha proposición.⁶

1.4.Resultados generales por dimensión de la variable independiente

Se presentan los resultados de la variable motivación laboral de los sujetos correspondientes a la presente investigación.

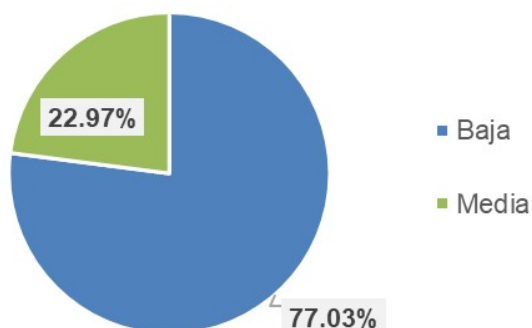


Figura 6. Dimensión Desmotivación.

Fuente: Elaboración propia

El 77% de los encuestados manifiestan una desmotivación baja, mientras que el 23% presentan una desmotivación media, en función a que gran parte de los encuestados considera su trabajo es

emocionante y posee un gran significado personal, por lo que consideran que valioso esforzarse en el trabajo que realizan.

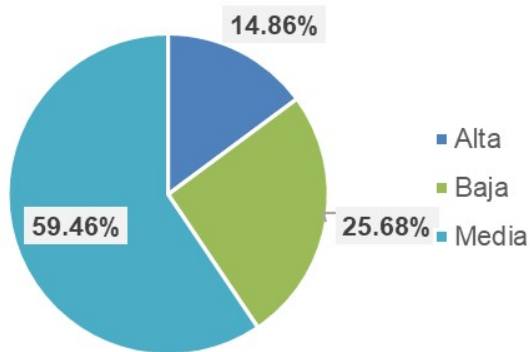


Figura 7. Motivación de regulación externa.

Fuente: Elaboración propia

El 25.7% presenta una motivación baja de regulación externa debido a que parte de los colaboradores no busca obtener aprobación de otras personas, ni les motiva obtener alguna compensación financiera. En cambio, el 14.9% considera relevante el evitar la crítica y obtener respeto de otras personas por la labor que realizan.

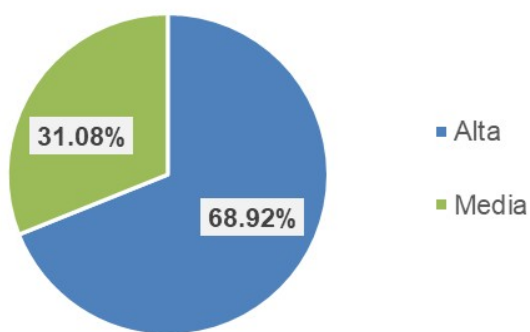


Figura 8. Motivación introyectada.

Fuente: Elaboración propia

El 68.9% de los encuestados manifiesta una motivación introyectada alta a razón principalmente de que el esfuerzo realizado es una forma de probarse a sí mismo sentirse orgulloso por el poder hacerlo. Cabe resaltar que el 31.1% refleja una motivación media resulta porque algunos de los colaboradores muestran indiferencia ante la vergüenza o el sentirse mal por no esforzarse lo suficiente.

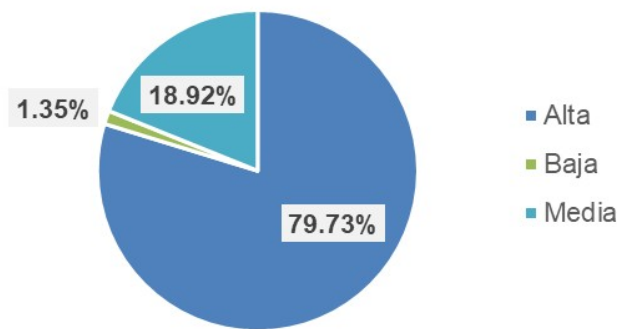


Figura 9. Motivación identificada.

Fuente: Elaboración propia

El 79.7% de los encuestados muestra una motivación identificada alta debido principalmente a que ellos consideran que el esfuerzo en el trabajo corresponde a sus valores personales, mientras que solo el 1.4% de los encuestados refleja una baja motivación identificada porque creen que el esforzarse en el trabajo no posee algún significado personal para ellos.

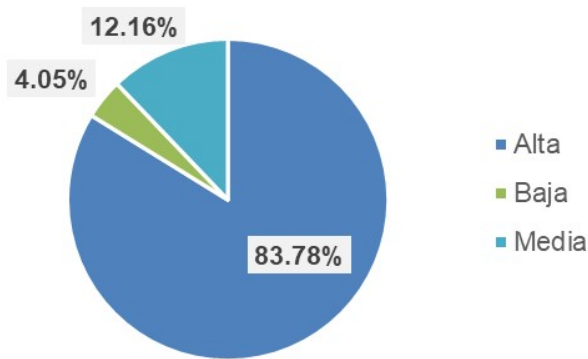


Figura 10. Motivación intrínseca.

Fuente: Elaboración propia

El 83.8% del personal encuestado manifiesta una motivación intrínseca alta porque principalmente consideran que el trabajo que realizan es interesante. Por otro lado, el 4.1% muestra una motivación intrínseca baja debido a que no considera su trabajo emocionante y/o interesante. Asimismo, los encuestados que mostraron un nivel de motivación media del tipo mencionado se debe en su mayoría a que muestran indiferencia al considerar su trabajo como emocionante y/o divertido.

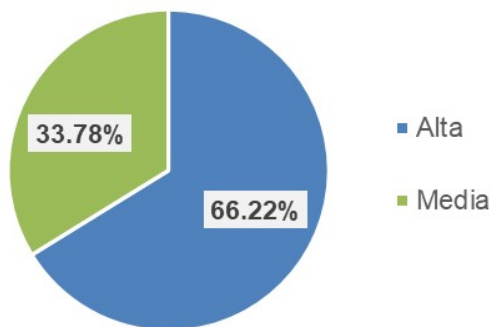


Figura 11. Motivación laboral.

Fuente: Elaboración propia

En consecuencia, el 66.2% del personal entrevistado muestran estar grado de motivación alta, por ello consideran que esforzarse en sus labores corresponde a sus valores personales, contemplan su trabajo como interesante y emocionante, y por tal representa un reto que les hace sentir orgullosos al realizarlo.

1.5.Resultados generales por dimensión de la variable dependiente

Se muestra la información obtenida de la variable de estudio correspondiente al compromiso organizacional.

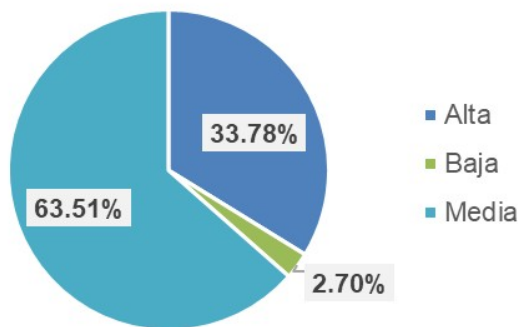


Figura 12. Compromiso afectivo.

Fuente: Elaboración propia

El 63.5% de los encuestados presenta un nivel medio de compromiso afectivo porque no poseen una opinión definida sobre el sentir de deberle mucho a la organización para la que trabajan, así como, no estar de acuerdo ni en desacuerdo con la posibilidad de escasez de otras alternativas laborales disponibles. Asimismo, el 33.8% presenta un compromiso afectivo debido principalmente a que contemplan a la institución donde laboran con un gran significado personal.

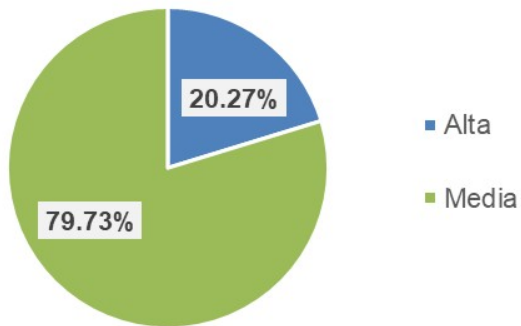


Figura 13. Compromiso de continuidad.

Fuente: Elaboración propia

El 79.7% de los encuestados muestran un nivel medio de compromiso de continuidad en función a que reflejan indiferencia al considerar poseer un fuerte sentido de pertenencia con la organización, o de sentirse emocionalmente ligados a esta organización. Por otro lado, el 20.3% refleja un grado alto de este tipo de compromiso debido a que aseveran sentirse felices considerando la posibilidad de pasar el resto de su carrera en la institución donde trabajan actualmente.

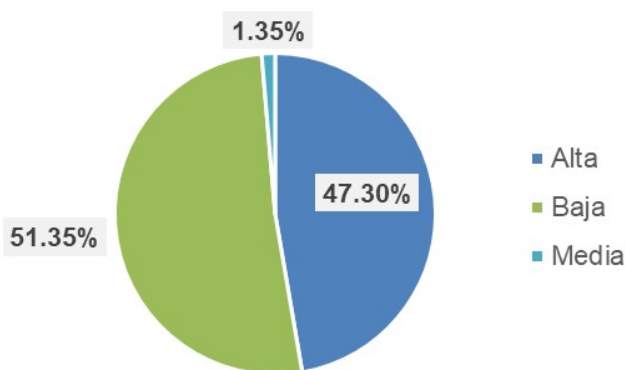


Figura 14. Compromiso normativo.

Fuente: Elaboración propia

El 51.3% manifiesta un nivel bajo de compromiso normativo porque consideran tener muy pocas opciones si dejaran la institución donde laboran. En cambio, el 47.3% que presenta un nivel alto de compromiso normativo contempla que si posee una obligación para con la institución donde trabaja y por ello le es difícil renunciar a ella.

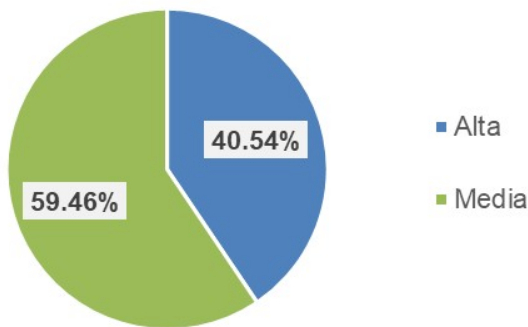


Figura 15. Compromiso organizacional.

Fuente: Elaboración propia

En este sentido, el 59.5% del personal encuestado presenta un nivel medio de compromiso con la institución. No obstante, el 40.5% que refleja un nivel alto de compromiso con la organización a causa de que consideran tener una obligación moral para con la organización a la que pertenecen y que esta posee un valor personal.

1.6. Contrastación de hipótesis

Para la presente investigación se realizó la prueba de normalidad y se empleó el test de Kolmogorov-Smirnov debido al número de la muestra, y el resultado indicó que los datos no presentan los requisitos de normalidad, por lo tanto, se eligió el estadístico de correlación de Spearman.

1.6.1. Pruebas de normalidad

Tabla 3. Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	.165	74	<.001	.926	74	<.001
Compromiso	.070	74	.200	.985	74	.503

* Información procesada por el programa SPSS v 31 de los datos obtenidos por la aplicación del cuestionario al personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola, Arequipa 2025.

1.6.2. Correlaciones

Tabla 4. Correlación motivación laboral y compromiso organizacional

		Motivación	Compromiso
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de 1.000	.369*
		correlación	
		Sig. (bilateral)	.001
	N	74	74
Compromiso	Compromiso	Coeficiente de .369*	1.000
		correlación	
		Sig. (bilateral)	.001
	N	74	74

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

Nota. Información procesada por el programa SPSS v 31 de los datos obtenidos por la aplicación del cuestionario al personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola, Arequipa 2025.

Tabla 5. Escala de correlación*

R	Interpretación
±1	Correlación perfecta (+) 0 (-)
±0.7 a ±0.99	Correlación muy alta (+) 0 (-)
±0.5 a ±0.69	Correlación alta (+) 0 (-)
±0.3 a ±0.49	Correlación media (+) 0 (-)
±0.1 a ±0.29	Correlación baja y débil (+) 0 (-)
0 a ±0.09	Correlación nula (+) 0 (-)

* Tomado de Numiqo Team⁵⁹

Según la Tabla 4, la correlación hallada entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola es positiva y significativa reflejado en un valor de +0.369 que indica que, a mayor motivación de los trabajadores, mayor será el compromiso de ellos hacia la institución en la que laboran. Cabe mencionar que el valor, aunque indica que hay correlación, esta es media, por lo que puede mostrar una relación poco consistente y, por lo tanto, el compromiso organizacional dependería de otros factores además de la motivación laboral del colaborador.

Tabla 6. Correlación motivación laboral y compromiso afectivo

		Motivación	Compromiso
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.416*
		N	74
Compromiso afectivo	Compromiso	Coeficiente de correlación	.416*
		Sig. (bilateral)	1.000

N	74	74
---	----	----

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

Nota. Información procesada por el programa SPSS v 31 de los datos obtenidos por la aplicación del cuestionario al personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola, Arequipa 2025

Tabla 7. Correlación motivación laboral y compromiso continuidad

		Motivación	Compromiso
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000
			.230*
		Sig. (bilateral)	.
			.001
		N	74
			74
Compromiso afectivo	Compromiso	Coefficiente de correlación	.230*
			1.000
		Sig. (bilateral)	.001
			.
		N	74
			74

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

Nota. Información procesada por el programa SPSS v 31 de los datos obtenidos por la aplicación del cuestionario al personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola, Arequipa 2025

1.6.3. Comprobación de coeficiente de correlación

- Hipótesis principal
 - Hipótesis nula (H0) : La motivación laboral NO se correlaciona directamente con el compromiso organizacional del personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa.

- Hipótesis alternativa (H_a) : La motivación laboral SI se correlaciona directamente con el compromiso organizacional del personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa.

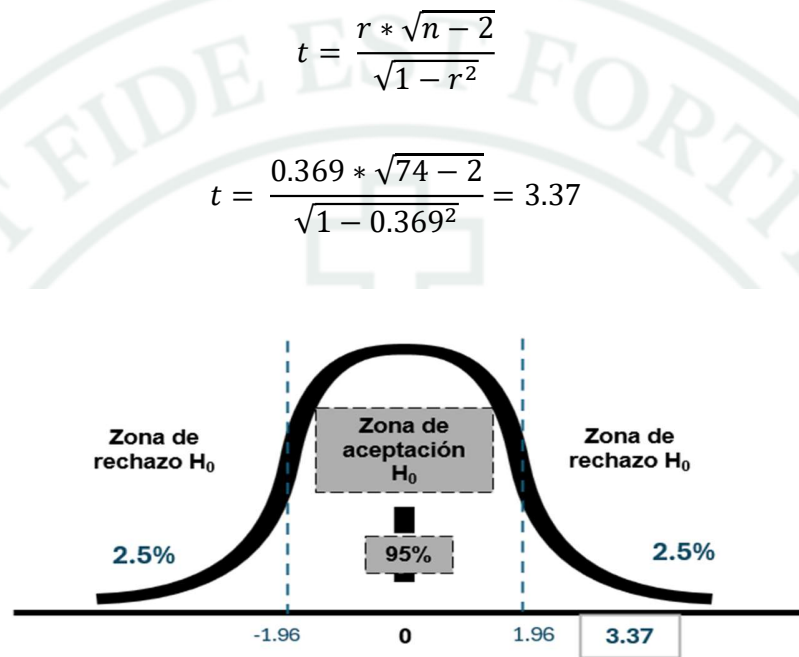


Figura 16. Prueba t-student - Hipótesis principal.

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la prueba t de student de la hipótesis de la presente investigación (Figura 16), se rechaza la hipótesis nula (H₀), por lo que se corrobora que si hay correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional.

- Correlación motivación laboral y compromiso afectivo
 - Hipótesis específica nula (H₀): La motivación laboral NO se correlaciona directamente con el compromiso afectivo del personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa.

- Hipótesis específica alternativa (H_a): La motivación laboral SI se correlaciona directamente con el compromiso afectivo del personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa.

$$t = \frac{0.4158 * \sqrt{74 - 2}}{\sqrt{1 - 0.4158^2}} = 3.88$$

De acuerdo a la prueba t de student de la hipótesis de la presente investigación, se desestima la hipótesis nula (H₀), por lo que se corrobora que si hay correlación entre la motivación laboral y el compromiso afectivo.

- Correlación motivación laboral y compromiso continuidad
 - Hipótesis específica nula (H₀) : La motivación laboral NO se correlaciona directamente con el compromiso de continuidad del personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa.
 - Hipótesis específica alternativa (H_a) : La motivación laboral SI se correlaciona directamente con el compromiso de continuidad del personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa.

$$t = \frac{0.2302 * \sqrt{74 - 2}}{\sqrt{1 - 0.2302^2}} = 2.01$$

De acuerdo con la prueba t de student de la hipótesis de la presente investigación, se rechaza la hipótesis nula (H₀), por lo que se corrobora que si hay correlación entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad. Cabe mencionar que el valor se encuentra cerca

de la zona de aceptación de la hipótesis nula, por lo que podría implicar que la correlación entre ambas variables no sea significativa.



2. Discusión de resultados

El objetivo de la presente investigación fue precisar la existencia de la correspondencia entre las variables motivación laboral y compromiso organizacional del personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola de la ciudad Arequipa en el año 2025, concluyendo en un valor de correlación de +0.369 lo cual refleja la relación positiva entre las variables de estudio, aunque de fuerza media. Asimismo, la correlación entre la motivación laboral y el compromiso afectivo (+0.416), es mayor a la correlación resultante entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad (+0.230), lo que indica que la influencia de la motivación es considerable sobre el vínculo afectivo que desarrolla el trabajador hacia la organización en la cual trabaja, y termina impulsando el compromiso del colaborador hacia su organización, en cambio, el efecto de la variable independiente sobre el compromiso del trabajador en permanecer en la organización es débil y lo que indica la poca asociación que existe entre ambas variables. En relación con el nivel de motivación, el 66.2% del personal profesional objeto de estudio se encontraba con alto grado de motivación y el 59.5% manifiesta un compromiso de nivel medio hacia su organización.

En este sentido, el estudio desarrollado por Mmakola y Majola (53) en Sudáfrica en el año 2023 coincide con lo obtenido en la presente investigación y concluyó en la existencia de una relación positiva entre la motivación laboral y el compromiso organizativo, sin embargo, la correspondencia no era significativa con el compromiso de permanencia, y el estudio infiere que el comportamiento del personal estaba influenciado por factores externos que conllevaba a la búsqueda de recibir una recompensa.

Así también, la investigación elaborada por Papisabet et al. (60) en la ciudad de Shiraz en Irán en el año 2024, el compromiso organizacional en el personal del sector salud es baja, atribuyendo este resultado a factores económicos principalmente relacionado al nivel de ingreso insuficiente

para cubrir los costos de vida, presentando los trabajadores del sector público un puntaje de 1.1 veces más alto que el personal de salud del sector privado asociado principalmente a la situación contractual que conlleva a una mejor seguridad laboral. En referencia a ello, es necesario considerarlo ya que el nivel de compromiso que poseen el personal profesional evaluado es regular a pesar de que la mayoría de los encuestados manifiestan un nivel alto de motivación laboral.

Respecto al compromiso organizacional, la investigación realizada por Romero (60) en la Red de Salud en la ciudad de Lambayeque revela que el compromiso de continuidad obtuvo una puntuación media y se infiere que el personal manifiesta la dificultad de encontrar empleo lo que conlleva a permanecer en su puesto de trabajo actual.

Asimismo, el estudio realizado por Lara (62) en el Centro de Atención Primaria III Metropolitano de la ciudad de Ayacucho entre el año 2022 y 2023 determinó que la motivación laboral influye en el compromiso afectivo obteniendo un grado de correlación de +0.491, mostrando la importancia sobre las consideraciones que los compañeros de trabajo y superiores inciden en el sentido de pertenencia del trabajador, así como la relevancia de la valoración por parte de la institución hacia el trabajo que realiza el colaborador.

En el estudio realizado en el 2019 por Escalante (63) en el Centro Médico Metropolitano ESSALUD en la ciudad de Cusco, la mayoría de los empleados poseen como principal motivación la de tipo intrínseca, y no existe un nivel bajo de compromiso organizacional, en este sentido, la presente investigación ha mostrado resultados similares respecto a los aspectos presentados en trabajadores del sector salud.

En relación con las dimensiones del compromiso organizacional, Espinoza (64) desarrolló una investigación en la Red de Salud del distrito de San Miguel en la ciudad de Lima en el 2021, cuyos

resultados mostraron que la correlación entre la motivación laboral y el compromiso afectivo es de +0.382, lo cual refuerza la correspondencia entre ambas variables, aunque su intensidad es baja. Así también, el vínculo de la motivación con la dimensión de continuidad es más baja que la correlación del compromiso organizacional con la variable independiente, lo que representaría un riesgo considerable de que los trabajadores renuncien a su institución debido a factores propios de la organización.

Además, el compromiso organizacional del personal encuestado presentó un nivel medio lo cual se presenta también en el plan de motivación propuesto por Nuñez (65) para optimizar el compromiso organizacional del personal asistencial de la Microred de Chiclayo realizado en el 2024 en el cual los trabajadores manifestaron un grado regular de compromiso hacia la organización para la cual laboran debido a que consideran que existen pocas oportunidades de trabajo y que no hay un sentido de identidad con la institución donde laboran.

De acuerdo con el estudio realizado por Bohorquez y Vizcarra (66) en la ciudad de Tacna en el año 2023, el personal del Centro de Salud Augusto B. Leguía muestra una motivación de regulación externa moderada de 74% vinculada a obtener una recompensa o evitar un castigo, lo que se asocia con el resultado correspondiente al grado de motivación de dicho tipo en la población de la presente investigación, y también, las tres dimensiones del compromiso organizacional presentaron un grado medio, ello se asocia a los resultados obtenidos en este estudio que investigaron dichas variables en el personal de salud de una institución pública.

CONCLUSIONES

Primera: El 66.2% personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola posee un grado alto de motivación, que se basa principalmente en la satisfacción de los valores personales, e inclusive considerar la debida importancia de las actividades laborales alineadas a dichos valores, y en la validación de su ego. No obstante, el 33.8% del personal que refleja un nivel medio de motivación debido al nivel de desmotivación que existe y cierto grado de influencia de factores externos sobre el comportamiento de los trabajadores.

Segunda: Se infiere que el 59.5% del personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola refleja un grado medio de compromiso con la organización para la cual trabaja debido a que un posible débil sentido de pertenencia, en este sentido, la lealtad y deseo de continuar en la organización no es sólida. Aun así, el 40.5% manifiesta un alto compromiso que se fundamenta en el deber moral de continuar en la institución.

Tercera: La motivación laboral incide en el compromiso organizacional del personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola, debido a que la correlación obtenida mediante la prueba de Rho de Spearman (+0.369) es positiva y directa, lo cual fue comprobado mediante la prueba de T student, resultando en el rechazo de la hipótesis nula de la investigación y aceptando la correspondencia entre ambas variables. Aunque se ha comprobado la influencia que la variable independiente posee sobre la dependiente, esta es de nivel moderado, por lo que podría indicar que podrían existir otros factores que afectan al compromiso organizacional del sujeto de estudio.

RECOMENDACIONES

Primera: Considerar la presente investigación para implementar un plan de mejora de compromiso organizacional para el personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola, porque aspectos como la lealtad, sentido de pertenencia y deseo de continuidad en la organización donde se encuentran laborando se encuentran frágiles a pesar de que el personal se encuentra motivado por el trabajo que realizan.

Segunda: Determinar mediante otro estudio los factores que influyen en el compromiso organizacional del personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola, a fin de poder elaborar un plan de mejora adecuado que permita lograr resultados efectivos porque la incidencia del factor motivación laboral sobre el compromiso afectivo y de continuidad ha resultado ser moderado a bajo.

Tercera: Elaborar un programa de seguimiento del plan de mejora, así como la medición de la evolución del compromiso organizacional a fin de analizar los resultados de las acciones implementadas.

PROPUESTA DE MEJORA

PLAN DE MEJORAMIENTO COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE LA MICRORED DE SALUD DE ZAMACOLA

Descripción: La propuesta se compone en base a los resultados obtenidos de la presente investigación, para lo cual se recomienda enfocarse principalmente en las dimensiones de compromiso afectivo y de continuidad. En este sentido, los objetivos y estrategias se plantean en función a lo mencionado.

- Objetivo general: Aumentar el compromiso organizacional del personal profesional del centro de salud de la Microred de Zamacola a 70% en los próximos doce meses.
- Objetivos específicos:
 - ✓ Identificar el compromiso afectivo del personal profesional del centro de salud de la Microred de Zamacola.
 - ✓ Identificar el compromiso de continuidad del personal profesional del centro de salud de la Microred de Zamacola.
 - ✓ Aumentar el compromiso afectivo del personal profesional del centro de salud de la Microred de Zamacola a 70% en los próximos doce meses.
 - ✓ Aumentar el compromiso de continuidad del personal profesional del centro de salud de la Microred de Zamacola a 70% en los próximos doce meses.
- Estrategias:
 1. Evaluar el nivel de compromiso organizacional mediante métodos cuantitativos y cualitativos.
 2. Analizar el nivel de compromiso organizacional a través de indicadores.

3. Determinar la filosofía de la organización de forma clara.
 4. Diseñar un plan de comunicación organizacional anual.
 5. Formular un programa de talleres de team building anual.
 6. Elaborar un plan de seguimiento de las acciones implementadas.
- Acciones
 - ✓ E1: Realizar una evaluación inicial y luego de seguimiento del nivel de compromiso organizacional mediante el uso de encuestas y entrevistas.
 - ✓ E2: Establecer metas para indicadores como la rotación del personal y otros más, nivel de productividad periódico, considerando los resultados históricos.
 - ✓ E3: Elaborar de manera detallada los valores de la organización para que el personal pueda conocerlo de manera profunda y se interiorice mediante el plan de comunicación.
 - ✓ E4: Detallar los canales de comunicación externa e interna de la organización que mostrarán la filosofía de esta, los elementos de la cultura institucional y demás acciones referentes a la gestión de personas
 - ✓ E5: Estructurar diversos talleres que se enfoquen en desarrollar el compromiso afectivo y de continuidad, mediante el empleo de dinámicas ejecutadas por especialistas.
 - ✓ E6: Establecer periodos de revisión de avance de forma trimestral y anual, de metas de indicadores, informes de desempeño y evaluación del nivel de compromiso organizacional

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rawah R, Banakhar M. The Relationship between Empowerment and Organizational Commitment from Nurse's Perspective in the Ministry of Health Hospitals. *Healthcare* (Basel, Switzerland).[en línea]. 2022.[citado 19 de noviembre de 2024]; 10(4): p. 664. <https://doi.org/10.3390/healthcare10040664>.
2. Werdhiastutie A, Suhariadi F, Partiw S. Achievement motivation as antecedents of quality improvement of organizational human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journa)*.[en línea]. 2020.[citado 19 de noviembre de 2024]; 3(2): p. 747-752.<http://dx.doi.org/10.33258/birci.v3i2.886>.
3. Locke E, Schattke K. Intrinsic and Extrinsic Motivation: Time for Expansion and Clarification. *Motivation Science*.[en línea]. 2019.[citado 24 de noviembre de 2024]; 5(4): p. 277–290.<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/mot0000116>.
4. Hoang N, Thong H, al e. Enhancing Staff's Work Motivation in Vietnamese Companies. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*.[en línea]. 2021.[citado 24 de noviembre de 2024]; 12(14): p. 4402-4410.
5. Del Estal M, Melián S. Motivación por el servicio público de los profesionales de los centros de atención primaria: ¿qué es más importante el entorno o el apoyo directivo? *Atencion primaria*.[en línea]. 2021.[citado 24 de noviembre de 2024]; 53(4): p. 1-8.<https://doi.org/10.1016/j.aprim.2021.101995>.
6. Neves T, Parreira P, Rodrigues V, Graveto J. Organizational Commitment and Intention to Leave of Nurses in Portuguese Hospitals. *Int. J. Environ. Res. Public Health*.[en línea]. 2022.[citado 23 de noviembre de 2024]; 19(4): p. 2470. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042470>.

7. Organización Mundial de la Salud. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. [Online]; 2022.[citado 19 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://n9.cl/i6iqb>.
8. Heras C, Herrera J, Rodríguez M. Organisational Commitment in Healthcare Systems: A Bibliometric Analysis. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. [en línea]. 2021.[citado 20 de noviembre de 2024]; 18(5): p. 2271. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052271>.
9. Diehl E, Rieger S, Letzel S, Schablon A, al e. The relationship between workload and burnout among nurses: The buffering role of personal, social and organisational resources. *PLoS One*. [en línea]. 2021.[citado 19 de noviembre de 2024]; 16(1): p. e0245798. doi: 10.1371/journal.pone.0245798.
10. Rodríguez A, Segura X, Elizondo M, Moreno R, Montalvo J. Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. *Revista Espacios*. [en línea]. 2020.[citado 19 de noviembre de 2024]; 41(43): p. 53-68. DOI: 10.48082/espacios-a20v41n43p05.
11. Rodríguez M, Herrera J, Heras C. Model of Organizational Commitment Applied to Health Management Systems. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. [en línea]. 2021.[citado 20 de noviembre de 2024]; 18(9): p. 4496. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094496>.
12. Muhammad SA, Basalamah A. The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*. [en línea]. 2021.[citado 19 de noviembre de 2024]; 1(2): p. 94-103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>.
13. Gil M, Del Cerro S, Garriga J, Giménez N. Work commitment of middle-line managers in health-care: Manageable organizational factors. *J Healthc Qual Res*. [en línea].

- 2021.[citado 18 de noviembre de 2024]; 36(5): p. 301-308.<https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2021.03.008>.
14. Panduro C, Casas E. Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de los trabajadores de una universidad pública de Perú. SATHIRI.[en línea]. 2022.[citado 14 de enero de 2024]; 17(1): p. 34-44.DOI:10.32645/13906925.1101.
15. Foncubierta M, Sánchez J. Hacia la felicidad laboral: atender motivaciones y eliminar «temores digitales. Revista de Ciencias de la Administración y Economía.[en línea]. 2019.[citado 14 de enero de 2025]; 9(18): p. 239-257. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>.
16. Anastasio C, García A, Mego O. Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región lambayeque, Perú 2019. Rev. Tzhoecoen.[en línea]. 2020.[citado 14 de enero de 2025]; 12(4): p. 436-448. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>.
17. Bashir M, Saleem A, Ahmed F. Akhuwat: Measuring Success for a Non-profit Organization. Revista Asian Journal of Management Cases.[en línea]. 2019.[citado 13 de enero de 2025]; 16(1): p. 100-112. <https://doi.org/10.1177%2F0972820119825973>.
18. Ejigu Y, Abera N, Haileselassie W, Berhanu N, et al. Motivation and job satisfaction of community health workers in Ethiopia: a mixed-methods approach. Human resources for health.[en línea]. 2023.[citado 24 de noviembre de 2024]; 21(1): p. 35. <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00818-4>.
19. Parrales J, Villao J, Pisco G. Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. Dominio De Las Ciencias.[en línea].

- 2022.[citado 24 de noviembre de 2024]; 8(1): p. 177–186.
<https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2565>.
20. Collados L, Hernández M, Paz A. Desmotivación en formación profesional: una aproximación desde la educación en valores. *Revista Científica UISRAEL*. [en línea]. 2024.[citado 23 de noviembre de 2024]; 11(2): p. 95-116.<https://doi.org/10.35290/rcui.v11n2.2024.1128>.
21. Acosta J. Desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque. [Tesis maestría]. [en línea]. Chiclayo: Universidad César Vallejo. 2023.[citado 23 de noviembre de 2024].<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/125492>.
22. Vega M, Castillo R. actores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. *Lauinvestiga*. [en línea]. 2020.[citado 23 de noviembre de 2024]; 7(2): p. 39 – 52.<https://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478/347>.
23. Simon E. Motivación intrínseca y eficacia laboral en el personal de salud en un centro de salud, Abancay 2022. [Tesis de maestría]. [en línea]. Lima: Universidad César Vallejo. 2023.[citado 23 de noviembre de 2024].https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109494/Simon_CEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
24. Castillo E, Sosa L. Motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales en una clínica privada de Lima, 2023. [Tesis de maestría]. [en línea]. Chiclayo: Universidad César Vallejo. 2023.[citado 23 de noviembre de 2024].https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/128210/Barrera_LJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

25. Bandhu D, Mohan M, Nittala N, Jadhav P, Bhadauria A, Saxena K. Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers. *Acta Psychol (Amst)*. [en línea]. 2024.[citado 9 de abril del 2025]; 244(104177): p. 1-16.<https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104177>.
26. Ryan R, Deci E. Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*. [en línea]. 2020.[citado 9 de abril del 2025]; 61: p. 101860.<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>.
27. Veenstra G, Rietzschel E, Molleman E, Heineman E, Pols J, Welker G. Electronic health record implementation and healthcare workers' work characteristics and autonomous motivation-a before-and-after study. *BMC Med Inform Decis Mak*. [en línea]. 2022.[citado 10 de abril del 2025]; 22(1): p. 120. doi: 10.1186/s12911-022-01858-x.
28. Contardo M, Chang C, Errázuriz R, Ramírez C. Motivación laboral de enfermeros de salud mental y psiquiatría de distintos niveles de atención para dedicarse y permanecer en sus unidades. *Rev. Conflu*. [en línea]. 2021.[citado 24 de noviembre de 2024]; 4(2): p. 75-80.<https://revistas.udd.cl/index.php/confluencia/article/view/669/552>.
29. Veenstra G, Dabekaussen K, Molleman E, Heineman E, Welker G. Health care professionals' motivation, their behaviors, and the quality of hospital care. *Health Care Management Review*. [en línea]. 2022.[citado 10 de abril del 2025]; 47(2): p. 155-167. DOI: 10.1097/HMR.0000000000000284.
30. Braithwaite J, Clay R, Taylor N, Ting H, Winata T, Arnolda G, et al. Bending the quality curve. *International Journal for Quality in Health Care*. [en línea]. 2020.[citado 10 de abril del 2025]; 32(1): p. 1-7.<https://doi.org/10.1093/intqhc/mzz102>.

31. Deroncele A, Anaya Y, López R, Santana Y. Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial. *Revista Venezolana de Gerencia*. [en línea]. 2021. [citado 13 de enero de 2025]; 26(94): p. 568-580. <http://dx.doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.7>.
32. Pebes A, Uribe C, Loyola G. Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de medicina del Hospital Regional. *Revista enfermería vanguardia*. [en línea]. 2019. [citado 13 de enero de 2025]; 7(1): p. 13-22. <http://dx.doi.org/10.35563/revan.v7i1.186>.
33. Geremias R, Lopes M, Sotomayor A. Improving Organizational Commitment among Healthcare Employees in Angola: The Role of Psychological Capital and Perceived Transformational Leadership. *Healthcare*. [en línea]. 2024. [citado 9 de abril del 2025]; 12(3): p. 326. <https://doi.org/10.3390/healthcare12030326>.
34. Gregoriou I, Papastavrou E, Charalambous A, Economidou E, et al. Organisational commitment, job satisfaction and intention to leave among physicians in the public health sector of Cyprus: a cross-sectional survey. *BMJ Open*. [en línea]. 2023. [citado 18 de noviembre de 2024]; 13(5): p. e067527. doi: 10.1136/bmjopen-2022-067527.
35. Chiang M, Escalona K, Rivera M. Compromiso organizacional y satisfacción laboral, análisis de clases latentes en trabajadores de administración pública y privada. *Ciencias Administrativas*. [en línea]. 2024. [citado 13 de enero de 2024]; 1(23): p. 1-13. <https://doi.org/10.24215/23143738e132>.
36. Sudiro A, Nugroho A, Fithriana N, Fasieh M, Soelton M. Towards emotional intelligence and quality of work life: Improving the role of work attitude. *Cogent Business & Management*. [en línea]. 2023. [citado 10 de abril del 2025]; 10(1): p. 1-20. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2189992>.

37. Alemayehu D, Ololo S, Siraneh Y. Organizational Commitment and Associated Factors Among Health Professionals Working in Public Health Facilities of Benchsheko Zone Southwest Ethiopia. Preprint.[en línea]. 2021.[citado 10 de abril del 2025]; 1: p. 1-23.DOI:10.21203/rs.3.rs-289827/v1.
38. Fantahun B, Dellie E, Worku N, al e. Organizational commitment and associated factors among health professionals working in public hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia. BMC Health Serv Res.[en línea]. 2023.[citado 10 de abril del 2025]; 23(180): p. 1-9.<https://doi.org/10.1186/s12913-023-09167-3>.
39. Weng D, Zhu L. Individuals' Career Growth Within and Across Organizations: A Review and Agenda for Future Research. Journal of Career Development.[en línea]. 2020.[citado 10 de abril del 2025]; 47(3): p. 239-248. <https://doi.org/10.1177/0894845320921951>.
40. Younas M, Bari M. The relationship between talent management practices and retention of generation 'Y' employees: mediating role of competency development. Economic Research-Ekonomska Istraživanja.[citado 9 de abril del 2025]. 2020.[citado 10 de abril del 2025]; 33(1): p. 1330–1353. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1748510>.
41. Junaid A, Iqbal J. Training and Employee Commitment: The Social Exchange Perspective. J. Manag. Sci.[en línea]. 2020.[citado 9 de abril del 2025]; 7(1): p. 88–100.DOI:10.20547/jms.2014.2007106.
42. Saldaña E, Horna R, Troya D. Comunicación interna y su relación en el compromiso organizacional en una empresa de consumo masivo en el nororiente peruano. Economía & Negocios.[en línea]. 2023.[citado 14 de enero de 2025]; 5(1): p. 226–238.DOI: <https://doi.org/10.33326/27086062.2023.1.1542>.

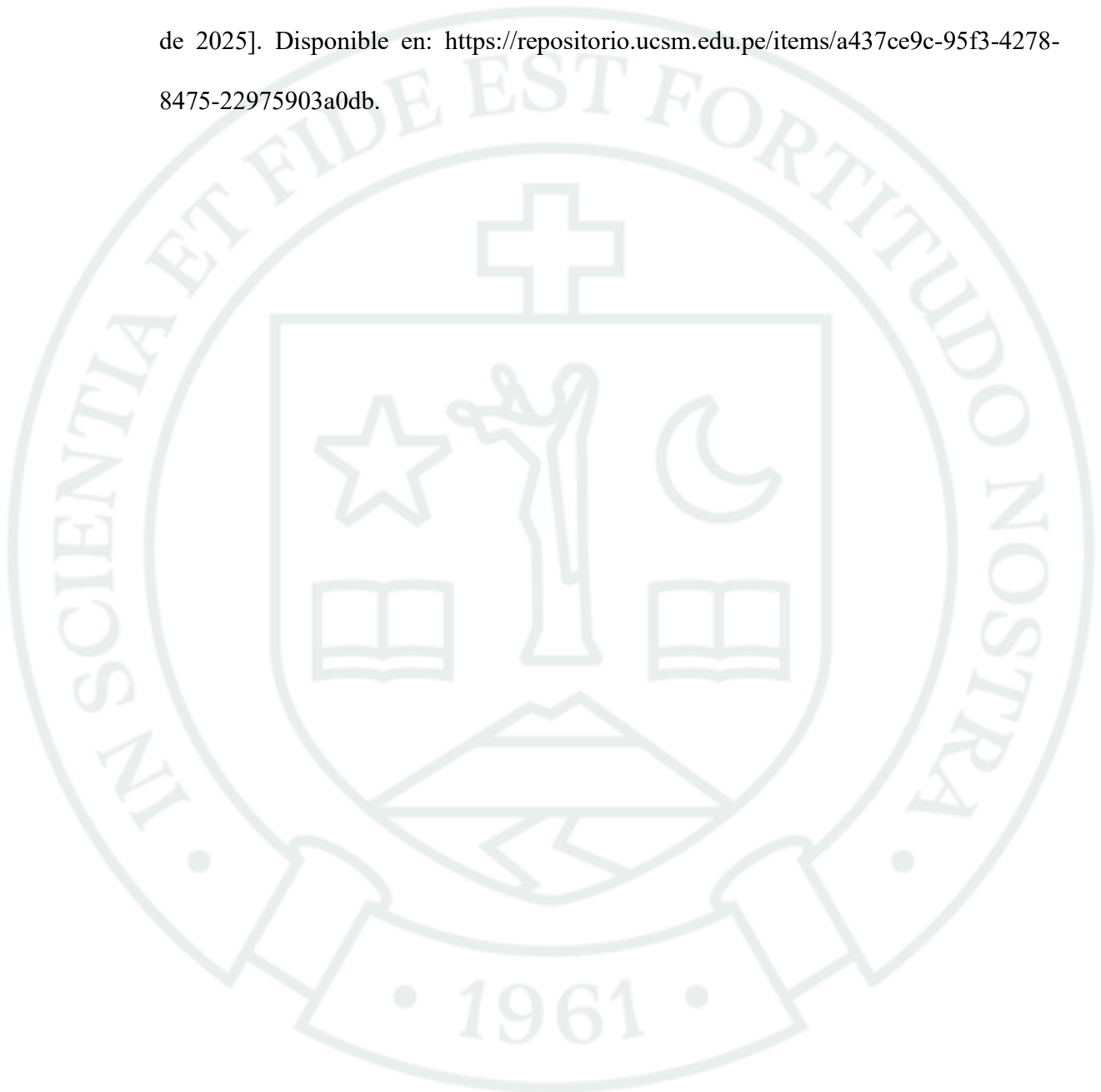
43. Vidal J. Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. [en línea]. 2022. [citado 14 de enero de 2025]; 6(3): p. 3600-3631. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2487.
44. De Regge M, Van Baelen F, Aerens S, Deweer T, Trybou J. The boundary-spanning behavior of nurses: The role of support and affective organizational commitment. *Health Care Manage Rev*. [en línea]. 2020. [citado 24 de noviembre de 2024]; 45(2): p. 130-140. doi: 10.1097/HMR.0000000000000210..
45. Cao Y, Liu J, Liu K, Yang M, Liu Y. The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*. [en línea]. 2019. [citado 24 de noviembre de 2024]; 6(3): p. 309-314. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004>.
46. Bernal I, Ruíz L, Pastrana J. Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*. [en línea]. 2021. [citado 23 de noviembre de 2024]; 13(6): p. 194-204. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000600194&script=sci_arttext&tlng=pt.
47. Labrague L, Nwafor C, Tsaras K. Influence of toxic and transformational leadership practices on nurses' job satisfaction, job stress, absenteeism and turnover intention: A cross-sectional study. *J Nurs Manag*. [en línea]. 2020. [citado 24 de noviembre de 2024]; 28(5): p. 1104-1113. doi: 10.1111/jonm.13053.
48. Pincheira T, Riveros E, Bustos L. Compromiso organizacional en enfermeras, matronas, nutricionistas, kinesiólogos y técnicos en enfermería de un hospital del sur de Chile año 2022- 2023. *HorizEnferm*. [en línea]. 2023. [citado 14 de enero de 2025]; 34(3): p. 447-464. http://dx.doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.34.3.447-464.

49. Fuentes C, López D, Moya F. Compromiso organizacional como estrategia de cambio en. Revista ESPACIOS.[en línea]. 2020.[citado 14 de enero de 2025]; 41(22): p. 316-327.
50. Sasso L, Bagnasco A, Catania G, Zanini M, al e. Push and pull factors of nurses' intention to leave. J. Nurs. Manag.[en línea]. 2019.[citado 23 de noviembre de 2024]; 27(1): p. 946–954.<https://doi.org/10.1111/jonm.12745>.
51. Weninger M. The economic case for meeting employees' needs. Journal of Nursing Management.[en línea]. 2019.[citado 23 de noviembre de 2024]; 28(1): p. 17-23.<https://doi.org/10.1111/jonm.12897>.
52. Tegegne E, Deml Y, Yirdaw G, Bewket Y. Work motivation and factors associated with it among health professionals in Debre Markos Comprehensive Specialized Hospital. Sci Rep.[en línea]. 2024.[citado 25 de noviembre de 2024]; 14(1): p. 2381. doi: 10.1038/s41598-024-52409-5.
53. Mmakola S, Majola B. The Relationship Between Job Motivation and Organisational Commitment in a Public Sector Organisation in South Africa. International Journal of Social Science Research and Review.[en línea]. 2023.[citado 25 de noviembre de 2024]; 6(12): p. 194-208.<http://dx.doi.org/10.47814/ijssrr.v6i12.1825>.
54. Venegas B, Rodríguez M, Abril R, Calero G. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies.[en línea]. 2022.[citado 20 de noviembre de 2024]; 3(3): p. 1-14.<https://doi.org/10.51798/sijis.v3i3.390>.
55. Salazar L. Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria.[en

- linea]. 2021.[citado 20 de noviembre de 2024]; 5(3): p. 3677.https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.558.
56. Chambi J. Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Paucarpata en el año 2018. [Tesis de pregrado].[en línea]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.2018.[citado 23 de noviembre de 2024].
57. Gerencia Regional de Salud Arequipa. [en línea]. [Online]; 2025.[citado 24 de marzo del 2025].Infraestructura Sanitaria – Fichas Técnicas. Disponible en: <https://www.saludarequipa.gob.pe/oei-infraestructura-sanitaria/>.
58. Hernández R, Fernández C, Baptista M, et al. Metodología de la Investigación. 6ta ed. México: McGraw-Hill Interamericana. 2014
59. Numiqo Team. Análisis de Correlación.[Internet].Austria.numiqo e.U. Graz. [citado 02 de setiembre de 2025].<https://numiqo.es>
60. Papisabet et al. Investigating the organizational commitment and its associated factors among the staff of the health sector: a cross-sectional research. [Internet]. Shiraz: BMC Health Services Research; 2024. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11893-1>
61. Romero, D. Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque. [Tesis Maestría].[en línea]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2021. [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53239>.
62. Lara, Y. La motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022-2023. [Tesis Maestría]. [en línea]. Ica: Universidad Nacional San Luis Gonzaga; 2024. [citado 30 de

- agosto de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unica.edu.pe/items/4c330c8f-0680-4c57-84ec-795ebd90d0b8>.
63. Escalante, M. Motivación y compromiso organizacional en los trabajadores del Centro Médico Metropolitano EsSalud Cusco 2019. [Tesis Licenciatura].[en línea]. Cusco: Universidad Andina del Cusco; 2022. [citado 16 de setiembre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uandina.edu.pe/item/580b435a-0a3a-404b-a56b-5f896c326383>.
64. Espinoza, D. Motivación laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Red de Salud San Miguel, 2021. [Tesis Licenciatura].[en línea]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2022. [citado 2 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/4f584ad5-cde0-4b9a-9b93-f225bbb402aa>
65. Nuñez, V. Plan de Motivación para el compromiso organizacional del personal asistencial de una microred, Chiclayo. [Tesis Maestría].[en línea]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2024. [citado 10 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/131639>.
66. Bohorquez, F, Vizcarra, A. Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal del Centro de Salud Augusto B. Leguía, Tacna 2023. [Trabajo académico de segunda especialidad].[en línea]. Tacna: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2023. [citado 15 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/18020>.
67. Escalante, K, Guevara, X. Influencia de la satisfacción en el desempeño laboral del personal de salud del Centro de Salud Manuel Prado, Arequipa 2021. [Tesis Licenciatura].[en línea]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2022. [citado 03 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/572eea73-be53-4a14-9458-704e672f407a>.

68. Molina, D. N. Satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional del personal del Centro de Salud Edificadores del Misti, Arequipa 2020. [Tesis Maestría]. [en línea]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2020. [citado 07 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/a437ce9c-95f3-4278-8475-22975903a0db>.



ANEXOS

1. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Motivación laboral y compromiso organizacional en personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa, 2025.

Usted está siendo invitado(a) a participar en un estudio de investigación que tiene como objetivo identificar la relación entre la motivación laboral con el compromiso organizacional en el personal profesional de la Microred de Salud de Zamacola – Arequipa, 2025.

La participación es voluntaria, libre de coacción e influencia indebida y tiene la libertad de:

- Hacer todas las preguntas que considere.
- Tomarse el tiempo necesario para decidir si quiere o no participar.
- Llevarse una copia sin firmar para leerla nuevamente, si fuera necesario.
- Conversar sobre el estudio con sus familiares, amigos y/o su médico de cabecera, si lo desea.
- Que puede elegir participar o no del estudio, sin que se vea afectado ninguno de sus derechos.
- Que puede retirar su participación en cualquier momento sin dar explicaciones y sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tendría derecho.

Si decide participar, se le pedirá que complete un cuestionario que incluye preguntas sobre la motivación laboral y el compromiso organizacional. La duración estimada para completar el cuestionario es de aproximadamente 10 a 15 minutos.

Datos de contacto

- Contactos para responder cualquier duda o pregunta:
- Investigador principal(es): Sosa Dueñas Isabel Braulia

Sección para llenar por el sujeto de investigación:

- Yo..... (Nombre y apellidos)
- He leído (o alguien me ha leído) la información brindada en este documento.
- Me han informado acerca de los objetivos de este estudio, los procedimientos, lo que se espera de mí y mis derechos.
- He podido hacer preguntas sobre el estudio y todas han sido respondidas adecuadamente.
- Considero que comprendo toda la información proporcionada acerca de este estudio.
- Comprendo que mi participación es voluntaria.
- Comprendo que puedo retirarme del estudio cuando quiera, sin tener que dar explicaciones.
- Al firmar este documento, yo acepto participar en este estudio. No estoy renunciando a ningún derecho.
- Entiendo que recibiré una copia firmada y con fecha de este documento.

Nombre completo del sujeto de investigación:

Firma del participante de la investigación:

Lugar, fecha y hora:

Firma del investigador:

2. INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN



Universidad Católica de Santa María

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN #1: ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que los trabajadores que podrían tener acerca de la empresa u organización para la que laboran.

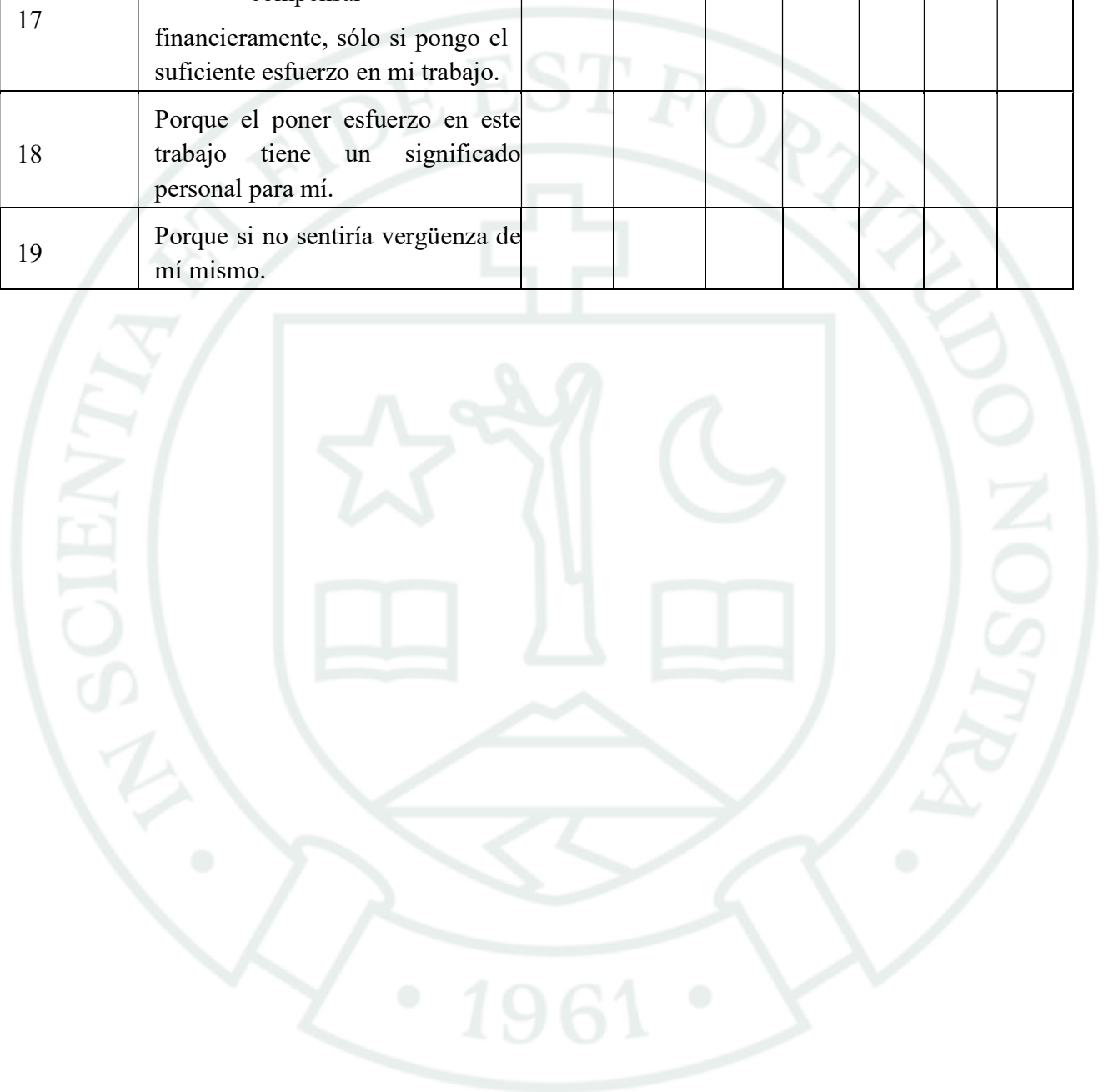
- Indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario.
- Indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo.
- Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado.

Trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

SEXO: F () M () EDAD: OCUPACIÓN: PUESTO: AÑOS DE SERVICIO: ESTADO CONTRACTUAL: <i>¿POR QUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?</i>		Totamente de acuerdo	De acuerdo	Levemente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente en desacuerdo	En desacuerdo	Totamente en desacuerdo
Nº Pregunta	Enunciado							
01	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							
02	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
03	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
04	Porque el poner esfuerzo en este							

	trabajo va con mis valores personales.								
05	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.								
06	Porque me divierto haciendo mi trabajo.								
07	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.								
08	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.								
09	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 el 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.								





Universidad Católica de Santa María

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN #2: ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (CCO)

EDAD:
 OCUPACIÓ
 N: SEXO: (F)
 -(M)
 PUESTO:
 AÑOS DE SERVICIO:
 ESTADO CONTRACTUAL:

		Totamente de acuerdo	De acuerdo	Levemente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente en desacuerdo	En desacuerdo	Totamente en desacuerdo
Nº Pregunta	Enunciado							
01	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
02	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
03	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
04	No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
05	No me siento como “parte de la familia” en esta organización.							
06	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
07	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
08	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
09	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							

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

3. BAREMACIÓN

- **Motivación laboral:** Se consideró que los ítems 2, 15 y 16 del cuestionario se codifiquen distinto a los demás ítems debido a que corresponden a la dimensión desmotivación.

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Baja	Media	Alta
Desmotivación	2, 15 , 16	Menor a 2.33	2.34 a 4.66	4.67 a 7
Motivación de regulación externa	3, 8 , 9, 10, 14, 17	Menor a 2.33	2.34 a 4.66	4.67 a 7
Motivación introyectada	1, 5, 7, 19	Menor a 2.33	2.34 a 4.66	4.67 a 7
Motivación identificada	4, 11, 18	Menor a 2.33	2.34 a 4.66	4.67 a 7
Motivación intrínseca	6, 12 ,13	Menor a 2.33	2.34 a 4.66	4.67 a 7
Motivación Laboral	1 al 19	Menor a 2.33	2.34 a 4.66	4.67 a 7

- **Compromiso organizacional:** Los ítems 3, 4, 5 y 13 se han codificado distinto, comenzando con 1 para “totalmente de acuerdo”, hasta 7 que corresponde a “totalmente en desacuerdo”.

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Baja (practicado pocas veces)	Media (practicado ocasionalmente)	Alta (la mayoría de veces practica)
Compromiso afectivo	6, 9, 12, 14, 15, 18	Menor a 2.33	2.34 a 4.66	4.67 a 7
Compromiso de continuidad	2, 7, 8, 10, 11, 13	Menor a 2.33	2.34 a 4.66	4.67 a 7
Compromiso normativo	1, 3, 4, 5, 16, 17	Menor a 2.33	2.34 a 4.66	4.67 a 7
Compromiso organizacional	1 al 18	Menor a 2.33	2.34 a 4.66	4.67 a 7

4. Libro de Códigos

Cuestionario N°1 – Escala Motivación laboral

ÍTEM	¿POR QUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Levemente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	7	6	5	4	3	2	1
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	7	6	5	4	3	2	1
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	7	6	5	4	3	2	1
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	7	6	5	4	3	2	1
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	7	6	5	4	3	2	1
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	7	6	5	4	3	2	1
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	7	6	5	4	3	2	1
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	7	6	5	4	3	2	1

10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	7	6	5	4	3	2	1
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.	7	6	5	4	3	2	1
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	7	6	5	4	3	2	1
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	7	6	5	4	3	2	1
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	7	6	5	4	3	2	1
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
16	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	1	2	3	4	5	6	7
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	7	6	5	4	3	2	1
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	7	6	5	4	3	2	1
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	7	6	5	4	3	2	1

Cuestionario N°2 – Escala Compromiso organizacional

ÍTEM	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Levemente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera 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.	1	2	3	4	5	6	7
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.	1	2	3	4	5	6	7
5	No me siento como “parte de la familia” en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
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.	1	2	3	4	5	6	7
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