

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUANUCO  
<http://www.udh.edu.pe>

**TESIS**

---

**“La motivación laboral y el compromiso organizacional en la  
Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**AUTOR: Morón Ramos, Julio Christian**

**ASESOR: Burillo Vela, Julio Cesar**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2023**

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión Administrativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

# D

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 75626546

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41352183

Grado/Título: Maestro en ciencias económicas, mención: gestión pública

Código ORCID: 0000-0001-6739-9886

# H

### DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Martel Carranza, Christian Paolo	Doctor en administración de la educación	41905365	0000-0001-9272-3553
2	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión pública	23015516	0000-0002-7050-4277
3	Caycho Gutierrez, Zaida Elizabeth	Maestro en ciencias económicas, mención: gestión pública	40281309	0000-0003-1731-5212

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **16:00 horas del día 26 del mes de abril del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Dr. Christian Paolo Martel Carranza	(Presidente)
Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang	(Secretaria)
Mtra. Zaida Elizabeth Caycho Gutiérrez	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 941-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada: **"LA MOTIVACION LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 403 SALUD LEONCIO PRADO - 2022"**, presentada por el Bachiller, **MORON RAMOS, Julio Christian**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

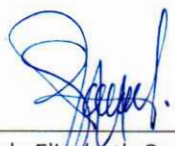
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo APROBADO con el calificativo cuantitativo de 15 QUINCE y cualitativo de BUENO (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 17:20 horas del día 26 del mes de abril del año 2023, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
Dr. Christian Paolo Martel Carranza  
N° DNI 41905365  
Código ORCID: 0000-0001-9272-3553  
**PRESIDENTE**

  
Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang  
N° DNI 23015516  
Código ORCID: 0000-0002-7050-4277  
**SECRETARIA**

  
Mtra. Zaida Elizabeth Caycho Gutiérrez  
N° DNI 40281309  
Código ORCID: 0000-0003-1731-5212  
**VOCAL**



## UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Julio César Burillo Vela, asesor del Programa Académico Administración de Empresas y designado mediante Resolución N° 029-2022-D-FCEMP-PAAE-UDH del estudiante Julio Christian Morón Ramos, de la investigación titulada: “La motivación laboral y el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022”

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 24% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin. Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Tingo María, 20 de mayo del 2023.

Burillo Vela, Julio César  
DNI N° 41352183  
Código Orcid N° 0000-0001-6739-9886

# INFORME DE TESIS POST SUSTENTACIÓN

## INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	24%	4%	14%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	12%
2	<a href="http://distancia.udh.edu.pe">distancia.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	2%
4	<a href="http://repositorio.usil.edu.pe">repositorio.usil.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
5	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://revistas.unheval.edu.pe">revistas.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://www.eumed.net">www.eumed.net</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="http://www.mef.gob.pe">www.mef.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1%
9	<a href="http://repositorio.unsa.edu">repositorio.unsa.edu</a> Fuente de Internet	<1%

  
Burillo Vela, Julio César  
DNI N° 41352183  
Código Orcid N° 0000-0001-6739-9886

## **DEDICATORIA**

A Dios, por ser la inspiración y fortaleza para prolongar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.

A mis padres, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, con el ejemplo de esfuerzo y valentía.

A mis hermanos, por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi alma mater, la Universidad de Huánuco, por ofrecerme la oportunidad de realizar mi sueño por llegar a formarme como profesional.

A mis queridos padres, por haberme dado la oportunidad de formarme en esta prestigiosa universidad y haber sido mi soporte durante todo este tiempo.

A mis hermanos, por su cariño y afecto firme.

A los amigos que forman parte de mi vida, los cuales me ofrecen su contribución y apoyo ilimitado.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	13
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	13
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	14
1.3. OBJETIVOS .....	14
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	14
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	14
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	15
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	15
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	15
1.6.1. RECURSOS HUMANOS .....	15
1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS .....	15
1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS.....	16
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO .....	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	17
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	17



2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES .....	18
2.2. BASES TEÓRICAS .....	18
2.2.1. MOTIVACIÓN LABORAL .....	18
2.2.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL .....	21
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	24
2.4. HIPÓTESIS .....	26
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL .....	26
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: .....	26
2.5. VARIABLES .....	26
2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE .....	26
2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE .....	26
2.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	27
CAPÍTULO III .....	28
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	28
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	28
3.1.1. ENFOQUE .....	28
3.1.2. ALCANCE O NIVEL .....	28
3.1.3. DISEÑO .....	28
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	28
3.2.1. POBLACIÓN .....	28
3.2.2. MUESTRA .....	29
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ....	29
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	29
CAPITULO IV .....	30
RESULTADOS .....	30
4.1. MOTIVACIÓN LABORAL .....	30
4.1.1. RESPONSABILIDAD .....	30
4.1.2. LOGRO .....	32
4.1.3. RECONOCIMIENTO .....	34
4.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL .....	36
4.2.1. COMPROMISO AFECTIVO .....	36
4.2.2. COMPROMISO CONTINUO .....	38
4.2.3. COMPROMISO NORMATIVO .....	40

4.3. PRUEBA DE NORMALIDAD.....	42
4.4. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....	43
4.4.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL.....	43
4.4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS .....	44
CAPÍTULO V.....	48
DISCUSION DE RESULTADOS.....	48
CONCLUSIONES .....	50
RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
ANEXOS.....	58

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las Variables .....	27
Tabla 2 Distribución de la Población.....	29
Tabla 3 La Autonomía en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado ...	30
Tabla 4 El Empoderamiento en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado .....	31
Tabla 5 La Satisfacción en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado .	32
Tabla 6 El Compromiso en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado .	33
Tabla 7 La Recompensa Económica en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado.....	34
Tabla 8 La Recompensa No Económica en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado.....	35
Tabla 9 La Identidad en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado .....	36
Tabla 10 El Sentimiento de Pertenencia en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado.....	37
Tabla 11 La Permanencia en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado .....	38
Tabla 12 El Interés Económico en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado .....	39
Tabla 13 La Lealtad en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado .....	40
Tabla 14 La Obligación Personal en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado .....	41
Tabla 15 Prueba de normalidad.....	42
Tabla 16 Correlaciones de la Hipótesis General.....	43
Tabla 17 Correlaciones de la Hipótesis Específica 1 .....	44
Tabla 18 Correlaciones de la Hipótesis Específica 2 .....	45
Tabla 19 Correlaciones de la Hipótesis Específica 3 .....	46

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 La Autonomía en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado ..	30
Figura 2 El Empoderamiento en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado .....	31
Figura 3 La Satisfacción en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado	32
Figura 4 El Compromiso en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado	33
Figura 5 La Recompensa Económica en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado.....	34
Figura 6 La Recompensa No Económica en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado.....	35
Figura 7 La Identidad en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado.....	36
Figura 8 El Sentimiento de Pertenencia en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado.....	37
Figura 9 La Permanencia en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado	38
Figura 10 El Interés Económico en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado .....	39
Figura 11 La Lealtad en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado.....	40
Figura 12 La Obligación Personal en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado .....	41
Figura 13 Correlación de la Hipótesis General .....	43
Figura 14 Correlación de la Hipótesis Específica 1.....	44
Figura 15 Correlación de la Hipótesis Específica 2.....	45
Figura 16 Correlación de la Hipótesis Específica 3.....	46

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “La motivación laboral y el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022”, tuvo por objetivo general determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado. Se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, a un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental con modalidad transversal, aplicando la técnica de la encuesta mediante un cuestionario para la recopilación de datos a 85 empleados. Según los resultados más relevantes el 58,82% del personal está de acuerdo con permanecer constantemente comprometido con su puesto laboral y con la entidad, asimismo, el 52,94% de los empleados, está de acuerdo con laborar hoy en día en esta entidad más por su propio gusto que por determinada necesidad. Se concluye demostrando que la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, con una significancia bilateral de P-Valor  $< 0,012$  y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,271$ , indicando que existe una correlación positiva baja.

**Palabras Claves:** motivación laboral, responsabilidad, reconocimiento, compromiso organizacional, entidades públicas.

## ABSTRACT

The present research work entitled "Work motivation and organizational commitment in the Executive Unit 403 Health Leoncio Prado - 2022", had the general objective of determining how work motivation is related to organizational commitment in the Executive Unit 403 Health Leoncio Meadow. It was developed through a quantitative approach, at a descriptive correlational level and a non-experimental design with a cross-sectional modality, applying the survey technique through a questionnaire for data collection to 85 employees. According to the most relevant results, 58.82% of the personnel agree to remain constantly committed to their job and to the entity, likewise, 52.94% of the employees agree to work today in this entity more for his own pleasure than for any particular need. It concludes by showing that work motivation is significantly related to organizational commitment in the Leoncio Prado Health Executive Unit 403, with a bilateral significance of P-Value < 0.012 and a Pearson correlation coefficient of  $r = 0.271$ , indicating that there is a low positive correlation.

**Keywords:** Labor Motivation, Organizational Commitment and Public Entities.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “La motivación laboral y el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022”, se orientó a responder el problema general ¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022?, bajo este contexto, se puso a prueba la hipótesis, la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022. Los resultados que se obtuvieron han permitido contrastar la hipótesis de investigación planteada. El presente informe de tesis se estructuró en cinco capítulos, en el Capítulo I, el problema de investigación, en donde se realiza la descripción del problema, la formulación del problema, los objetivos generales y específicos, justificación, limitaciones y viabilidad de la investigación, en el Capítulo II, el marco teórico, donde se describe los antecedentes de la investigación tanto a nivel internacional, nacional y local, del mismo modo contiene las bases teóricas sobre las variables de investigación, las definiciones conceptuales, la hipótesis, y la operacionalización de variables, en el Capítulo III, la metodología de la investigación, se precisa el enfoque, alcance y diseño, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección, procesamiento y análisis de datos, en el Capítulo IV, los resultados, se especifican los resultados de la investigación con tablas y figuras estadísticas con sus respectivas interpretaciones hasta la contrastación de las hipótesis, y finalmente, en el Capítulo V, la discusión de resultados, contrastándolos con los resultados de los antecedentes de investigación. Así mismo se presentan las conclusiones y recomendaciones obtenidas durante la investigación.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En un contexto internacional, algunas compañías no están valorizando su capital humano a fin de incrementar la producción y mejorar la productividad, a pesar que Cerón (2015), indicó que la motivación es la herramienta con la que cuentan las organizaciones para poder alcanzar sus metas y objetivos, debido a que un empleado motivado para la empresa es un producto o servicio de mejor calidad, llevando a la organización al éxito y a un mejor posicionamiento en el mercado. Hoy en día, los colaboradores en las empresas se ven afectados por varios aspectos, internos o externos que influyen de forma positiva o negativa la operatividad de la misma.

En nuestro país, las entidades no demandan de altos niveles de compromiso de sus trabajadores, que les permitan armonizar con las exigencias de la sociedad, es decir, no hay involucramiento, identificación, ni permanencia en la organización, no se logran los objetivos esperados. Aun sabiendo que Guerrero (2017), considera que las personas son generadoras de los resultados organizacionales, es decir que los colaboradores comprometidos constituyen una ventaja competitiva y es trascendente que las organizaciones conozcan cuáles son algunos de los factores sobre los cuales pueden influir en los colaboradores para favorecer este compromiso. Por otro lado, Infa et al. (2017), sostiene que el 57% de los colaboradores de las empresas del sector automotriz no se encuentran comprometidos porque la organización no les brinda ninguna motivación y no reciben o reciben poca motivación por parte de sus jefes, la cual se ve afectada en sus funciones diarias y las metas que tiene como equipo.

En la Región Huánuco, uno de los principales problemas encontrados en sus instituciones, es la aparente disminución de la lealtad y compromiso de los colaboradores, causadas en parte por la excesiva presión laboral, las condiciones de los contratos, las metas exigidas, el trato de los superiores, los



niveles remunerativos, es por ello que, definiendo el compromiso organizacional Neves et al. (2018) señala que el compromiso organizacional se enmarca en tres componentes: afectivo, de continuidad o instrumental y normativo; del mismo modo Loli (2014), define el compromiso organizacional como un estado subjetivo de expectativa positiva, frente a una situación laboral particular.

En la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, se ha apreciado muchos dilemas con respecto al compromiso organizacional en sus colaboradores. Se muestra constantemente la falta de identidad e involucramiento de los trabajadores; además existe la ausencia de compromiso continuo, manifestándose esto en el poco tiempo que llevan muchos trabajadores laborando, y, por otro lado, se observa a diario la poca lealtad y obligación que tienen los empleados, evidenciándose por la falta de involucramiento frente a los objetivos y metas de la entidad. Se puede suponer que esta falta de un adecuado compromiso organizacional dentro de la institución se debe a un alto nivel de desmotivación laboral que presenta su personal en todos sus niveles, reflejándose en la poca responsabilidad en las funciones a los empleados, es decir hay un bajo nivel de autonomía y empoderamiento, los empleados están poco satisfechos y hay bastante falta de buen compromiso de estos con la entidad, en otras palabras el nivel de logros se califica de pésimo dentro de la organización, y con respecto a los reconocimientos, son desfavorables para los colaboradores, tanto los económicos y no económicos. Es por ello que surge la necesidad de determinar el grado de relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional dentro de esta institución.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022?

## **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

¿De qué manera la responsabilidad se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022?

¿De qué manera el logro se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022?

¿De qué manera el reconocimiento se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Determinar de qué manera la responsabilidad se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022.

Determinar de qué manera el logro se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022.

Determinar de qué manera el reconocimiento se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022.

## **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

El presente estudio resultó importante teóricamente, porque enriquece el conocimiento administrativo acerca de la motivación laboral

y su relación con el compromiso organizacional en las entidades del sector salud.

#### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Esta investigación resultó importante prácticamente porque los resultados obtenidos permiten a los funcionarios de la Red de Salud Leoncio Prado a mejorar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de sus trabajadores.

#### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Esta investigación resultó importante metodológicamente porque sirve a los investigadores como modelo de referencia para sus respectivos estudios, considerando la validez de los instrumentos aplicados y la estructura utilizada.

### **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Hubo pocos profesionales especialistas en relación al tema de investigación, teniendo un mínimo soporte en ese aspecto, en nuestra localidad.

### **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.6.1. RECURSOS HUMANOS**

Este estudio fue viable porque se contó con los recursos humanos suficientes para el apoyo en su ejecución, tal es así que se asumió el apoyo desinteresado de personal profesional especializado en investigación, lo cual es de mucho interés. Así mismo se contó con el apoyo del personal que labora en la entidad en estudio.

#### **1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS**

En este estudio se asumió los recursos económicos necesarios para su desarrollo con toda normalidad, porque el financiamiento para su ejecución fue propio del investigador.

### **1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS**

Para facilitar el desarrollo del presente estudio, así como el procesamiento de datos y la obtención de la información a través de las técnicas y los instrumentos programados, se contó con los recursos tecnológicos de la información y comunicación tales como: computadora, impresora, scanner, softwares estadísticos, etc.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

En referencia a los antecedentes revisados en el contexto internacional se tiene a Chóez, (2021), quien sostiene que la mayoría de los empleados están dispuestos a trabajar horas extras con incentivos salariales como estrategias de motivación, esto en acción para el beneficio de los empleados y personal, es decir, la motivación laboral no solo tiene un gran impacto en el compromiso organizacional en Sportmancar, sino que es importante promover la motivación laboral y el compromiso organizacional como una herramienta clave para su éxito, asimismo, Sagredo (2019), concluye que existe correlación positiva y significativa entre las variables, se observa que para los estudiantes las dimensiones compromiso, motivación y satisfacción predicen de mejor forma la percepción de la gestión y en el caso de los docentes es la dimensión compromiso la que mejor predice la gestión, además, Flores et al. (2020), sustentan que los factores motivacionales con mayor relación a fomentar el compromiso organizacional fueron la autonomía, la autorrealización, la retroalimentación, el lugar de trabajo y la afiliación, así mismo el principal tipo de compromiso detectado en la organización fue el de carácter afectivo, seguido del normativo y en menor grado el de seguimiento; lo cual ayuda a fomentar la competitividad en la organización.

##### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

En referencia a los antecedentes considerados en el nivel nacional tenemos a Chambi (2018), quien concluye que existe una relación estadísticamente significativa y directa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Paucarpata, además, De la Puente (2018), afirma que los empleados de la

Municipalidad de Trujillo conservan un grado medio alto de compromiso y motivación al logro, es decir, se hallan implicados con su entidad y estimulados para continuar como parte de ella, logrando los objetivos personales y organizacionales, también, Godoy, (2018), sostiene que existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional ( $r=0.864$ ) en una empresa manufacturera en Lima.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

En referencia a los antecedentes revisados en el contexto local se tiene a Mancilla (2020), quien sustenta que existe relación significativa y positiva entre la motivación laboral y la satisfacción laboral ( $r=0.641$ ) en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco, asimismo, Cántaro (2019), afirma que la motivación laboral influye significativamente en el rendimiento laboral del personal en el Tragamonedas Palacio Royal, y además, Carrión (2018), concluye que una correlación directa entre el clima laboral y el compromiso organizacional, indicado con un grado de correlación calificado como bueno ( $r = 0.783$ ) en la Municipalidad Provincial de Tocache.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. MOTIVACIÓN LABORAL**

García (2010), define a la motivación laboral como el nivel en el que los trabajadores aprecian su trabajo, y ello está relacionado con la capacidad para decidir, sus acciones creativas, sus ganas y la complacencia ante el logro de objetivos, porque le permiten la autorrealización al ocuparse de algún cargo.

Para Chiavenato (2011), la motivación laboral es la consecuencia de la interacción entre la persona y el contexto donde se desenvuelve.

Según Robbins et.al. (2015), la motivación laboral se define como un conjunto de métodos que se relacionan con la voluntad, norte e insistencia del arrojo que lleva a cabo un individuo para lograr un

objetivo. La motivación cuando es positiva, estimulará y permitirá que el empleado empiece, mantenga y direcciona su comportamiento al logro de recompensa interna o externa. Por otro lado, cuando la motivación es negativa, causará la aceleración, sostenimiento y disposición del individuo con la posibilidad de impedir una derivación desagradable, esta negatividad suele inhabilitar la conducta que lo causó. Ahora, las distintas ideas no sugieren el uso de la motivación negativa. Ciertos estudiosos valoran el castigo que puede surtir efecto en el corto plazo, pero a largo plazo puede originar recurrencia del comportamiento no deseado, fuerza psicológica indeseada, comportamiento belicoso destructor, trabajo indiferente y carencia de actitud creativa, miedo a la sanción y movimiento y abandono del trabajo.

Para Marín et al. (2016), la importancia de la motivación laboral está en su origen y sentido. La estimulación interna, llamada además automotivación, implica de manera espontánea, las carencias morales vivientes, la indagación individual y la aspiración de progresar. Laboralmente, esta automotivación reconoce establecer un ambiente propicio para que el empleado realice su labor, con autonomía de recompensas o sanciones, solo por considerar que ello es mejor y ocasiona complacencia, y la estimulación externa, que es causada por los estímulos y beneficios autónomos de la tarea que un empleado lleva a cabo para lograrlos y cuyo control obedece a individuos o casos externos

Robbins et.al. (2015), especificaron seis dimensiones de la motivación laboral: reconocimiento, logro, progreso, crecimiento, responsabilidad y reto profesional. Para el presente estudio solo tomaremos las dimensiones que se encuentran en mayor dificultad dentro de la entidad, es decir, la responsabilidad, el logro y el reconocimiento.

#### **2.2.1.1. RESPONSABILIDAD**

Robbins et.al. (2015), definen a la responsabilidad como el

nivel de libertad que un trabajador tiene decidir y efectuar sus opiniones. Esta contiene el encargo del trabajo de todos o el que se le entregue otro compromiso. Se establece mediante la autonomía, que se puede entender, como la capacidad que tienen los empleados para vigilar su contexto de trabajo. Esta autonomía se relaciona con la capacidad para elegir planes, funciones o consumidores, etc. Generalmente, sólo los empleados de la alta gerencia tienen bastante autonomía, lo que puede repercutir en el desplazamiento de los empleados de más bajo nivel. Por lo tanto, si hay que aumentar el compromiso del empleado o su motivación, se necesita entregar al personal los derechos para elegir sobre su trabajo.

#### **2.2.1.2. LOGRO**

El logro se puede entender como el estímulo por resaltar y conseguir triunfo en relación a un grupo de patrones. El logro, desde el punto de vista de la motivación, está relacionado básicamente por el control y la satisfacción del empleado (Robbins et.al.,2015).

Cano (2005), establece que la supervisión viene a ser una actividad o varias actividades que lleva a cabo un trabajador al dirigir el trabajo de un grupo de empleados, con el fin de conseguir de ellas su máxima eficacia y satisfacción mutua. Tiene como propósito la mejora del rendimiento del personal, aumentar su competitividad y asegurar la calidad en los servicios. Alles (2007), dice que la satisfacción se puede entender como un grupo de emociones y conmociones propicias o perjudiciales que tiene los empleados sobre su labor. Es decir, que está directamente basado en el contexto de trabajo, por lo tanto, establecerá el grado de su compromiso.

#### **2.2.1.3. RECONOCIMIENTO**

Según Robbins et.al. (2015), el reconocimiento es una



actividad para mostrarse conforme por parte del que controla, u otro empleado de la dirección, compañero de trabajo, clientela, o las personas en general. Siendo una actividad de congratulación, enaltecimiento o error. Está establecido por el premio y dogma de los logros.

El Instituto de ingeniería del conocimiento (IIC, 2013), especifica que es relevante reconocer el trabajo como un premio, usada por una empresa para motivar a sus empleados y conseguir un alto rendimiento. Hay dos clases de recompensas: la recompensa económica y la recompensa no económica. La idea básica del reconocimiento se da porque la distinción es brindada como devolución por un producto proporcionado, así que tiene un fin de instrumento; mientras que las recompensas, son una manera de demostrar el valor de una persona, es decir, es un indicador humano. Porque es el individuo, el dueño de sus conductas que le conllevaron a ser reconocido. Reconocer a los empleados por una labor bien ejecutada brinda estas utilidades: concibe una consecuencia en el sentido que tiene el trabajo, implica y obliga a los trabajadores, se refleja en la complacencia del empleado, en la eficiencia y eficacia. Si el trabajo es reconocido, entonces, se reconoce una de las carencias más relevantes del trabajo, su carencia es estimada como un componente de peligro psicológico y social que influirá en el incremento del estrés laboral.

## **2.2.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Para Robbins et.al. (2015), la motivación se define como la voluntad y esfuerzo de los empleados para conseguir los objetivos dentro de la empresa y está establecida por la búsqueda de la satisfacción de alguna necesidad personal.

Para Zegarra (2014), el compromiso organizacional se entiende como el grado de identidad y pertenencia de las personas con la organización buscando establecer de qué manera el empleado se

relaciona en la empresa. Por otro lado, determina que grupos se encuentran en una empresa, supervisores, subalternos y compradores. Se entiende como compromiso organizacional al grado en el que una persona trabajadora se identifica con una organización determinada y sus metas y desea mantener la pertenencia a ella. Este compromiso se refiere a cuan comprometido están los colaboradores con la compañía respecto a los objetivos y al logro de las metas establecidas por la organización. Acá la empresa necesita definir estrategias encaminadas a colocar al colaborador como cliente interno que propicie construir la satisfacción del mercado externo desde adentro de la organización misma. La combinación del entusiasmo, eficiencia, calidad, satisfacción, involucramiento, competencias que poseen los colaboradores, identificación con la organización, son factores determinantes del éxito de la organización y posibilita la creación de una ventaja competitiva, que necesita ser debidamente gestionada para ser sostenible en el tiempo.

Según Hernández (2008), el compromiso organizacional es la relación entre la empresa y trabajadores donde se puede también indagar e identificar las consecuencias y causas de cada uno de los trabajadores a que no puedan desempeñarse bien en sus labores, es por ello que la organización se orienta de manera simultánea a analizar su misión y visión asimismo obtener divisas económicas para la misma. Sin embargo, es necesario definir bien las labores de los trabajadores para diagnosticar el puesto que está laborando, si está de acuerdo con lo propuesto.

Meyer y Allen (1997) conceptualiza que es un estado psicológico que existe entre la empresa con el individuo, de tal manera que al evaluar la toma de decisiones se identifica el análisis situacional de la empresa. De los resultados existen algunos autores que plantearon tres elementos que asigna el compromiso organizacional: normativo, de continuación y efectivo, así la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber permanecer en la organización. En este caso el

compromiso busca el lazo que existentes entre los trabajadores y los directores de la empresa que definen tres ponentes, para mejorar un ambiente de trabajo agradable.

Los estudios desarrollados no son muchos, han sido trabajados sobre la base de la propuesta de Meyer y Allen (1997), quienes indicaron que dicha relación entre una persona y una organización presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Según estos autores existen tres componentes del compromiso: afectivo, referido a lazos emocionales que las personas forjan con la organización al satisfacer sus necesidades y expectativa; de continuidad o conveniencia, referido a darse cuenta respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo, y el compromiso normativo, referido a la creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones, debido, entre otros, al proceso de socialización que experimentan los trabajadores al incorporarse a la misma, desarrollando fuertes sentimientos de obligación de permanecer en la empresa.

La revisión de la literatura sobre el compromiso con la organización ha permitido sustentar según De Frutos et al. (1998) tres dimensiones del compromiso, y son afectiva, de continuación y normativo.

#### **2.2.2.1. COMPROMISO AFECTIVO**

Su particularidad que existe entre la empresa y el trabajador son los lazos de sentimientos psicológicos que los une entre estos dos grupos con el fin de mejorar el clima de la organización llevando el cumplimiento de sus metas. El trabajador se siente orgulloso y satisfecho de pertenecer a la organización a donde pertenecen.

#### **2.2.2.2. COMPROMISO DE CONTINUACIÓN**

Se considera primordialmente dentro de la organización que el personal tome conciencia respecto a sus actividades y a los

costos altos que le correspondería el hecho de renunciar a la empresa. De esta manera se analiza simultáneamente como evaluar el trabajador, los esfuerzos y sacrificios que ha realizado hasta ese punto, así como también analizar la forma de vida y las consecuencias que se produce en su hogar con el objetivo de ofrecer nuevas alternativas de desarrollo laboral que existe en mercado. Importante responder y conocer las necesidades de cada empleado, teniendo en claro las mejores oportunidades que le garantiza al dejar la organización o también el mal clima organizacional dentro del nuevo trabajo.

### **2.2.2.3. COMPROMISO NORMATIVO**

El compromiso normativo genera en el personal obligaciones de quedarse laborando por reconocimiento o ya sea por vínculo, convivencia que tiene con la organización, de esta manera observar que el lazo no es un resultado de ambición ni mucho menos de conformidad, sino se orienta las emociones de compromisos. El trabajador deberá ser eficiente y generar producción al momento de ingresar a la empresa, de esta forma mostrará cual recompensado y satisfecho se encuentra con las organizaciones.

## **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

### **Cultura empresarial**

Conjunto de normas valores compartidos y formas de pensar que marcan el comportamiento de personas que prestan sus servicios a una empresa, y que caracterizan o dan una imagen externa de dicha empresa a sus clientes proveedores y entorno en general (Gronroos, 2004).

### **Empowerment**

Es el poder delegado a los empleados de una organización para tomar determinadas decisiones. Este proceso tiene por un lado la libertad y el respeto del empleado y por otro la expectativa y la necesidad de delegación

por parte de los gestores (Bansal et. al., 2001).

### **Incentivo**

Es una parte variable del salario o un reconocimiento que premia un resultado superior al exigible (Ardila, 2009).

### **Factores motivacionales**

Los factores motivacionales se relacionan con la totalidad del puesto laboral, las labores y las obligaciones afines con el cargo, causan una consecuencia de satisfacción perenne y una ampliación del rendimiento con grados de excelencia, es decir, sobre los niveles normales (Robbins et.al., 2015).

### **Motivación**

Según Ardila (2009), La motivación es una serie de procesos individuales que estimula una conducta para beneficio propio, colectivo o laboral. puede ser tanto positiva como negativa y puede ser tanto personal como laboral.

### **Productividad**

La eficacia con que los insumos de servicio se transforman en productos que añaden valor para los clientes (Wirtz, 2009).

### **Reconocimiento**

Una generosa gratificación, normalmente relacionada a un pago excelente de salario, puede estar asociada al pago de bonos por productividad o alcance de metas y objetivos de la organización (Bansal et. al., 2001).

### **Satisfacción**

Es el resultado del cual el consumidor va a evaluar si la empresa cumplió con sus expectativas; de la misma manera el consumidor decide si vuelve a comprar o no en dicha organización (Kotler, 2003).

## **Servicio**

Es un conjunto de actividades interrelacionadas que se ofrece, con el fin de que el cliente obtenga el producto en el momento y lugar adecuado y se asegure un uso correcto del mismo (Kotler, 2003).

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

- La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:**

- La responsabilidad se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado – 2022.
- El logro se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado – 2022.
- El reconocimiento se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado – 2022.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE**

Compromiso organizacional

### **2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE**

Motivación laboral

## 2.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 1**

*Operacionalización de las Variables*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Variable independiente:</b> Motivación laboral	Responsabilidad	Autonomía Empoderamiento
	Logro	Satisfacción Compromiso
	Reconocimiento	Recompensa económica Recompensa no económica Identidad Sentimiento de pertenencia
<b>Variable dependiente:</b> Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Permanencia Interés económico
	Compromiso continuo	
	Compromiso normativo	Lealtad Obligación personal

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

##### **3.1.1. ENFOQUE**

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, al combinar datos cuantitativos, de muestras estadísticas y al establecer conclusiones que se pueden generalizar, con información obtenida por métodos cuantitativos sobre la relación de las variables en investigación (Hernández et al., 2014).

##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

El presente estudio tuvo un nivel descriptivo correlacional, ya que según Hernández et al. (2014), se busca especificar propiedades y características relevantes de cualquier fenómeno que se estudie, describe tendencias y asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. Es decir, se buscó detallar cómo son, cómo se manifiestan y la manera en que se asocian las variables especificando propiedades, características y rasgos importantes.

##### **3.1.3. DISEÑO**

En cuanto al diseño de investigación fue no experimental, y a su vez es transversal porque se estudió a las variables tal y como están sin manipulación, además los datos se recogieron en un único momento (Hernández et al., 2014).

#### **3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA**

##### **3.2.1. POBLACIÓN**

La población para la presente investigación estuvo conformada por todo el personal administrativo de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, como se presenta en la siguiente tabla:



**Tabla 2**

*Distribución de la Población*

<b>Condición</b>	<b>Cantidad</b>
Personal administrativo nombrado	30
Personal administrativo contratado	55
<b>Total</b>	<b>85</b>

Fuente: Subgerencia de Recursos Humanos Red de Salud Leoncio Prado

### **3.2.2. MUESTRA**

En la presente investigación no fue necesario utilizar el muestreo, dado que el tamaño de la población es reducido. Por lo tanto, la muestra será igual a la población, es decir 85 empleados administrativos de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado.

### **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

La técnica que fue utilizada para el presente estudio fue la encuesta y su instrumento fue el cuestionario. Para obtener los datos acerca de la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores dentro de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, se realizó preguntas concretas mediante un cuestionario anónimo a cada unidad de análisis.

### **3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

En la presente investigación se utilizaron las técnicas de estadística descriptivas mediante el Programa Excel y SPSS, para llevar a cabo de manera consistente el proceso y análisis de la información, ya que éstas nos ayudaron a definir, medir y analizar la relación de la motivación laboral y el compromiso organizacional dentro de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. MOTIVACIÓN LABORAL

##### 4.1.1. RESPONSABILIDAD

###### Autonomía

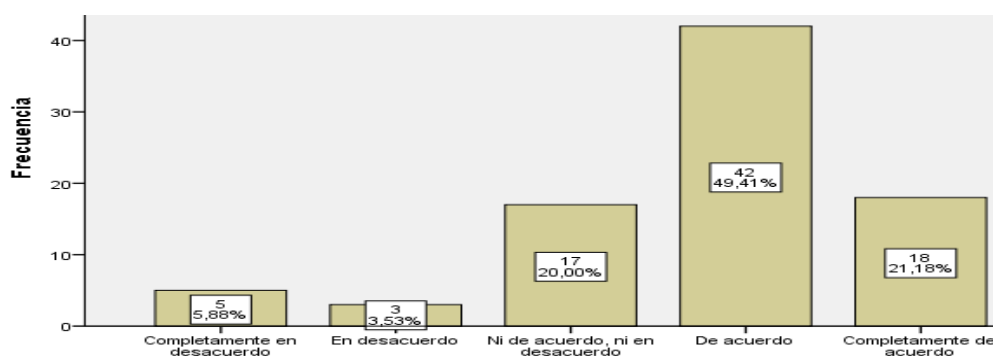
**Tabla 3**

*La Autonomía en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	5	5,9
En desacuerdo	3	3,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	20
De acuerdo	42	49,4
Completamente de acuerdo	18	21,2
Total	85	100,0

**Figura 1**

*La Autonomía en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado*



#### Interpretación

En la Figura 1, se observa que el 49,41% de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está de acuerdo, el 21,18% está completamente de acuerdo, el 20% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 3,53% está en desacuerdo y el 5,88% está completamente en desacuerdo, con poseer independencia suficiente para realizar sus actividades y estar motivado dentro de esta entidad.

## Empoderamiento

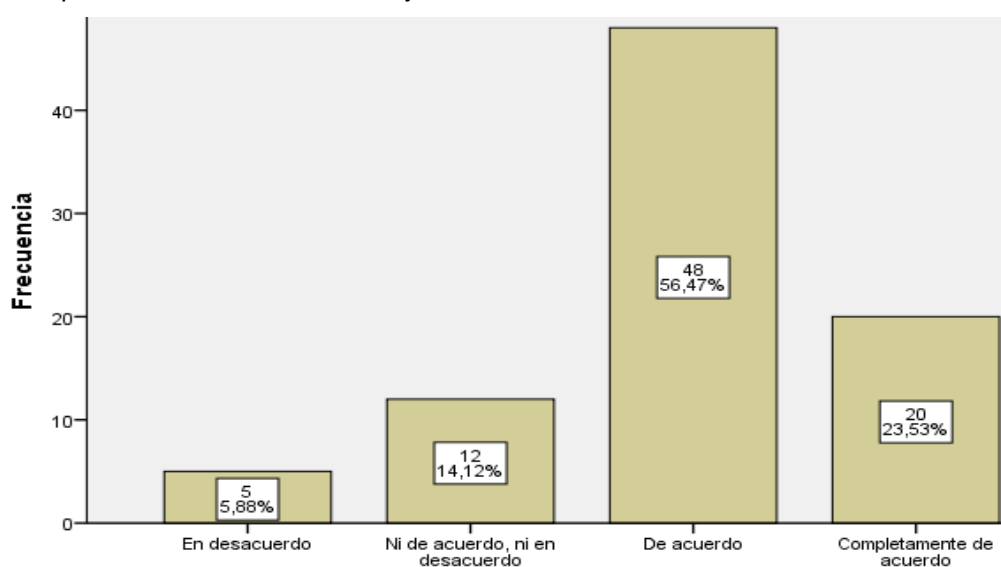
**Tabla 4**

*El Empoderamiento en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	5	5,9
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	14,1
De acuerdo	48	56,5
Completamente de acuerdo	20	23,5
Total	85	100,0

**Figura 2**

*El Empoderamiento en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado*



### Interpretación

En la Figura 2, se observa que el 56,47% de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está de acuerdo, el 23,53% está completamente de acuerdo, el 14,12% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 5,88% está en desacuerdo, con tener bastante compromiso y capacidad de decisión en su puesto laboral para estar motivado dentro de esta entidad.

## 4.1.2. LOGRO

### Satisfacción

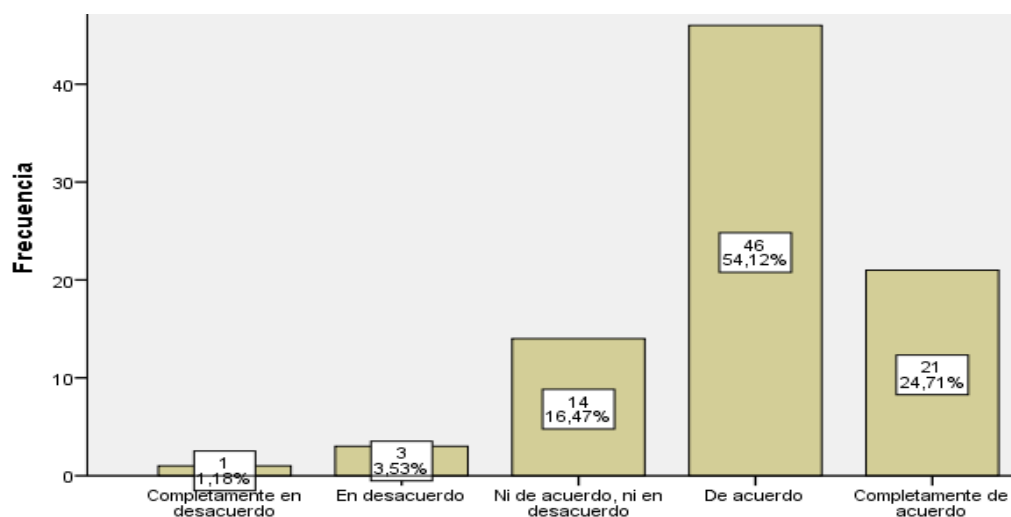
Tabla 5

*La Satisfacción en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	1	1,2
En desacuerdo	3	3,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	16,5
De acuerdo	46	54,1
Completamente de acuerdo	21	24,7
Total	85	100,0

Figura 3

*La Satisfacción en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado*



### Interpretación

En la Figura 3, se observa que el 54,12% de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está de acuerdo, el 24,71% está completamente de acuerdo, el 16,47% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 3,53% está en desacuerdo y el 1,18% está completamente en desacuerdo, con sentirse dichoso y orgulloso cuando es apreciado por sus colegas por un buen día en el trabajo dentro de esta entidad.

## Compromiso

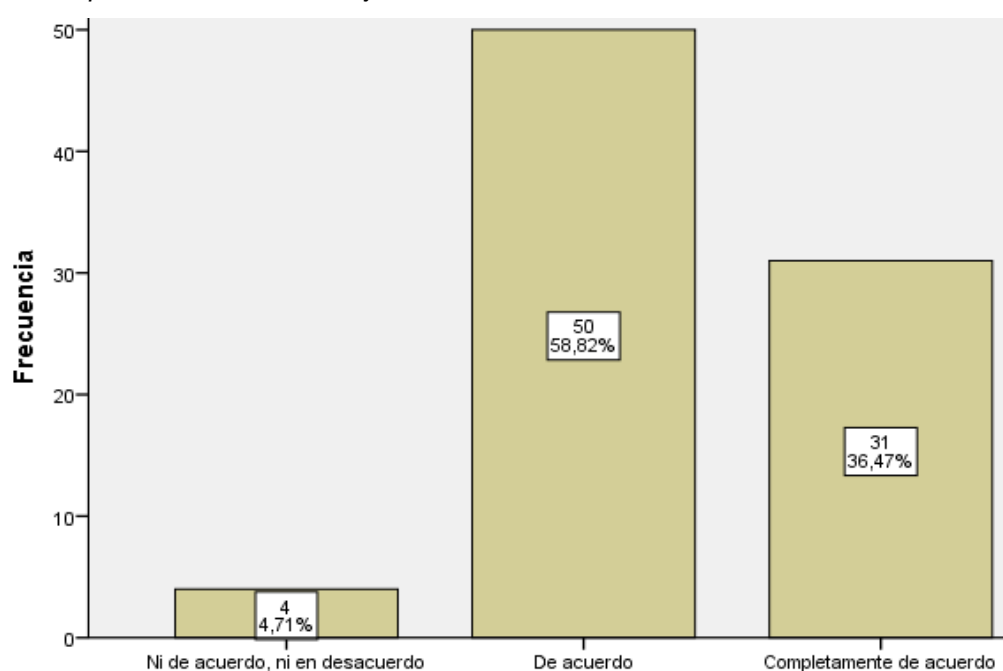
**Tabla 6**

*El Compromiso en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	4,7
De acuerdo	50	58,8
Completamente de acuerdo	31	36,5
Total	85	100,0

**Figura 4**

*El Compromiso en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado*



### Interpretación

En la Figura 4, se observa que el 58,82% de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está de acuerdo, el 36,47% está completamente de acuerdo y el 4,71% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, con permanecer constantemente comprometido con su puesto laboral y con esta entidad.

### 4.1.3. RECONOCIMIENTO

#### Recompensa económica

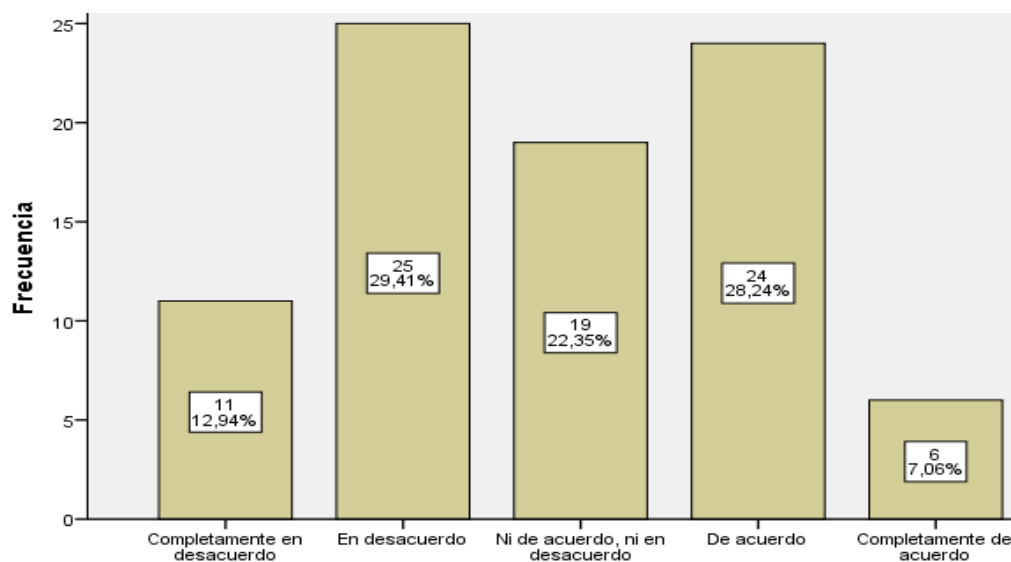
Tabla 7

*La Recompensa Económica en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	11	12,9
En desacuerdo	25	29,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	22,4
De acuerdo	24	28,2
Completamente de acuerdo	6	7,1
Total	85	100,0

Figura 5

*La Recompensa Económica en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado*



#### Interpretación

En la Figura 5, se observa que el 29,41% de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está en desacuerdo, el 28,24% está de acuerdo, el 22,35% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 12,94% está completamente en desacuerdo y el 7,06% está completamente de acuerdo, con que el sistema remunerativo es acorde con la productividad para realizar con agrado el trabajo dentro de esta entidad.

## Recompensa no económica

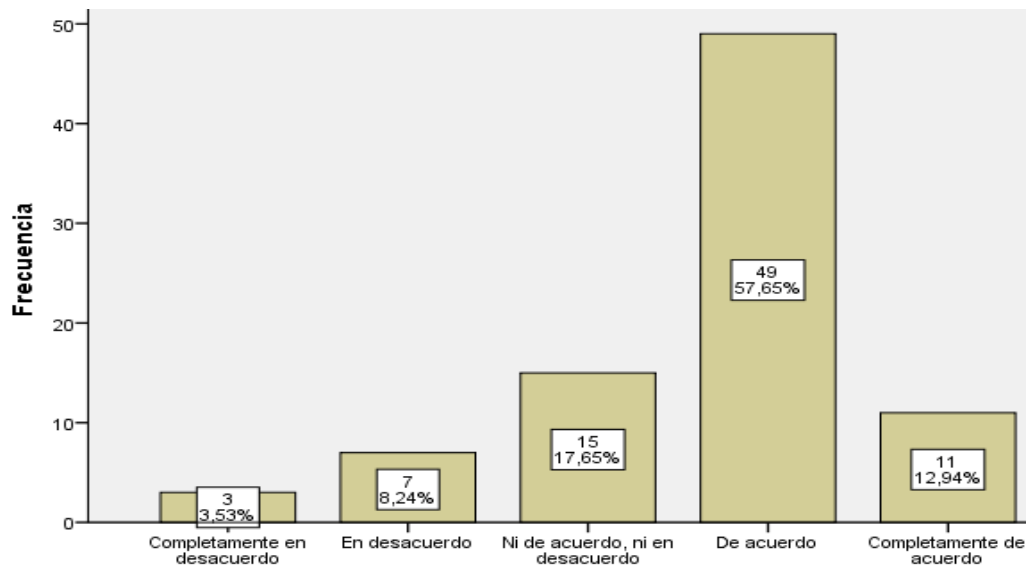
**Tabla 8**

*La Recompensa No Económica en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	3	3,5
En desacuerdo	7	8,2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	17,6
De acuerdo	49	57,6
Completamente de acuerdo	11	12,9
Total	85	100,0

**Figura 6**

*La Recompensa No Económica en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado*



### Interpretación

En la Figura 6, se observa que el 57,65% de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está de acuerdo, el 12,94% está completamente de acuerdo, el 17,65% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 8,24% está en desacuerdo y el 3,53% está completamente en desacuerdo, con desempeñar apropiadamente sus labores cuando lo elogian continuamente dentro de esta entidad.

## 4.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

### 4.2.1. COMPROMISO AFECTIVO

#### Identidad

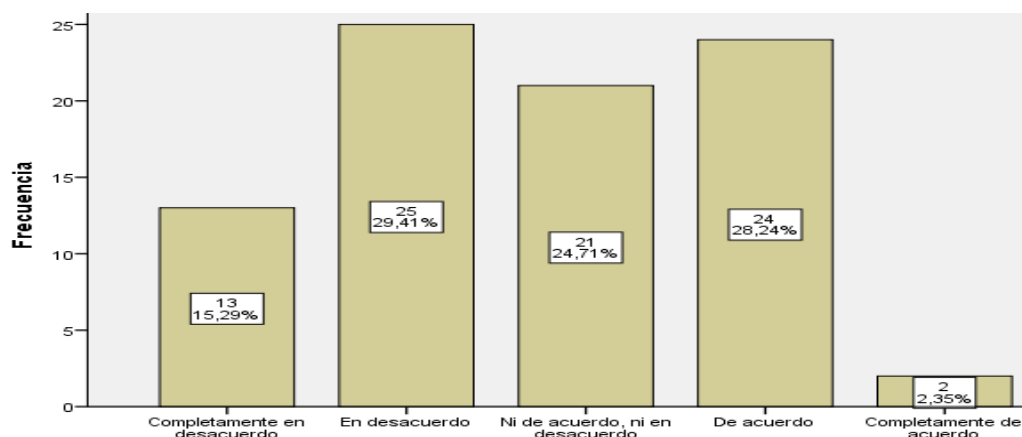
**Tabla 9**

*La Identidad en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	13	15,3
En desacuerdo	25	29,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	24,7
De acuerdo	24	28,2
Completamente de acuerdo	2	2,4
Total	85	100,0

**Figura 7**

*La Identidad en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado*



#### Interpretación

En la Figura 7, se observa que el 29,41% de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está en desacuerdo, el 28,24% está de acuerdo, el 24,71% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 15,29% está completamente en desacuerdo y el 2,35% está completamente de acuerdo, con creer efectivamente que los problemas de esta entidad son sus propios problemas.



## Sentimiento de pertenencia

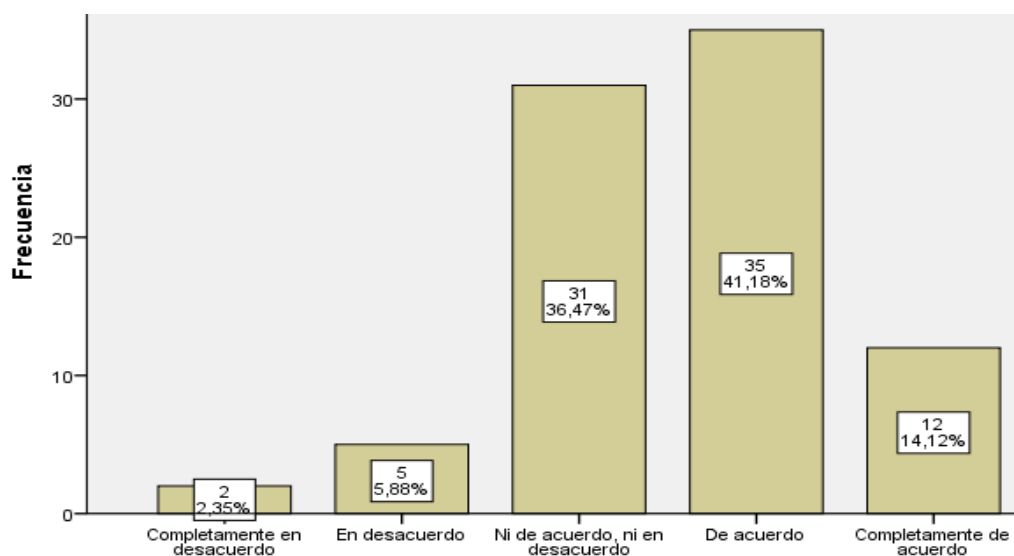
**Tabla 10**

*El Sentimiento de Pertenencia en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	2	2,4
En desacuerdo	5	5,9
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	31	36,5
De acuerdo	35	41,2
Completamente de acuerdo	12	14,1
Total	85	100,0

**Figura 8**

*El Sentimiento de Pertenencia en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado*



### Interpretación

En la Figura 8, se observa que el 41,18% de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está de acuerdo, el 36,47% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 14,12% está completamente de acuerdo, el 5,88% está en desacuerdo y el 2,35% está completamente en desacuerdo, con poseer realmente una fuerte sensación de pertenencia a esta entidad.

## 4.2.2. COMPROMISO CONTINUO

### Permanencia

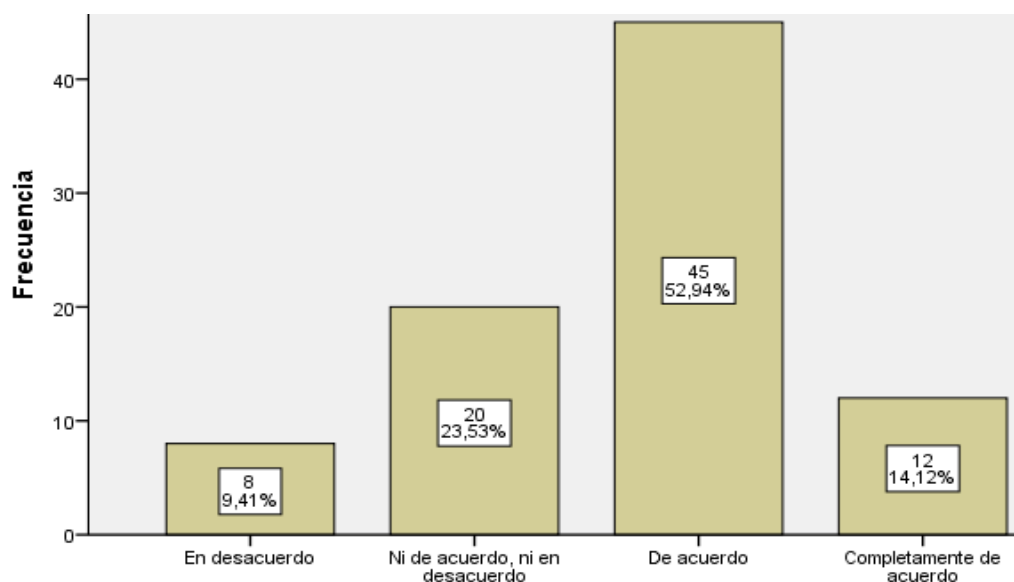
Tabla 11

*La Permanencia en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	8	9,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	23,5
De acuerdo	45	52,9
Completamente de acuerdo	12	14,1
Total	85	100,0

Figura 9

*La Permanencia en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado*



### Interpretación

En la Figura 9, se observa que el 52,94% de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está de acuerdo, el 23,53% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 14,12% está completamente de acuerdo y el 9,41% está en desacuerdo, con laborar hoy en día en esta entidad más por su propio gusto que por determinada necesidad.

## interés económico

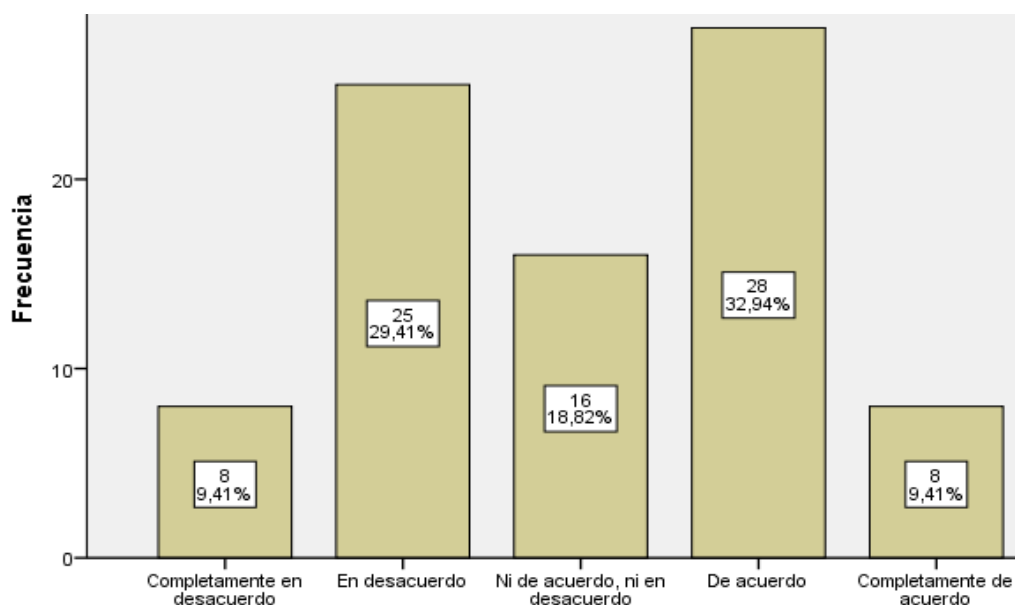
Tabla 12

*El Interés Económico en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	8	9,4
En desacuerdo	25	29,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	18,8
De acuerdo	28	32,9
Completamente de acuerdo	8	9,4
Total	85	100,0

Figura 10

*El Interés Económico en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado*



### Interpretación

En la Figura 10, se observa que el 32,94% de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está de acuerdo, el 29,41% está en desacuerdo, el 18,82% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, un 9,41% está completamente de acuerdo y otro 9,41% está completamente en desacuerdo, con tener mínimas alternativas para conseguir otro trabajo similar y considerar la posibilidad de dejar esta entidad.

### 4.2.3. COMPROMISO NORMATIVO

#### Lealtad

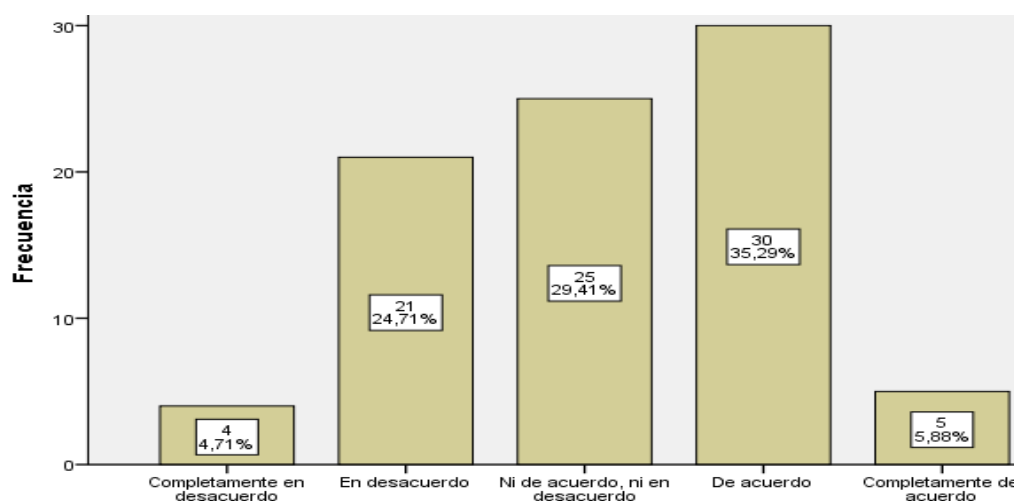
**Tabla 13**

*La Lealtad en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	4	4,7
En desacuerdo	21	24,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	25	29,4
De acuerdo	30	35,3
Completamente de acuerdo	5	5,9
Total	85	100,0

**Figura 11**

*La Lealtad en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado*



#### Interpretación

En la Figura 11, se observa que el 35,29% de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está de acuerdo, el 29,41% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 24,71% está en desacuerdo, el 5,88% está completamente de acuerdo y el 4,71% está completamente en desacuerdo, con sentirse culpable si abandona en estos momentos esta entidad, considerando todo lo que le ha brindado.

## Obligación personal

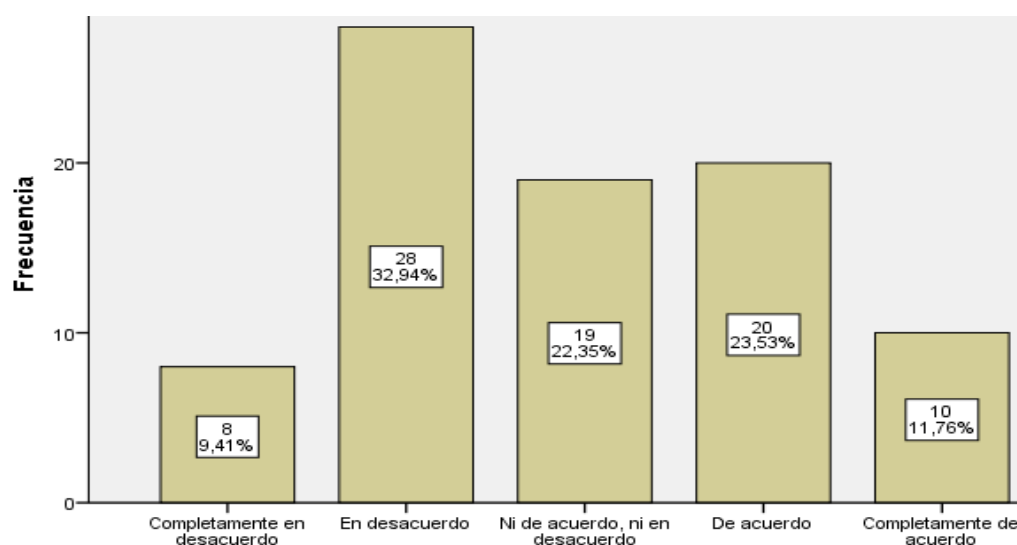
**Tabla 14**

*La Obligación Personal en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	8	9,4
En desacuerdo	28	32,9
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	22,4
De acuerdo	20	23,5
Completamente de acuerdo	10	11,8
Total	85	100,0

**Figura 12**

*La Obligación Personal en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado*



### Interpretación

En la Figura 12, se observa que el 32,94% de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está en desacuerdo, el 23,53% está de acuerdo, el 22,35% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 11,76% está completamente de acuerdo y el 9,41% está completamente en desacuerdo, con no abandonar ahora esta entidad, porque se siente obligado con todos sus compañeros de trabajo.

### 4.3. PRUEBA DE NORMALIDAD

**Tabla 15**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,099	85	,270	,963	85	,160
Compromiso organizacional	,111	85	,110	,983	85	,316

#### **Explicación**

Para elegir con respecto a la prueba de hipótesis a utilizar, debemos determinar el nivel de distribución de la normalidad de los datos estadísticos. Al manejar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, por tratarse de una muestra 85 unidades y asumiendo como criterio el valor de significancia  $p=0,05$ ; se obtuvo un valor de normalidad para la motivación laboral de  $\text{Sig.} = 0,270$  y un valor de normalidad para el compromiso organizacional de  $\text{Sig.} = 0,110$ , lo que demuestra que los valores de significancia de estas variables son mayores, es decir, el valor de  $p=0,05 < \text{Sig.} = 0,270$  y  $p=0,05 < \text{Sig.} = 0,110$ ; por lo tanto en base a estos resultados se empleó la prueba de hipótesis de correlación "r" de Pearson para medir el nivel de relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado.

## 4.4. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

### 4.4.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

#### Hipótesis general

- La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022.

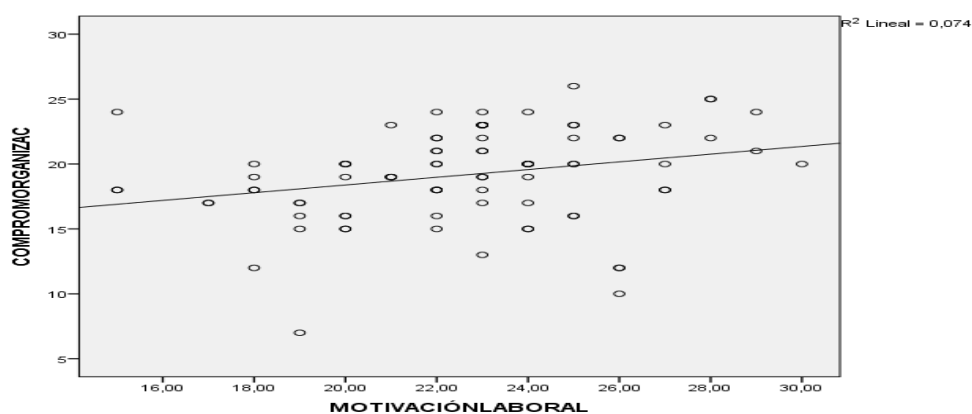
**Tabla 16**

*Correlaciones de la Hipótesis General*

		Motivación laboral	Compromiso organizacional
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,271
	Sig. (bilateral)		,012
	N	85	85
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,271	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	85	85

**Figura 13**

*Correlación de la Hipótesis General*



#### Interpretación

Al considerar la prueba estadística, los resultados demuestran que existe correlación positiva baja ( $r = 0,271$ ) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación es significativa ( $P\text{-Valor} < 0,012$ ), teniendo en cuenta que la significancia

es de  $P < 0,05$ . Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022.

#### 4.4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS

##### Hipótesis específica 1

- La responsabilidad se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022.

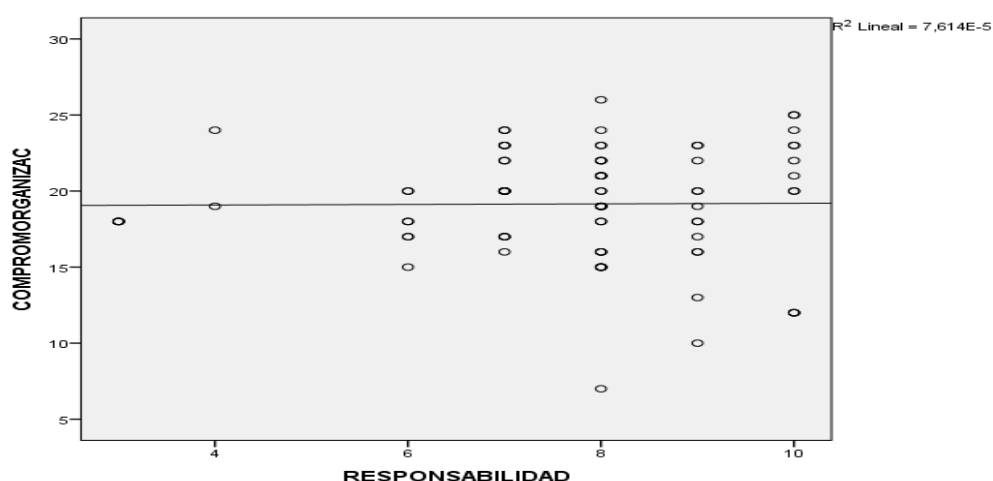
**Tabla 17**

*Correlaciones de la Hipótesis Específica 1*

		Responsabilidad	Compromiso organizacional
Responsabilidad	Correlación de Pearson	1	,009
	Sig. (bilateral)		,937
	N	85	85
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,009	1
	Sig. (bilateral)	,937	
	N	85	85

**Figura 14**

*Correlación de la Hipótesis Específica 1.*



##### Interpretación

Al considerar la prueba estadística los resultados demuestran que existe correlación positiva muy baja ( $r = 0,009$ ) y la significancia bilateral



(P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación no es significativa (P-Valor < 0,937), teniendo en cuenta que la significancia es de  $P < 0,05$ . Por lo tanto, no se acepta la hipótesis planteada, es decir, la responsabilidad no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022.

## Hipótesis Específica 2

- El logro se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022.

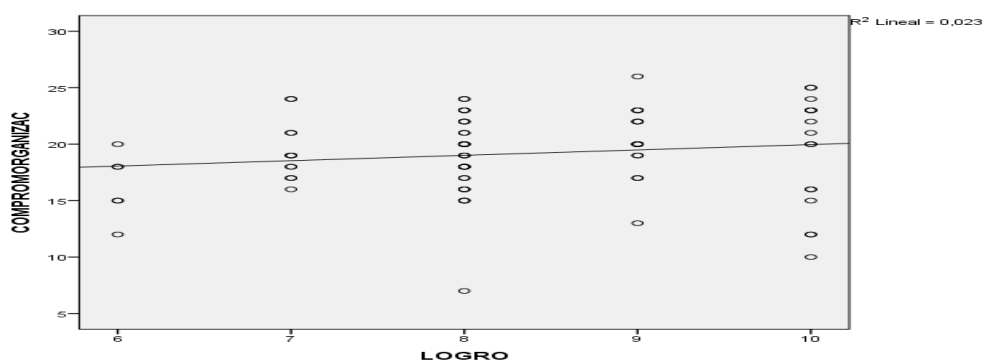
**Tabla 18**

*Correlaciones de la Hipótesis Específica 2*

		Logro	Compromiso organizacional
Logro	Correlación de Pearson	1	,152
	Sig. (bilateral)		,165
	N	85	85
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,152	1
	Sig. (bilateral)	,165	
	N	85	85

**Figura 15**

*Correlación de la Hipótesis Específica 2*



## Interpretación

Al considerar la prueba estadística los resultados demuestran que existe correlación positiva muy baja ( $r = 0,152$ ) y la significancia bilateral

(P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación no es significativa (P-Valor < 0,165), teniendo en cuenta que la significancia es de  $P < 0,05$ . Por lo tanto, no se acepta la hipótesis planteada, es decir, el logro no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022.

### Hipótesis Específica 3

- El reconocimiento se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022.

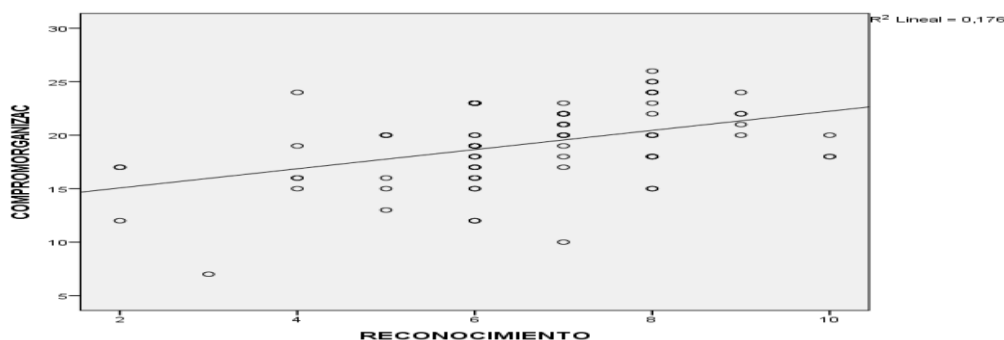
**Tabla 19**

*Correlaciones de la Hipótesis Específica 3*

		Reconocimiento	Compromiso organizacional
Reconocimiento	Correlación de Pearson	1	,419
	Sig. (bilateral)		,000
	N	85	85
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,419	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	85	85

**Figura 16**

*Correlación de la Hipótesis Específica 3*



### Interpretación

Al considerar la prueba estadística los resultados demuestran

existe correlación positiva moderada ( $r = 0,419$ ) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación es significativa (P-Valor  $< 0,000$ ), teniendo en cuenta que la significancia es de  $P < 0,05$ . Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, el reconocimiento se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022.

## CAPÍTULO V

### DISCUSION DE RESULTADOS

La hipótesis general planteó que la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado – 2022 y según los resultados se ha demostrado que la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado con una significancia bilateral de P-Valor  $< 0,012$  y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,271$ , lo que indica que existe una correlación positiva baja. Concordando con Godoy, (2018), quien demostró en su investigación que existe una relación directa y significativa con un coeficiente de correlación de  $r = 0.864$ , entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal en una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima, estableciendo de esta forma que a mayor sentido de motivación laboral dentro de los colaboradores existe una mayor percepción de compromiso organizacional.

La primera hipótesis específica planteó que la responsabilidad se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado – 2022 y según los resultados se ha demostrado que la responsabilidad no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado con una significancia bilateral de P-Valor  $< 0,937$  y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,009$ , lo que indica que existe una correlación positiva muy baja. Discrepando con Flores et al. (2020), quien evidenció en su investigación que los factores motivacionales con mayor relación a fomentar el compromiso organizacional fueron la autonomía, la autorrealización, la retroalimentación, el lugar de trabajo y la afiliación en las organizaciones del sector turístico, respaldando con ello la importancia de generar constantemente estudios que apoyen la competitividad en las organizaciones que conforman este sector en México.

La segunda hipótesis específica planteó que el logro se relaciona

significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado – 2022 y según los resultados se ha demostrado que el logro no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado con una significancia bilateral de P-Valor  $< 0,165$  y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,152$ , lo que indica que existe una correlación positiva muy baja. Estos resultados se ajustan con De la Puente (2018), quien en su estudio determinó una correlación baja y significativa entre motivación de logro y compromiso organizacional ( $r = 0,251$ ), pero, una relación mediana y significativa entre la motivación de logro y la implicancia ( $r = 0,456$ ), y una relación baja y significativa entre la afiliación y el compromiso afectivo ( $r = 0,269$ ), en el personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Trujillo.

La tercera hipótesis específica planteó que el reconocimiento se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado – 2022 y según los resultados se ha demostrado que el reconocimiento se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado con una significancia bilateral de P-Valor  $< 0,000$  y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,419$ , lo que indica que existe una correlación positiva moderada. Coincidiendo con Chambi (2018), quien estadísticamente determinó una correlación significativa y directa entre motivación laboral y compromiso organizacional ( $r = 0,561$ ), observando un nivel bajo de motivación laboral como resultado de un nivel bajo de compromiso organizacional, en el mayor porcentaje del personal administrativo, lo que permite inferir que a mayor motivación laboral se generará mayor compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Paucarpata.

## CONCLUSIONES

1. Se determinó que la motivación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor  $< 0,012$  y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,271$ , lo que indica que existe una correlación positiva baja (Tabla 15).
2. Se determinó que la responsabilidad no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor  $< 0,937$  y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,009$ , lo que indica que existe una correlación positiva muy baja (Tabla 16). Sustentando con el 56,47% de los trabajadores administrativos que está de acuerdo con tener bastante compromiso y capacidad de decisión en su puesto laboral para estar motivado dentro de esta entidad (Tabla 4), asimismo, sólo el 41,18% de los empleados está de acuerdo con poseer realmente una fuerte sensación de pertenencia a esta institución (Tabla 10).
3. Se determinó que el logro no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor  $< 0,165$  y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,152$ , lo que indica que existe una correlación positiva muy baja (Tabla 17). Fundamentado en que el 58,82% de los colaboradores está de acuerdo con permanecer constantemente comprometido con su puesto laboral y con esta institución (Tabla 6), también, el 52,94% del personal está de acuerdo con laborar hoy en día en esta entidad más por su propio gusto que por determinada necesidad (Tabla 11).
4. Se determinó que el reconocimiento se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor  $<$

0,000 y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,419$ , lo que indica que existe una correlación positiva moderada (Tabla 18). Sustentado en que el 57,65% de los empleados está de acuerdo con desempeñar apropiadamente sus labores cuando lo elogian continuamente dentro de esta entidad (Tabla 8), además, el 35,29% de los trabajadores administrativos está de acuerdo con sentirse culpable si abandona en estos momentos esta entidad, considerando todo lo que le ha brindado (Tabla 13).

## RECOMENDACIONES

1. En la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, se sugiere reforzar la motivación laboral, porque es el mayor reto a que se enfrentan los directivos laborando a presión para proseguir las políticas de austeridad, fortaleciendo la responsabilidad, el logro y el reconocimiento, para aumentar el nivel de compromiso organizacional dentro de esta institución que presta servicios públicos a la comunidad.
2. En la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado se sugiere fomentar constantemente la responsabilidad en sus trabajadores, fortaleciendo habilidades como la autonomía, la capacidad para tomar decisiones y el empoderamiento en todas sus áreas, de esta forma, los empleados cultivaran valores esenciales para el trabajo diario, como el esfuerzo, la paciencia, la capacidad de superación y el compromiso organizacional con su institución.
3. En la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, se sugiere compartir y premiar los logros de los empleados con el resto del personal, asimismo, ofrecerles nuevos retos o desafíos, porque son elementos que propiciarán su continua satisfacción en el trabajo y el favorable compromiso organizacional con la entidad.
4. En la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado se sugiere diseñar y desarrollar un programa de reconocimiento simple, inmediato y verdaderamente motivante para el personal, porque cuando los empleados sientan que su trabajo y esfuerzo son valorados y reconocidos, automáticamente se lograrán equipos satisfechos y mucho más comprometidos con la institución, lo que se traducirá a mejores resultados y mayor productividad.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de la gestión por competencias*. (1.<sup>a</sup> ed.). Ediciones Granica S. A.  
[https://www.academia.edu/36266499/Comportamiento\\_organizacional\\_1ed\\_martha\\_alles](https://www.academia.edu/36266499/Comportamiento_organizacional_1ed_martha_alles)
- Ardila, S. (2009). Diccionario de términos administrativos. SENA.  
<https://es.calameo.com/read/0000730799a89f8d649bf>
- Bansal, H. Mendelson, M. y Sharma B. (2001). *Endomarketing: estrategias de relación con el cliente interno*. ESAN.  
[http://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema\\_3\\_la\\_su\\_pervision\\_profesional.pdf](http://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema_3_la_su_pervision_profesional.pdf)
- Cano, E. (2005). Cómo mejorar las competencias de los docentes. *Revista de curriculum y formación del profesorado*. 8(2).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5297165>
- Cántaro, K. (2019). *Motivación y rendimiento laboral de los trabajadores del Tragamonedas Palacio Royal en la ciudad de Huánuco – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional Universidad de Huánuco.  
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2504#:~:text=Para%20lo%20cual%20hemos%20planteado,demostrada%20en%20el%20proceso%20de>
- Carrión, Y. (2018). *Clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la Provincia de Tocache* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio Institucional Universidad Nacional Agraria de la Selva.  
<https://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1539>
- Cerón, J. (2015). *La importancia de la motivación en las empresas*. Universidad Militar Nueva Granada.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7316/JAIME>

%20ARMANDO%20CERON%20RUIZ.pdf;jsessionid=90D1CF64617DA  
CEEBECEA78B8F00E062?sequence=1

Chambi, J. (2018). *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, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7413>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (9.<sup>a</sup> ed.). Editorial McGraw-Hill. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

Chóez, M. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*. 6 (4). 88-107. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>

De Frutos, B., Ruiz, M.A., y San Martín, R. (1998). *Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización*. Universidad Autónoma de Madrid. <http://doi.org/10.1157/13057542>

De la Puente, R. (2018). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/298>

Flores, E., Dania Elba Villaseñor, D. y Azamar, M. (2020). La competitividad organizacional; un modelo de motivación y compromiso en la organización. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*. 9. <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/09/competitividad-organizacional.html>

- García, D. (2010). Satisfacción laboral. Una aproximación teórica. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. 9. <https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.pdf>
- Godoy, J. (2018). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8559>
- Gronroos, C. (2004). Marketing relacional: desafíos para la organización. *Revista de Negocios Investigación*. 3(46), 327-335. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296398000307>
- Guerrero, R. (2017). Factores de atracción y retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional, en una Empresa del Sector Minero, Arequipa 2015. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional de la UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5378>
- Hernández S., Fernández C. y Baptista L. (2014). Metodología de la investigación. (5.ª ed.). McGraw Hill Interamericana Editores.
- Hernández, V. (2008). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad de servicio. *Revista cubana de medicina militar*. 38 (1). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-2520010005000008&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-2520010005000008&lng=es&nrm=iso)
- Instituto de ingeniería del conocimiento (2013). *Motivación y reconocimiento*. <https://www.iic.uam.es/rr-hh/motivacion-y-reconocimiento/>
- Infa, L., Danae, B., Romero, L., y Venecia, F. (2017). Plan estratégico para mejorar la gestión administrativa de la empresa automotriz Cisne en la ciudad de Arequipa para el periodo 2017-2021. [Tesis de pregrado, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio Institucional de la Universidad Católica San Pablo. <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/15386>

- Kotler, P. (2003). Fundamentos de marketing. (4.<sup>a</sup> ed.). Prentice Hall Hispanoamericano S.A.
- Loli, A. (2014). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Industrial Data*, 10(2). 30-37. <https://doi.org/10.15381/idata.v10i2.6259>
- Mancilla, K. (2020). *Motivación y satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco - 2019* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2453>
- Marín, K., Ruiz, A., y Henao, E. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. Colección Académica de Ciencias Sociales. 3 (2). <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4484>
- Meyer J. y Allen, M. (1997). *Compromiso en el lugar de trabajo: teoría, investigación y aplicación*. SAGE Publications, Inc. <https://sk.sagepub.com/books/commitment-in-the-workplace>
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J., Parreira, P., Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J., y Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 26. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Robbins, S., Decenzo, A. y Coulter, M. (2015). Fundamentos de Administración. Conceptos Esenciales y Aplicaciones. (8.a ed.). Pearson Educación.
- Sagredo, E. (2019). *Relaciones entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de centros educativos de adultos de la Región del Biobío Chile* [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona]. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Barcelona. <https://www.tdx.cat/handle/10803/667444>

Wirtz, D. (2009). *Administración de personal y recursos humanos*. (4.<sup>a</sup> ed.). Ed. McGraw Hill

Zegarra, F. (2014). *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3747>

#### COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Morón Ramos, J. (2023). *La motivación laboral y el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

TESIS: “LA MOTIVACION LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 403 SALUD LEONCIO PRADO – 2022”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODOS Y TÉCNICAS
<p><b>General:</b></p> <p>¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado – 2022.</p>	<p><b>General:</b></p> <p>La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado – 2022.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>X= Motivación laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>X1: Responsabilidad</p> <p>X2: Logro</p> <p>X3: Reconocimiento</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p><b>Enfoque:</b></p> <p>Cuantitativo.</p> <p><b>Nivel:</b></p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental.</p>
<p><b>Específicos:</b></p> <p>¿De qué manera la responsabilidad se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022?</p>	<p><b>Específicos:</b></p> <p>Determinar de qué manera la responsabilidad se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado – 2022.</p>	<p><b>Específicas:</b></p> <p>La responsabilidad se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado – 2022.</p>	<p><b>Variable 2:</b></p> <p>Y= Compromiso organizacional</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Y1: Compromiso afectivo</p> <p>Y2: Compromiso continuo</p> <p>Y3: Compromiso normativo</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>85 empleados</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>85 empleados</p>
<p>¿De qué manera el logro se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022?</p>	<p>Determinar de qué manera el logro se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado – 2022.</p>	<p>El logro se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado – 2022.</p>		<p><b>Técnica para recolección de datos:</b></p> <p>Encuesta</p>
<p>¿De qué manera el reconocimiento se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022?</p>	<p>Determinar de qué manera el reconocimiento se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado – 2022.</p>	<p>El reconocimiento se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado – 2022.</p>		<p><b>Técnica para procesamiento y análisis de datos:</b></p> <p>Estadística básica descriptiva</p>

**ANEXO 2**  
**OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

Variables	Dimensiones	Indicadores
<b>Variable independiente:</b>  Motivación laboral	Responsabilidad	Autonomía Empoderamiento
	Logro	Satisfacción Compromiso
	Reconocimiento	Recompensa económica Recompensa no económica
<b>Variable dependiente:</b>  Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Identidad Sentimiento de pertenencia
	Compromiso continuo	Permanencia Interés económico
	Compromiso normativo	Lealtad Obligación personal



**ANEXO 3**  
**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE**  
**EMPRESAS**

**ENCUESTA ANÓNIMA**

Señor(a) trabajador(a), la presente encuesta forma parte de la investigación: “**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 403 SALUD LEONCIO PRADO – 2022**”, la que tiene por finalidad determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en esta entidad. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica

CATEGORÍA				
1	2	3	4	5
<b>Completamente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Completamente de acuerdo</b>

		MOTIVACIÓN LABORAL	CATEGORÍAS				
			1	2	3	4	5
01	Posee independencia suficiente para realizar sus actividades y estar motivado dentro de esta entidad.						
02	Tiene bastante compromiso y capacidad de decisión en su puesto laboral para estar motivado dentro de esta entidad.						
03	Se siente dichoso y orgulloso cuando es apreciado por sus colegas por un buen día en el trabajo dentro de esta entidad.						
04	Permanece constantemente comprometido con su puesto laboral y con esta entidad.						
05	Es acorde el sistema remunerativo con la productividad para realizar con agrado el trabajo dentro de esta entidad.						
06	Desempeña apropiadamente sus labores cuando lo elogian continuamente dentro de esta entidad.						
		COMPROMISO ORGANIZACIONAL	CATEGORÍAS				
			1	2	3	4	5
01	Cree efectivamente que los problemas de esta entidad son sus propios problemas.						
02	Posee realmente una fuerte sensación de pertenencia a esta entidad.						
03	Labora hoy en día en esta entidad más por su propio gusto que por determinada necesidad.						
04	Tiene mínimas alternativas para conseguir otro trabajo similar, y considerar la posibilidad de dejar esta entidad.						
05	Se sentiría culpable si abandona en estos momentos esta entidad, considerando todo lo que le ha brindado.						
06	No abandonaría ahora esta entidad, porque se siente obligado con todos sus compañeros de trabajo.						

**ANEXO 4**  
**JUICIO DE EXPERTOS**



**Universidad de Huánuco**

**EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

Estimados expertos, Están invitados a participar en la evaluación de herramientas de investigación en ciencias empresariales. Es por eso que tenemos herramientas de revisión y usamos este formato para enviar revisiones para cada categoría de herramientas de investigación.

Luego, identifique el elemento o pregunta y responda marcando las casillas como mejor le parezca. También puede enviar otros comentarios en el campo de comentarios.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Posee independencia suficiente para realizar sus actividades y estar motivado dentro de esta entidad?	X		X		X		
2	¿Tiene bastante compromiso y capacidad de decisión en su puesto laboral para estar motivado dentro de esta entidad?	X		X		X		
3	¿Se siente dichoso y orgulloso cuando es apreciado por sus colegas por un buen día en el trabajo dentro de esta entidad?	X		X		X		
4	¿Permanece constantemente comprometido con su puesto laboral y con esta entidad?	X		X		X		

5	¿Es acorde el sistema remunerativo con la productividad para realizar con agrado el trabajo dentro de esta entidad?	X		X		X	
6	¿Desempeña apropiadamente sus labores cuando lo elogian continuamente dentro de esta entidad?	X		X		X	
7	¿Cree efectivamente que los problemas de esta entidad son sus propios problemas?	X		X		X	
8	¿Posee realmente una fuerte sensación de pertenencia a esta entidad?	X		X		X	
9	¿Labora hoy en día en esta entidad más por su propio gusto que por determinada necesidad?	X		X		X	
10	¿Tiene mínimas alternativas para conseguir otro trabajo similar, y considerar la posibilidad de dejar esta entidad?	X		X		X	
11	¿Se sentiría culpable si abandona en estos momentos esta entidad, considerando todo lo que le ha brindado?	X		X		X	
12	¿No abandonaría ahora esta entidad, porque se siente obligado con todos sus compañeros de trabajo?	X		X		X	
<b>Puntaje Total</b>							

**Datos del Experto:**

**FIRMA:**

**APELLIDOS Y NOMBRES:**

**N° DNI: 41273961**



**UDH**

**Mg. Manuel A. Lopez Zumaran**

**CATEDRÁTICO - UDH**



## Universidad de Huánuco

### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimados expertos, Están invitados a participar en la evaluación de herramientas de investigación en ciencias empresariales. Es por eso que tenemos herramientas de revisión y usamos este formato para enviar revisiones para cada categoría de herramientas de investigación.

Luego, identifique el elemento o pregunta y responda marcando las casillas como mejor le parezca. También puede enviar otros comentarios en el campo de comentarios.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Posee independencia suficiente para realizar sus actividades y estar motivado dentro de esta entidad?	X		X		X		
2	¿Tiene bastante compromiso y capacidad de decisión en su puesto laboral para estar motivado dentro de esta entidad?	X		X		X		
3	¿Se siente dichoso y orgulloso cuando es apreciado por sus colegas por un buen día en el trabajo dentro de esta entidad?	X		X		X		
4	¿Permanece constantemente comprometido con su puesto laboral y con esta entidad?	X		X		X		
5	¿Es acorde el sistema remunerativo con la productividad para realizar con agrado el trabajo dentro de esta entidad?	X		X		X		

6	¿Desempeña apropiadamente sus labores cuando lo elogian continuamente dentro de esta entidad?	X		X		X		
7	¿Cree efectivamente que los problemas de esta entidad son sus propios problemas?	X		X		X		
8	¿Posee realmente una fuerte sensación de pertenencia a esta entidad?	X		X		X		
9	¿Labora hoy en día en esta entidad más por su propio gusto que por determinada necesidad?	X		X		X		
10	¿Tiene mínimas alternativas para conseguir otro trabajo similar, y considerar la posibilidad de dejar esta entidad?	X		X		X		
11	¿Se sentiría culpable si abandona en estos momentos esta entidad, considerando todo lo que le ha brindado?	X		X		X		
12	¿No abandonaría ahora esta entidad, porque se siente obligado con todos sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
<b>Puntaje Total</b>								

**Datos del Experto:**

**FIRMA:**



**APELLIDOS Y NOMBRES:** Dr. MARIN CHAVEZ OCTAVIO CESAR

**N° DNI:** 23015270



## Universidad de Huánuco

### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimados expertos, Están invitados a participar en la evaluación de herramientas de investigación en ciencias empresariales. Es por eso que tenemos herramientas de revisión y usamos este formato para enviar revisiones para cada categoría de herramientas de investigación.

Luego, identifique el elemento o pregunta y responda marcando las casillas como mejor le parezca. También puede enviar otros comentarios en el campo de comentarios.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Posee independencia suficiente para realizar sus actividades y estar motivado dentro de esta entidad?	X		X		X		
2	¿Tiene bastante compromiso y capacidad de decisión en su puesto laboral para estar motivado dentro de esta entidad?	X		X		X		
3	¿Se siente dichoso y orgulloso cuando es apreciado por sus colegas por un buen día en el trabajo dentro de esta entidad?	X		X		X		
4	¿Permanece constantemente comprometido con su puesto laboral y con esta entidad?	X		X		X		
5	¿Es acorde el sistema remunerativo con la productividad para realizar con agrado el trabajo dentro de esta entidad?	X		X		X		

6	¿Desempeña apropiadamente sus labores cuando lo elogian continuamente dentro de esta entidad?	X		X		X		
7	¿Cree efectivamente que los problemas de esta entidad son sus propios problemas?	X		X		X		
8	¿Posee realmente una fuerte sensación de pertenencia a esta entidad?	X		X		X		
9	¿Labora hoy en día en esta entidad más por su propio gusto que por determinada necesidad?	X		X		X		
10	¿Tiene mínimas alternativas para conseguir otro trabajo similar, y considerar la posibilidad de dejar esta entidad?	X		X		X		
11	¿Se sentiría culpable si abandona en estos momentos esta entidad, considerando todo lo que le ha brindado?	X		X		X		
12	¿No abandonaría ahora esta entidad, porque se siente obligado con todos sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
<b>Puntaje Total</b>								

**Datos del Experto:**

**FIRMA:**



**APELLIDOS Y NOMBRES:** MG. GAMARRA HUERTAS, RAUL FELIPE

**N° DNI:** 15610190

**ANEXO 5**  
**PERMISO INSTITUCIONAL**

**GOBIERNO REGIONAL HUANUCO**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO**  
**RED DE SALUD LEONCIO PRADO**  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Tingo María, 11 de abril de 2022

**CARTA N° 099-2022-GRHCO-DRS-HCO-RSLP-DE**

**SEÑOR:**  
**JULIO CHRISTIAN MORÓN RAMOS**  
**A.K. Umayuñ N°372**  
**TINGO MARÍA**

**ASUNTO:** **RESPUESTA A SOLICITUD**  
**REF:** **a) SOLICITUD 507 (EXP 1786481, DOC 2114943)**

Es gusto dirigirme a usted y saludarlo muy cordialmente a nombre de la Unidad Ejecutora 403 - Salud Leoncio Prado, y al mismo tiempo, comunicarle que su solicitud para realizar el trabajo de Investigación sobre "La Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2022" le hacemos de conocimiento que su solicitud ha sido autorizada, debiendo comunicar el resultado parcial y final a la oficina de Recursos Humanos.

Sin otro particular me suscribo de usted, hago propicio la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,

**GOBIERNO REGIONAL HUANUCO**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO**  
**RED DE SALUD LEONCIO PRADO**  
**MR. MARCO ANTONIO DOMÍNGUEZ AGUILAR**  
**CMF N° 14980 RASE AF 03988**  
**DIRECTOR EJECUTIVO**

Ajuntado (01) folio  
145140000744827  
DOC: 3666681  
EXP: 1786481  
[www.derechos.org/nizkor](http://www.derechos.org/nizkor)

Av. Simón Bolívar N° 1173  
Tingo María - Perú  
Teléfono: 080-0992014  
[www.redsaludleoncioprado.gob.pe](http://www.redsaludleoncioprado.gob.pe)



**ANEXO 6**  
**GALERÍA FOTOGRÁFICA**







