

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



TESIS

**“La motivación laboral y el compromiso
organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio
Prado - 2023”**

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

AUTORA: Romero Aranda, Sandra Beatriz

ASESOR: Arana Cardenas, Sergio Martin

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

DATOS DEL PROGRAMA:

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

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

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

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46989926

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 45946938

Grado/Título: Maestro en ciencias económicas mención: proyectos de inversión

Código ORCID: 0000-0002-3023-1542

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Coronado Chang, Lilitiana Victoria	Magister en gestión pública	23015516	0000-0002-7050-4277
3	Nuñez Furo, Ferdinan	Magister en gestión pública	23003690	0000-0001-8040-9997

H

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las **11:00 horas del día 15 del mes de diciembre del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

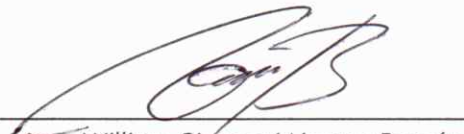
Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Presidente)
Mtra. Liliانا Victoria Coronado Chang	(Secretaria)
Mtro. Ferdinan Nuñez Furó	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 1816-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada: **“LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 403 SALUD LEONCIO PRADO - 2023”**, presentada por la Bachiller, **ROMERO ARANDA, Sandra Beatriz**, para optar el título Profesional de Licenciada 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 (a) APROBADA con el calificativo cuantitativo de 14 (catorce) y cualitativo de Suficiente (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 12:00 horas del día **15 del mes de diciembre del año 2023**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. William Giovanni Linares Beraún
N° DNI 7750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
PRESIDENTE



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



Mtro. Ferdinan Nuñez Furó
N° DNI 23003690
Código ORCID: 0000-0001-8040-9997
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

DIRECTIVA N° 006-2020-VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD


Yo, Sergio Martín, Arana Cárdenas asesor de la E.P. Administración filial Leoncio Prado y designado mediante RESOLUCIÓN N° 1597-2023-D-FCEMP-PAAE-UDH de la Bachiller **ROMERO ARANDA, Sandra Beatriz**, de la investigación titulada "LA MOTIVACION LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 403 SALUD LEONCIO PRADO - 2023"

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 21% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Anti plagio 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, 30 de diciembre del 2023.



Dr. Sergio Martín Arana Cárdenas
C.E.H. Reg. N° 0528

Dr. Sergio Martín, Arana Cárdenas
DNI: 45946938
Código ORCID /0000-0002-3023-1542

LA MOTIVACION LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 403 SALUD LEONCIO PRADO-2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	18 %
2	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, UNAD Trabajo del estudiante	<1 %
3	Submitted to Universidad de Salamanca Trabajo del estudiante	<1 %
4	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
5	Submitted to Universidad Complutense de Madrid Trabajo del estudiante	<1 %
6	repository.ucc.edu.co Fuente de Internet	<1 %
7	Submitted to uniminuto Trabajo del estudiante	<1 %


Dr. Sergio Martín Arana Cárdenas
C.E.H. Reg. N° 0528

Dr. Sergio Martín, Arana Cárdenas
DNI: 45946938
Código ORCID /0000-0002-3023-1542

DEDICATORIA

A DIOS todopoderoso, por permitir que siga con mis sueños y metas que me propuesto en la vida.

A mis padres, que siempre estuvieron ahí apoyándome moralmente a cumplir hoy un sueño más.

A mi amada hija, a quien le dedico este esfuerzo, quien siempre estuvo ahí apoyándome con sus alientos y cariño para poder seguir en todo este proceso.

AGRADECIMIENTO

A mi alma mater, la Universidad de Huánuco, por ofrecerme la oportunidad de poder forjarme como profesional.

A mis padres, por haberme dado la oportunidad de estudiar en esta prestigiosa Universidad y me apoyaron durante todo el proceso.

A mi hija por permitirme desinteresadamente a que me dedique a realizar esta investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	15
1.3. OBJETIVOS.....	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRACTICA.....	16
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	21
2.2. BASES TEÓRICAS.....	23
2.2.1. COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	23

2.2.2. MOTIVACIÓN LABORAL.....	24
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	27
2.4. HIPÓTESIS	28
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	28
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	29
2.5. VARIABLES	29
2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE	29
2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE	29
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	30
CAPITULO III	32
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	32
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	32
3.1.1. ENFOQUE	32
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	32
3.1.3. DISEÑO	32
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	33
3.2.1. POBLACIÓN.....	33
3.2.2. MUESTRA	34
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	34
3.3.1. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	34
3.3.2. TÉCNICAS PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS	34
3.3.3. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	35
CAPÍTULO IV.....	36
RESULTADOS.....	36
4.1. MOTIVACIÓN LABORAL.....	36
4.1.1. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	36
4.1.2. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	41
4.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	46
4.2.1. COMPROMISO AFECTIVO.....	46
4.2.2. COMPROMISO CONTINUO	50
4.2.3. COMPROMISO NORMATIVO.....	53
4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	56

4.3.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL.....	56
4.3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS	57
CAPÍTULO V.....	59
DISCUSION DE RESULTADOS.....	59
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables.....	30
Tabla 2 Distribución de la Población.....	33
Tabla 3 Puede desenvolverse mejor como profesional y como persona en esta institución	36
Tabla 4 Siente que puede obtener buenos logros y la experiencia necesaria para nuevos cargos en esta institución.....	37
Tabla 5 Se siente contento al ser felicitado por cada logro realizado en esta institución.....	38
Tabla 6 Le premian su buen desempeño laboral con un reconocimiento en esta institución	39
Tabla 7 Realiza sus labores con entusiasmo, esmero y se desempeña de la mejor manera en cualquier área que le asignen en esta institución	40
Tabla 8 Se toma en cuenta lo que se necesitan y se merece para un óptimo desempeño laboral en esta institución.....	41
Tabla 9 Se siente satisfecho con las herramientas y/o materiales de trabajo en esta institución	42
Tabla 10 Se siente conforme con el sistema de pago mensual en esta institución	43
Tabla 11 Le estimula el salario percibido para continuar en esta institución	44
Tabla 12 A usted y a todos los trabajadores de las diferentes áreas les benefician con bonos en esta institución	45
Tabla 13 Concibe verdaderamente que las dificultades de esta institución son como sus dilemas personales	46
Tabla 14 Para usted tiene un gran significado personal esta institución.....	47
Tabla 15 Se siente emocionalmente vinculado con esta institución	48
Tabla 16 Posee en el interior de su persona una sensación muy fuerte de pertenencia a esta institución.....	49
Tabla 17 Trabaja hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta institución	50
Tabla 18 Para usted una de las razones para seguir trabajando es porque no podría igualar el reconocimiento económico que tiene en esta institución...	51

Tabla 19 Existe muy pocas opciones de lograr otra labor semejante, como para pensar el riesgo de dejar esta institución.....	52
Tabla 20 Se consideraría con culpabilidad si abandona hoy esta institución,pensando todo lo que le ha brindado	53
Tabla 21 Siente que merece plenamente su lealtad a esta institución	54
Tabla 22 Usted no dejaría ahora esta institución, porque siente obligación con todos sus colaboradores	55
Tabla 23 Correlaciones de la Hipótesis General.....	56
Tabla 24 Correlaciones de la Hipótesis Específica 1	57
Tabla 25 Correlaciones de la Hipótesis Específica 2	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Puede desenvolverse mejor como profesional y como persona en esta institución	36
Figura 2 Siente que puede obtener buenos logros y la experiencia necesaria para nuevos cargos en esta institución	37
Figura 3 Se siente contento al ser felicitado por cada logro realizado en esta institución	38
Figura 4 Le premian su buen desempeño laboral con un reconocimiento en esta institución	39
Figura 5 Realiza sus labores con entusiasmo, esmero y se desempeña de la mejor manera en cualquier área que le asigne en esta institución	40
Figura 6 Se toma en cuenta lo que se necesitan y se merece para un óptimo desempeño laboral en esta institución	41
Figura 7 Se siente satisfecho con las herramientas y/o materiales de trabajo en esta institución	42
Figura 8 Se siente conforme con el sistema de pago mensual en esta institución	43
Figura 9 Le estimula el salario percibido para continuar en esta institución	44
Figura 10 A usted y a todos los trabajadores de las diferentes áreas les benefician con bonos en esta institución	45
Figura 11 Concibe verdaderamente que las dificultades de esta institución son como sus dilemas personales	46
Figura 12 Para usted tiene un gran significado personal esta institución	47
Figura 13 Se siente emocionalmente vinculado con esta institución	48
Figura 14 Posee en el interior de su persona una sensación muy fuerte de pertenencia a esta institución.....	49
Figura 15 Trabaja hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta institución.....	50
Figura 16 Para usted una de las razones para seguir trabajando es porque no podría igualar el reconocimiento que tiene en esta institución.....	51
Figura 17 Existe muy pocas opciones de lograr otra labor semejante, como para pensar el riesgo de dejar esta institución.....	52

Figura 18 Se consideraría con culpabilidad si abandona hoy esta institución, pensando todo lo que le ha brindado.....	53
Figura 19 Siente que merece plenamente su lealtad a esta institución	54
Figura 20 Usted no dejaría ahora esta institución, porque siente obligación con todos sus colaboradores	55

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “La motivación laboral y el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023”, 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 - 2023. La investigación fue aplicada y 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 45 empleados administrativos. Según los resultados más relevantes el 62,22% del personal está de acuerdo con desenvolverse mejor como profesional y como persona en esta entidad, asimismo, el 55,56% del personal está de acuerdo con sentirse emocionalmente vinculado con esta institución. Se concluye demostrando que la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023, con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,006 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,177, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja.

Palabras claves: motivación laboral, compromiso organizacional, talentos humanos, servidores públicos, entidades públicas.

ABSTRACT

The present research work entitled "The Work motivation and organizational commitment in the Executing Unit 403 Salud Leoncio Prado - 2023", had the general objective of determining how work motivation is related to organizational commitment in the Executing Unit 403 Salud Leoncio Prado - 2023. The research was applied and developed through a quantitative approach, at a correlational descriptive level and a non-experimental design with a transversal modality, applying the survey technique through a questionnaire to collect data from 45 administrative employees. According to the most relevant results, 62.22% of the staff agree with functioning better as a professional and as a person in this entity, likewise, 55.56% of the staff agree with feeling emotionally linked to this institution. It is concluded by demonstrating that work motivation is significantly related to organizational commitment in the Executing Unit 403 Salud Leoncio Prado - 2023, with a bilateral significance of P-Value equal to 0.006 and a Pearson correlation coefficient equal to 0.177, which indicates that there is a very low positive correlation.

Keywords: work motivation, organizational commitment, human talents, public servers, public entities.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “La motivación laboral y el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023”, 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 - 2023?, 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 - 2023. 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 se especifican los resultados de la investigación con tablas y figuras estadísticas con sus respectivas interpretaciones hasta la contrastación de las hipótesis.

En el Capítulo V, la discusión de resultados, contrastándolos con los resultados de los antecedentes de investigación. Así mismo se presentan finalmente las conclusiones obtenidas y recomendaciones sugeridas de la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las instituciones internacionales utilizan ciertas reglas que les permiten incrementar la motivación de sus talentos humanos, porque esto es un éxito organizacional, pero si los colaboradores no están motivados sucedería lo contrario. Si el personal se siente motivado, está más hacia la institución y promovería el logro de los objetivos que se han establecido, porque cuidar mucho la motivación en el trabajo, a mediano y largo plazo, obteniendo resultados muy satisfactorios (Aguirre, 2014).

En las instituciones de nuestro país, el ritmo ha aumentado considerablemente con el tiempo y a pesar de ello no mantienen motivados a los empleados. Las instituciones no implementan planes, no promueven un mayor compromiso en sus talentos humanos y, por lo tanto, aumentarán el desempeño a un mayor costo. De la misma manera, los empleados no se sienten satisfechos con su ambiente de trabajo y no pueden promover propuestas de asesoramiento que contribuyan a mejorar, ya que no se sienten comprometidos con la institución (Lecarnaque, 2014).

En nuestra región, las instituciones no buscan que los servidores públicos estén motivados y comprometidos con el trabajo que desempeñan enfocadas al logro de los objetivos, a pesar, que se sabe bien que el talento humano motivado, se concentra en su finalidad, permanece y supera conflictos que limitan su camino hacia este logro, es decir, si los empleados no están muy motivados, no estarán más comprometidos en sus tareas, es así como la motivación desarrolla horizontes de compromiso porque es mecanismo cuántico para una razonable adecuación institucional (Pérez, 2014).

Asimismo, las organizaciones en nuestro país apuestan al adiestramiento, el progreso, la estimulación y el compromiso de los trabajadores, las dos últimas nociones ahora poseen un enfoque céntrico,

poque son cada vez más las empresas que entienden que la estimulación presume el compromiso, con el propósito frecuente y el esfuerzo enfocado en las labores a efectuar. Si un trabajador esta estimulado, se sitúa hacia el fin, perdura y superan los conflictos que restringen su dirección hacia el resultado de dicho fin, ósea, los colaboradores altamente estimulados suelen comprometerse más intensamente con sus labores (Araujo y Brunet, 2012).

En la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, se observó que el compromiso organizacional no es el esperado, lo que se refleja en un compromiso afectivo débil, un compromiso continuo y un compromiso normativo. Podemos suponer que este deterioro del compromiso organizacional está vinculado a una constante falta de motivación adecuada entre los funcionarios, caracterizada por una mala motivación interna y externa. Es por todo ello que se dio la necesidad de establecer la correspondencia entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en 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 - 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿De qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023?

¿De qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023?

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 - 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar de qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado – 2023.

Determinar de qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La presente investigación se realizó considerando teorías previas que consentían engrandecer el discernimiento en ciencias administrativas sobre motivación laboral y el compromiso organizacional en entidades.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRACTICA

La presente investigación se realizó para plantear propuestas a los altos mandos de la entidad buscando la mejora de la motivación laboral y el compromiso organizacional en sus colaboradores.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La presente investigación se realizó aprovechando métodos, procedimientos y técnicas que valdrá de soporte para indagaciones en el futuro.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Para la realización del trabajo de investigación no se ha encontrado limitaciones.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Para la realización de la investigación existió disponibilidad de recursos tanto material y humano. La investigación fue viable pues se dispuso de los recursos financieros, humanos y materiales necesarios para la ejecución. Asimismo, se ha previsto la importancia de la investigación teniendo acceso al área donde se realizó la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Bonilla y Sáenz (2022) en su investigación titulada: “Análisis de la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en una empresa colombiana de consumo masivo” mencionó que el objetivo de la investigación fue la relación entre la motivación y el compromiso laboral de los trabajadores de una empresa colombiana de bienes de consumo. La investigación fue descriptiva, correlacional, utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental para 12 participantes con edades a partir de 35 años. Según los resultados, se demostró una correlación alta y significativa entre poder, autorrealización, expectativa, requisición y supervisión con conexión emocional, renuncia e intención de renunciar, es decir como siempre y cuando los trabajadores muestren altos niveles de compromiso con la organización en la que se encuentran altos y viceversa. Se concluye, afirmando que existe una relación alta y significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las cavas de frío de una empresa de alimentos en Colombia.

Choéz (2021) en su investigación intitulada: “Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción” afirma que el objetivo de su investigación fue analizar la motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional conduciendo escuelas. En el nivel metodológico, el alcance de la investigación es descriptivo – explicativo, con un diseño transversal no experimental, para 17 estudiantes de la escuela de conducción Sportmancar del cantón Jipijapa. Según los resultados más relevantes procesados en Excel, el 100% de los trabajadores, la motivación para trabajar es necesaria para la organización y ellos estarían dispuestos a

trabajar horas remuneradas en beneficio de la empresa porque sienten. Se concluye que, es de gran importancia mantener al personal motivado en la ejecución de sus actividades laborales, promover y garantizar el compromiso organizacional de los trabajadores con el fin de mantener un excelente clima organizacional que promueva buenos procesos educativos en la conducta de sus denunciados.

Pimentel (2021) en su estudio intitulado: "Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México" menciona que tuvo como objetivo identificar que existe una relación entre la motivación laboral y organizacional entre los empleados de una maquiladora del sector electrónico Tecate, B.C. México. El estudio fue cuantitativo, a nivel correlacional y transversal, no de diseño experimental, para una población de cuatrocientos trabajadores de maquiladoras. Los resultados indicaron una correlación significativa entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional, de manera directa positiva, de intensidad moderada. En conclusión, se afirma que la motivación laboral influye en el compromiso organizacional, es decir, los empleados de la maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. México cuenta con empleados motivados y comprometidos, el compromiso destaca y es parte de la fortaleza de la empresa.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Espinoza (2022) sostuvo que su investigación titulada: "Motivación laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Red de Salud San Miguel" tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional entre quienes integran la Red de Salud San Miguel. En cuanto a la metodología, se trata de una investigación cuantitativa, descriptiva-correlacional de corte transversal. En cuanto a la población estuvo conformada por 230 y la muestra estuvo conformada por 145 trabajadores, de tipo probabilístico y a conveniencia del autor. En cuanto a los resultados, el dato característico es que el 59.3% los trabajadores tienen niveles bajos de

desempeño en el trabajo el 40.7% reporta tener niveles promedio, los cuales no conviven con niveles altos. De esta manera, se recoge el dato para la variable responsabilidad que el 51,7% de los trabajadores presenta niveles bajos, medios y sólo el 0,7% presenta niveles de compromiso organizacional. En cuanto a los datos inferenciales, el estadístico Rho de Spearman tiene un valor de 0,444 y el nivel de significancia tiene un valor $P = 0,000 < 0,05$. Por lo tanto, este estudio concluye afirmando la correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional entre quienes integran la Red de Salud San Miguel.

Alarcón (2022) sostuvo su estudio titulado: “Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en una institución educativa de Chiclayo” tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso con una institución educativa de Chiclayo. El estudio es de tipo básico, paradigma positivista, enfoque cuantitativo, no experimental. La muestra estuvo compuesta por 59 empleados. Se utilizaron dos cuestionarios configurados sobre la base de 20 ítems validados por juicio de expertos, con una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,916 y 0,847 respectivamente. Los resultados revelan que el 53% de los empleados aprecia la motivación en el trabajo en un nivel medio, mientras que el 56% aprecia el compromiso organizacional; el nivel de significancia encontrado $p = 0.000$ es menor $= 0.05$. Por tanto, se acepta la hipótesis formulada. Concluye que las variables se relacionan de manera directa alta, como se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,884$, advirtiéndose un nivel de correlación fuerte entre las variables.

Aliaga (2020) Sostuvo que su investigación titulada: “Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de una clínica particular – Lima” tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del departamento de operaciones de una clínica en particular, 2019. Por lo tanto, se realizó un tipo de estudio correlacional, un diseño transversal no experimental.

Por lo tanto, para este estudio se contó con uno de los 95 empleados de la institución, entre hombres y mujeres, se le aplicó el cuestionario de motivación laboral de David McClelland (1961), compuesto de 15 ítems con un Likert de 5 puntos y a su vez el cuestionario de compromiso organizacional elaborado por Meyer, Allen & compuesto por 18 ítems con opciones de respuesta la escala Likert en 5 puntos. Como resultado de la investigación se obtuvo un $Rho = 0.341$ y un p valor de 0.001 ($p < 0.05$), lo que demostro que existe una correlación positiva media y considerable, dado el resultado obtenido. Asimismo, concluye que si la motivación laboral mejorase también lo haría el compromiso organizacional y si fuese lo contrario ambos empeorarían, eso es la que demuestra una relación lineal.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Rojas (2023) sostuvo que el propósito de su investigación titulada: “La Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022” fue establecer que la motivación laboral está relacionada con el compromiso organizacional de la Municipalidad Distrital de Luyando. Se realizó mediante el enfoque cuantitativo, la descripción correlacional y el diseño transversal no experimental, en la encuesta con su cuestionario para recolectar datos a 65 trabajadores. Según los resultados más relevantes, el 75.38% de los trabajadores está completamente de acuerdo en que el compañerismo existe entre ellos, lo mismo, el 70.77% de los empleados coincide en el hecho que siente que sus aspiraciones individuales y el desarrollo están vinculados a la institución. Concluye determinando que la motivación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Luyando. (P-Valor = 0, 684), indicando que existe una correlación positiva muy baja ($\rho = 0,051$).

Manchego (2022) en su estudio intitulado: “Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el Personal Administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, 2022” tuvo como finalidad

determinar el vínculo entre motivación laboral y compromiso organizacional en la UNAS. Se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, nivel correlacional descriptivo y un diseño transversal, aplicando la técnica de la encuesta a un cuestionario que recogió datos de 53 empleados. Los resultados más relevantes son que el 71,70% de ellos están completamente de acuerdo con que logran los objetivos propuestos en su trabajo.

Asimismo, el 52,83% de los empleados están de acuerdo en que se sienten que los proyectos personales y su crecimiento estén alineados con los de esta entidad. Concluye demostrando además que la motivación laboral no está significativamente ligada al compromiso organizacional en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, con una significancia bilateral de P-Valor $< 0,202$ y un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,178$, indicando que existe una correlación positiva muy baja.

Andrade (2022) en su tesis titulada: "Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado" menciona que el propósito fue determinar cómo se vincula la satisfacción en el trabajo con el compromiso organizacional en esta municipalidad. Se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo correlacional, y un diseño no experimental con modalidad transversal, aplicando la técnica de la encuesta a un cuestionario para recolectar datos de 52 empleados del municipio.

Los resultados más relevantes son que el 57,69% de está muy de acuerdo con la sensación de que la tarea que realizan en su campo es tan valiosa como cualquier otra y el 53,85% está de acuerdo con la idea que existen comodidades para la buena ejecución de las tareas. Concluye demostrando que la satisfacción laboral está ligada al compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial Leoncio Prado, con una significancia bilateral de P-Valor $< 0,000$ y un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,555$, lo que indica que existe una correlación positiva moderada.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Según Davis y Newstrom (1999) la responsabilidad organizacional se hace evidente cuando una empresa sabe escucharlos y sabe comprender sus impresiones y generar en ellos un respeto que, con el tiempo se convierte en un honor para una empresa.

Asimismo, Robbins (2004) la responsabilidad organizacional se hace evidente cuando una empresa sabe escucharlos y sabe comprender sus impresiones y generar en ellos un respeto que, con el tiempo se convierte en un honor para una empresa.

Por su lado, Bakar et al. (2013) describen el compromiso organizacional como la aspiración del personal a ser parte de la empresa, y esta obedecerá al camino en el que ella declara una asociación espiritual entre una empresa y es el paralelismo de implicación y nobleza de la empresa, el cual es se manifiesta al reconocer el aporte del personal al logro de objetivos organizacionales.

Cortina (2014) deduce que la responsabilidad corporativa es la forma en que se expresan la buena moral y la voluntad del individuo, así como en el sentido de la actitud hacia la empresa.

Allen y Meyer (1997) conceptualizan la responsabilidad organizacional como un estado psicológico referido a la correlación de los trabajadores, es decir que contiene relación que une a la persona a su organización "estado psicológico". Es muy sorprendente explicar que esto puede venir del cariño, del costo o de la responsabilidad y eso comprime así el pensamiento. Está científicamente comprobado que el compromiso organizacional se compone de diferentes componentes y por tanto el compromiso afectivo, la permanencia y el compromiso normativo pueden estudiarse fácilmente de forma independiente. Los tres afectan el comportamiento de una empresa.

2.2.1.1. COMPROMISO AFECTIVO

El compromiso emocional está ligado a la particularidad que existe en la empresa y en el trabajador. Estos son los vínculos psicológicos de sentimiento que unen a los grupos para mejorar el clima de la organización en su entorno y el empleado se siente orgulloso de pertenecer a quien le concierne. (Allen y Meyer, 1997).

2.2.1.2. COMPROMISO CONTINUO

El compromiso continuo se discurre principalmente adentro de la compañía porque el personal tome conciencia respecto a sus diligencias y a los costos altos que le incumbiría el hecho de desistir a la compañía, se estudia simultáneamente como valorar al empleado, los esfuerzos y sacrificios que ha ejecutado hasta ese punto, así como también considerar la forma de vida y las secuelas que se produce en su hogar con el objetivo de brindar nuevas alternativas de progreso laboral que existe en el mercado (Allen y Meyer, 1997).

2.2.1.3. COMPROMISO NORMATIVO

El compromiso normativo se relaciona con la forma por la cual el recurso humano debe perseverar trabajando para ser agradecidos o ya sea por lazo o conformidad que posee con la compañía, ósea, una necesidad de permanencia, por el cual el personal estará honrado a la compañía (Allen y Meyer, 1997).

2.2.2. MOTIVACIÓN LABORAL

Para Guillén (2000) La motivación en el trabajo es fundamental en la empresa, porque el proceso de clasificación y del trabajador tiene como objetivo primordial obtener personal altamente competente, pero no es suficiente para tener cuantitativa o cualitativamente las habilidades del personal, pero esto se vuelve inevitable crear circunstancias motivadoras para los trabajadores, al lograr el logro de los objetivos y al mismo tiempo, la empresa puede llenar los vacíos en el personal.

Según García (2012), A mediados del siglo XX, nuevas hipótesis son las cuales comenzaron a abordar la motivación laboral a partir de en esa época, se buscaba vincular el desempeño con el trabajo de un trabajador y la satisfacción personal con su estimulación durante el desarrollo del compromiso, si un empleado se sentía motivado en el trabajo, era más eficiente y más responsable.

Por su parte, Peña y Villón (2018) Afirman que la motivación en el trabajo se encuentra entre el individuo y la estimulación que realiza la organización para crear elementos que alienten al empleado a alcanzar un objetivo.

También, Atoche (2019), Sostiene que la motivación laboral es el impulso o impulso interno que nos motiva a realizar una tarea para la cual utilizamos voluntariamente nuestros recursos físicos para alcanzar la meta deseada.” (p. 56).

Robbins (2004), sostiene que la motivación laboral puede ser el desarrollo constante, pasión y perseverancia de una persona para alcanzar sus objetivos, tomando en cuenta los estados internos de cada persona y como esfuerzo, como desempeño donde se utiliza una gran fuerza física y se utiliza con alguna mejora, éxito, objetivos que respaldan las acciones de una empresa que busca respuesta de los empleados para lograr los objetivos de la organización y ellos mismos en compensación por su. Este autor menciona la teoría de dos factores de Herzberg, basada en la motivación laboral, que incluye factores que influyen tanto en el comportamiento como en el desempeño de las personas en su entorno laboral. Se refiere a que el empleado cuenta con personal diferente, lo que influye en su profesionalismo, del cual en el trabajo se menciona como un factor que influye en la satisfacción y el éxito. Esta teoría de dos factores establece una similitud opuesta satisfacción e insatisfacción, es decir, son independientes entre sí lo que lleva a la conclusión de que la motivación da lugar a satisfacción y, en el peor de los casos caso, no genera insatisfacción; por el contrario, la motivación extrínseca no produce satisfacción alguna, genera

insatisfacción. Considerando todo ello, las dimensiones de la motivación laboral son:

2.2.2.1. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Para Robbins (2004) Las personas tienen una motivación intrínseca cuando mantienen interés en su trabajo, buscan maneras de desarrollarse y se llenan de energía y satisfacción al hacerlo. Las recompensas obtenidas por la motivación intrínseca provienen del propio esfuerzo desplegado en la organización y del aumento de la productividad hasta niveles de excelencia, más que de factores propios de la empresa. La motivación intrínseca se basa en que la motivación actual no busca la sumisión del trabajador, sino su compromiso e iniciativa. Por lo tanto, las recompensas externas con las que se compró previamente este envío no son suficientes. las recompensas externas con las que antes se compraba esa sumisión. El nuevo estilo de trabajo supone que los trabajadores buscan algo más que el dinero y el interés propio en el trabajo, que los trabajadores buscan recompensas intrínsecas con la mera ejecución del trabajo, que esas recompensas internas tienen un alto contenido emocional y que hacer lo que se debe hacer provoca que la gente se sienta bien.

2.2.2.2. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Para Robbins (2004) La motivación extrínseca es un incentivo externo y es voluntaria para cada individuo, es decir dependiente del contexto laboral, abarcando el entorno y las condiciones en las que su trabajo también genera desmotivación en no estar. La motivación extrínseca se basó en dos ideas, una de ellas, satisfacción e instalación en el trabajo, dimensiones y estrategias de motivación utilizadas para mejorar las relaciones aumentar los incentivos salariales y establecer un empleo adecuado. las condiciones eran incorrectas; Tales elementos no generan salarios más a lo sumo ellos solo actúan previniendo o eliminando la

insatisfacción y el segundo fue apoyar el aumento de salarios sin las condiciones de atención de la dirección en la que van llevar a cabo sus tareas.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. BENEFICIO LABORAL

Para Chiavenato (2000) el beneficio laboral viene a ser una forma de compensación exigidos legalmente, que se brinda a los colaboradores, diferente a su sueldo convenido, es también llamado beneficio social.

2. COMPROMISO

Para Ardila (2009) el compromiso se puede entender como una vinculación que conlleve una actitud positiva que predisponga a un individuo a comportarse beneficiosamente frente a una situación.

3. DESEMPEÑO

Para Ardila (2009) el desempeño se considera como una consecuencia muy directa de la habilidad del mismo y de su motivación para realizar el trabajo.

4. INFRAESTRUCTURA

Para Ardila (2009) la infraestructura incluye una gran variedad de sistemas y estructuras, siempre que se requieran componentes físicos como instalaciones, equipos, maquinarias y herramientas necesarias para la realización de las operaciones en una determinada compañía.

5. MOTIVACIÓN

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

6. PRODUCTIVIDAD

Para Robbins (2004) la productividad se entiende como la proporción entre el total de productos obtenidos por un proceso de producción y los recursos manejados para lograr tal elaboración.

7. REALIZACIÓN

Para Robbins (2004) la realización es la tendencia innata a desarrollar al máximo los propios talentos y potenciales que servirán para conseguir un sentimiento de satisfacción personal.

8. RECONOCIMIENTO

Para Robbins (2004) el reconocimiento es aquella retroalimentación positiva que realiza un empleador, para demostrar que el trabajo realizado por el colaborador ha sido recompensado en virtud del aporte que éste realizó, con lo cual se lograron ciertos objetivos planteados.

9. REMUNERACIÓN

Para Chiavenato (2000) la remuneración es la recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización.

10. RESPONSABILIDAD

Para Robbins (2004) la responsabilidad se entiende como el grado de libertad que un empleado tiene para tomar sus propias decisiones e implementar sus propias ideas.

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 – 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado – 2023.
- La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado – 2023.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

Y: Compromiso organizacional

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

X: Motivación laboral

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación laboral	Motivación intrínseca	Realización	– Puede desenvolverse mejor como profesional y como persona en esta institución.
		Reconocimiento Responsabilidad	– Siente que puede obtener buenos logros y la experiencia necesaria para nuevos cargos en esta Institución. – Se siente contento al ser felicitado por cada logro realizado en esta Institución. – Le premian su buen desempeño laboral con un reconocimiento en esta institución. – Realiza sus labores con entusiasmo, esmero y se desempeña de la mejor manera en cualquier área que le asignen en esta institución.
Motivación laboral	Motivación extrínseca	Infraestructura Remuneración	– Se toma en cuenta lo que se necesitan y se merece para un óptimo desempeño laboral en esta institución.
		Beneficio laboral	– Se siente satisfecho con las herramientas y/o materiales de trabajo en esta institución. – Se siente conforme con el sistema de pago mensual en esta institución. – Le estimula el salario percibido para continuar en esta institución. – A usted y a todos los trabajadores de las diferentes áreas les benefician con bonos en esta institución.
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Identidad Sentimiento de pertenencia	– Concibe verdaderamente que las dificultades de esta institución son como sus dilemas personales. – Para usted tiene un gran significado personal esta institución.

		<ul style="list-style-type: none"> – Se siente emocionalmente vinculado con esta institución. – Posee en el interior de su persona una sensación muy fuerte de pertenencia a esta institución. – Trabaja hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta institución.
Compromiso continuo	Permanencia Interés económico	<ul style="list-style-type: none"> – Para usted una de las razones para seguir trabajando es porque no podría igualar el reconocimiento económico que tiene en esta institución. – Existe muy pocas opciones de lograr otra labor semejante, como para pensar el riesgo de dejar esta institución. – Se consideraría con culpabilidad si abandona hoy esta institución, pensando todo lo que le ha brindado.
Compromiso normativo	Lealtad Obligación personal	<ul style="list-style-type: none"> – Siente que merece plenamente su lealtad a esta institución. – Usted no dejaría ahora esta institución, porque siente obligación con todos sus colaboradores.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Padrón (2006) la investigación aplicada se enfoca en resolver problemas específicos que afectan a las personas y a la sociedad, ósea, puede ayudar a encontrar soluciones concretas y prácticas.

Entonces, esta investigación fue de tipo aplicada y con fuentes primarias porque se basó en teorías o métodos ya pasados para dar solución a problemas existentes con respecto a la motivación laboral y el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado.

3.1.1. ENFOQUE

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, porque según Hernández et. al. (2014) utilizó la recaudación de datos para comprobar suposiciones basándose en el cálculo numérico y el estudio estadístico, buscando el establecimiento de pautas conductuales y la demostración teórica con información conseguida por metodologías cuantitativas.

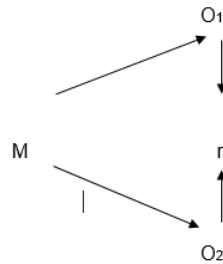
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

La presente investigación tuvo un alcance descriptivo correlacional, porque según Hernández et. al. (2014) buscó detallar particularidades y rasgos distinguidos de ciertos fenómenos que se experimenten, y correlacionar variables manejando un determinado modelo predecible para un grupo o población.

3.1.3. DISEÑO

La presente investigación tuvo un diseño no experimental transversal, porque según Hernández et. al. (2014) se realizó sin la maniobra intencional de variables y en los que sólo se observaron los fenómenos en su contexto original para examinarlos y se recolectaron

los datos en un sólo período. El diseño quedó representado por:



Donde:

M: Muestra.

O1: Observaciones sobre la motivación laboral.

r: Correspondencia de las variables.

O2: Observaciones sobre el compromiso organizacional.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Según Hernández et al. (2014) la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.

La población para la presente investigación estuvo conformada por todos los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado. Según referencia del encargado de la Oficina de personal, esta institución cuenta con 45 colaboradores.

Tabla 2

Distribución de la Población

Condición	Cantidad
Personal administrativo nombrado	30
Personal administrativo contratado	15
Total	45

Fuente: Oficina de Personal Red de Salud Leoncio Prado / 2023.

3.2.2. MUESTRA

Según Tamayo (2006) la muestra es el conjunto representativo para estudiar la distribución de determinados caracteres en la totalidad de una población, universo, o colectivo, partiendo de la observación.

Para la presente investigación se llevó a cabo el muestreo no probabilístico por conveniencia, tomándose a toda la población por poseer un tamaño pequeño. Entonces la muestra fue igual a la población, es decir, 45 empleados.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Según Hernández et. al. (2014) la encuesta es la técnica más empleada en las investigaciones realizadas en las ciencias sociales, se utiliza para recolectar información de personas respecto a determinadas características. Este mismo autor define al cuestionario como un instrumento en el que las variables están operacionalizadas como preguntas, y estas no solo deben tomar en cuenta el problema que se investiga sino también la población que las contestará.

La presente investigación tuvo como técnica para la recolección de datos a la encuesta, y como instrumento, a un cuestionario anónimo que fue aplicado al personal de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023.

3.3.2. TÉCNICAS PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

En la presente investigación se ha utilizado el programa Word para presentar todos los datos del informe final de tesis, plasmando todos los resultados del trabajo en forma expresa con tablas y figuras, y así finalmente obtener la visualización de un texto claro y ordenado.

3.3.3. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

La presente investigación tuvo como técnica para procesar y analizar la información a la estadística básica descriptiva, a través de los programas EXCEL y SPSS.

- **EXCEL**

Según Sánchez (2015) el Excel es un programa de computador que brinda Office para efectuar operaciones con números organizados en una cuadrícula y realizar acciones como: implementar formulas, crear gráficas, realizar cálculos probabilísticos, análisis de datos, estadística descriptiva, generar histogramas, etc.

- **SPSS**

Según López y Fachelli (2015) el SPSS es un paquete estadístico que está conformado por un conjunto de programas y subprogramas organizados que permite que se puedan aplicar a un mismo fichero de datos un conjunto muy amplio de procedimientos estadísticos de manera sincronizada y sin salir del programa.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. MOTIVACIÓN LABORAL

4.1.1. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

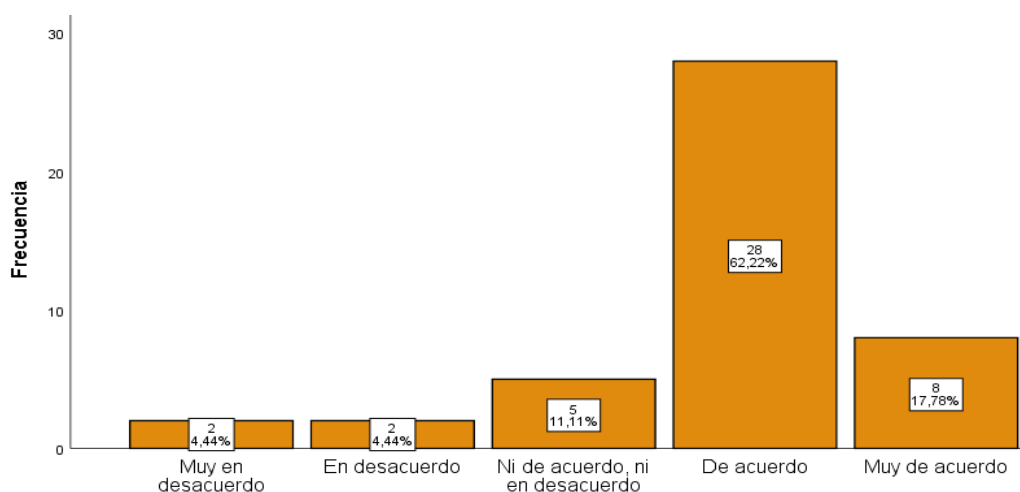
Tabla 3

Puede desenvolverse mejor como profesional y como persona en esta institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	2	4,44
En desacuerdo	2	4,44
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	11,11
De acuerdo	28	62,22
Muy de acuerdo	8	17,78
Total	45	100,0

Figura 1

Puede desenvolverse mejor como profesional y como persona en esta institución



Interpretación

En la Figura 1, se observa que el 62,22% de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado está de acuerdo, el 17,78% está muy de acuerdo, un 11,11% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 4,44% está en desacuerdo y muy en desacuerdo, respectivamente, con desenvolverse mejor como profesional y como persona en esta institución.

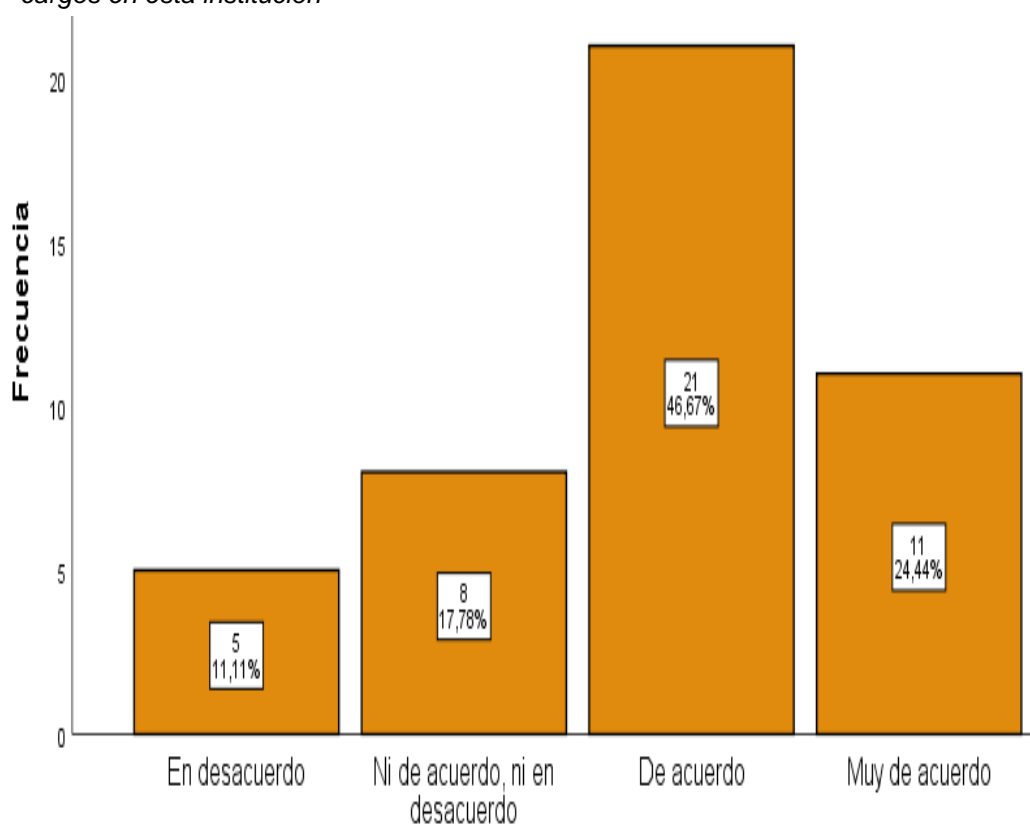
Tabla 4

Siente que puede obtener buenos logros y la experiencia necesaria para nuevos cargos en esta institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	5	11,11
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	17,78
De acuerdo	21	46,67
muy de acuerdo	11	24,44
Total	45	100,0

Figura 2

Siente que puede obtener buenos logros y la experiencia necesaria para nuevos cargos en esta institución

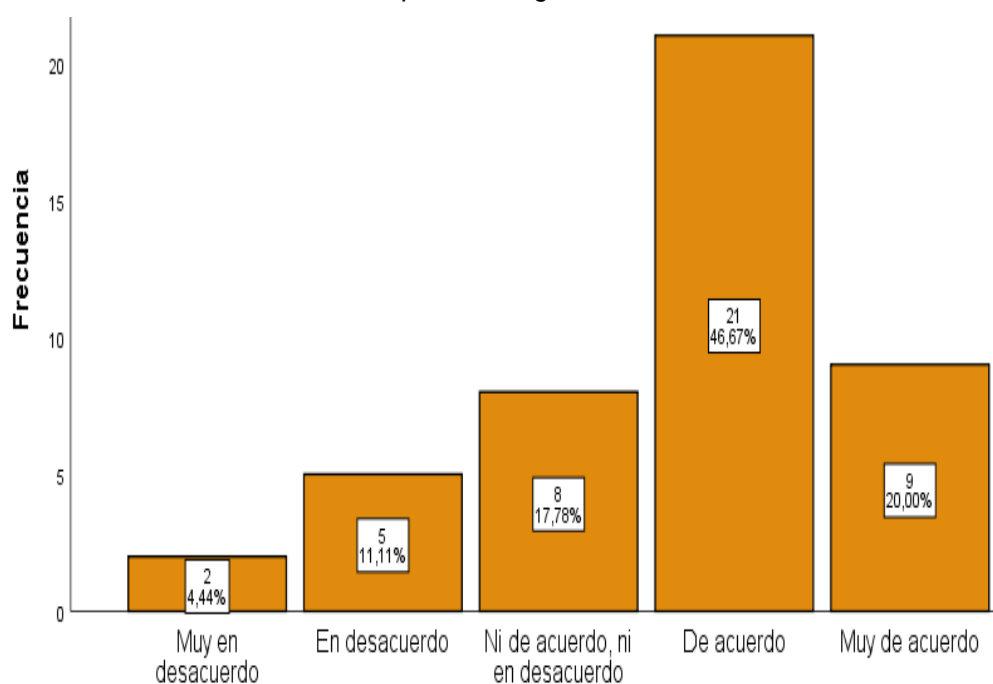


Interpretación

En la Figura 2, se observa que el 46,67% de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está de acuerdo, el 24,44% está muy de acuerdo, el 17,78% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 11,11% está en desacuerdo, con obtener buenos logros y la experiencia necesaria para nuevos cargos en esta institución.

Tabla 5*Se siente contento al ser felicitado por cada logro realizado en esta institución*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	2	4,44
En desacuerdo	5	11,11
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	17,78
De acuerdo	21	46,67
Muy de acuerdo	9	20,00
Total	45	100,0

Figura 3*Se siente contento al ser felicitado por cada logro realizado en esta institución***Interpretación**

En la Figura 3, se observa que el 46,67% de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está de acuerdo, el 20,00% muy de acuerdo, el 17,78% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 11,11% está en desacuerdo y el 4,44% está muy en desacuerdo, con sentirse contento (a) al ser felicitado (a) por cada logro realizado en esta institución.

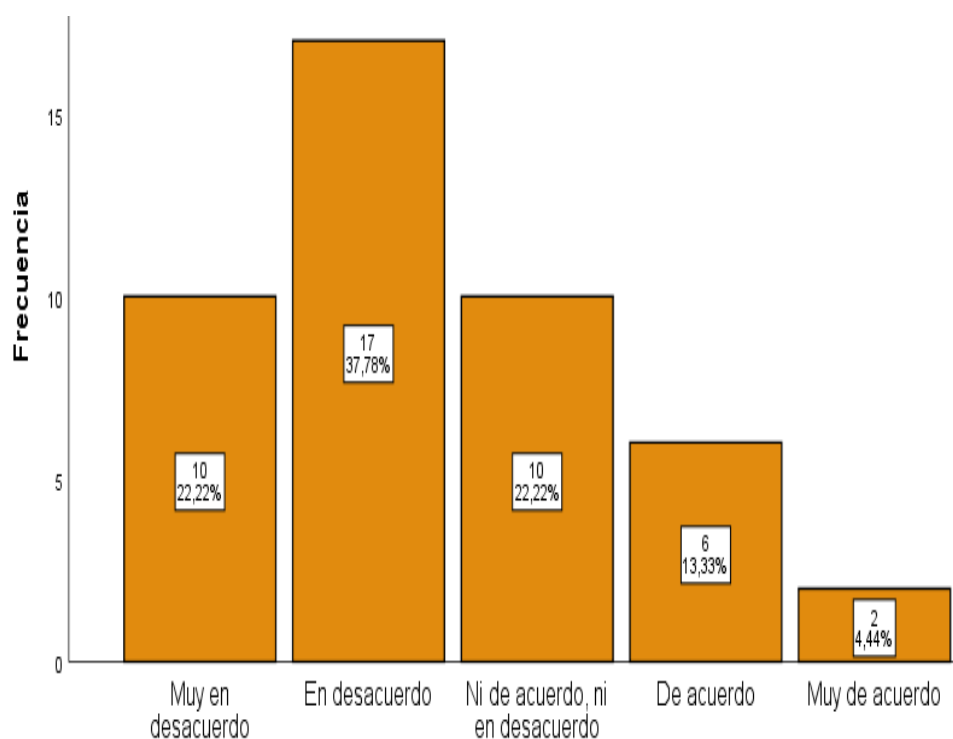
Tabla 6

Le premian su buen desempeño laboral con un reconocimiento en esta institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	10	22,22
En desacuerdo	17	37,78
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	22,22
De acuerdo	6	13,33
Muy de acuerdo	2	4,44
Total	45	100,0

Figura 4

Le premian su buen desempeño laboral con un reconocimiento en esta institución



Interpretación

En la Figura 4, se observa que el 37,78% de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está en desacuerdo, el 22,22% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente, el 13,33% está de acuerdo y el 4,44% está muy de acuerdo con que premian su buen desempeño laboral con un reconocimiento en esta institución.

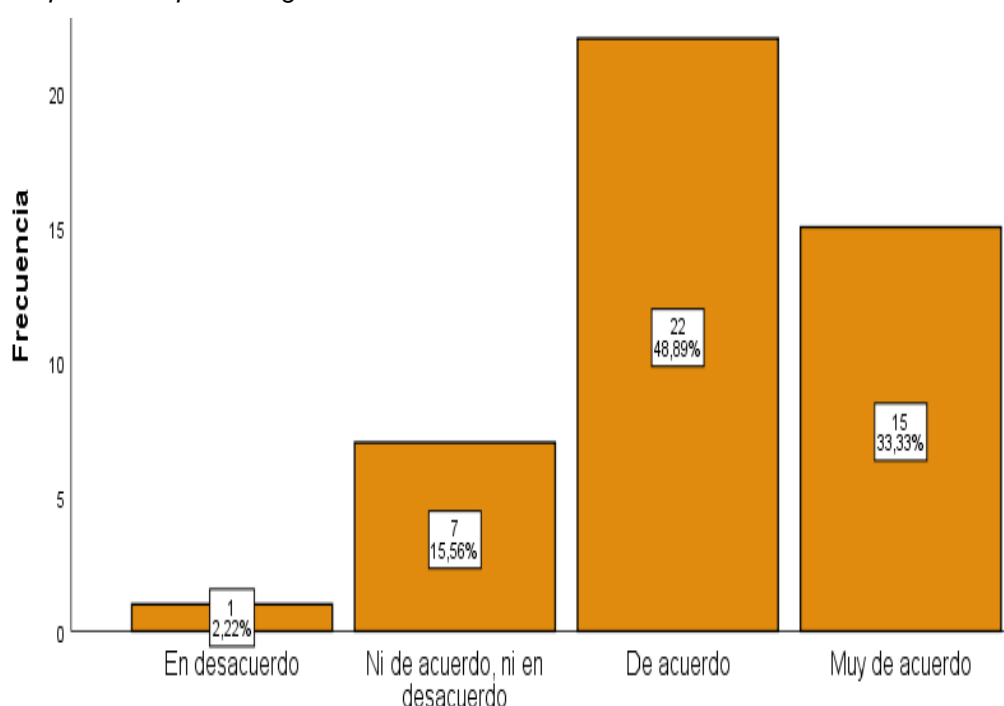
Tabla 7

Realiza sus labores con entusiasmo, esmero y se desempeña de la mejor manera en cualquier área que le asignen en esta institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	2,22
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	15,56
De acuerdo	22	48,89
Muy de acuerdo	15	33,33
Total	45	100,0

Figura 5

Realiza sus labores con entusiasmo, esmero y se desempeña de la mejor manera en cualquier área que le asignen en esta institución



Interpretación

En la Figura 5, se observa que el 48,89% de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está de acuerdo, el 33,33% está muy de acuerdo, el 15,56% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 2,22% está en desacuerdo, con realizar sus labores con entusiasmo, esmero y desempeñarse de la mejor manera en cualquier área que le asignen en esta institución.

4.1.2. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

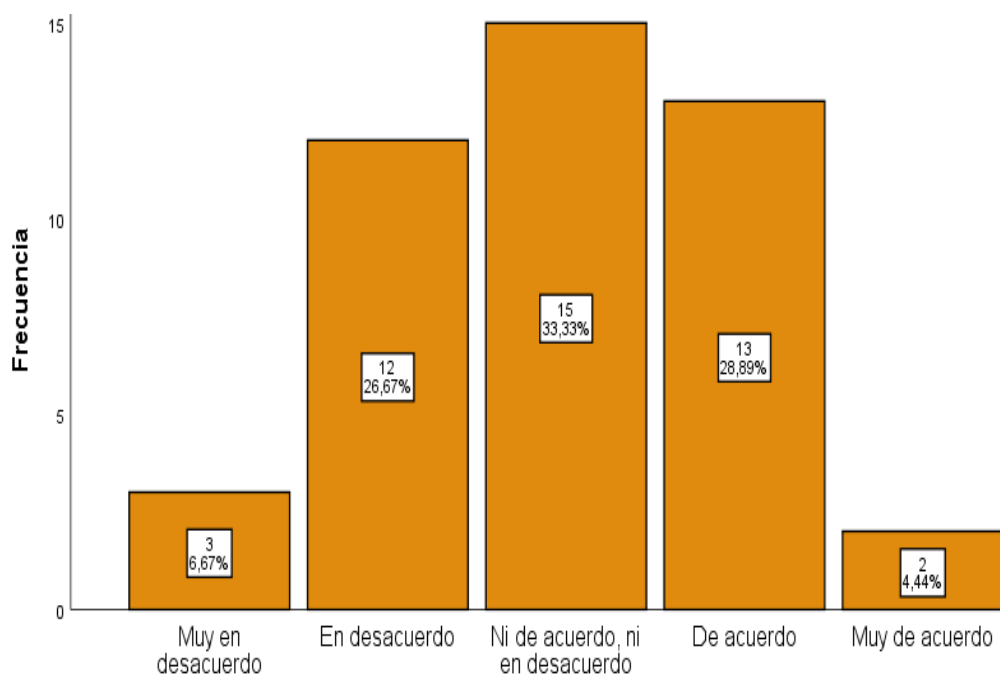
Tabla 8

Se toma en cuenta lo que se necesitan y se merece para un óptimo desempeño laboral en esta institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	3	6,67
En desacuerdo	12	26,67
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	33,33
De acuerdo	13	28,89
Muy de acuerdo	2	4,44
Total	45	100,0

Figura 6

Se toma en cuenta lo que se necesitan y se merece para un óptimo desempeño laboral en esta institución.



Interpretación

En la Figura 6, se observa que el 33,33% de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 28,89% está de acuerdo, el 26,67% está en desacuerdo, el 6,67% está muy en desacuerdo y el 4,44% está muy de acuerdo, con que se toma en cuenta lo que se necesita y se merece para un óptimo desempeño laboral en esta institución.

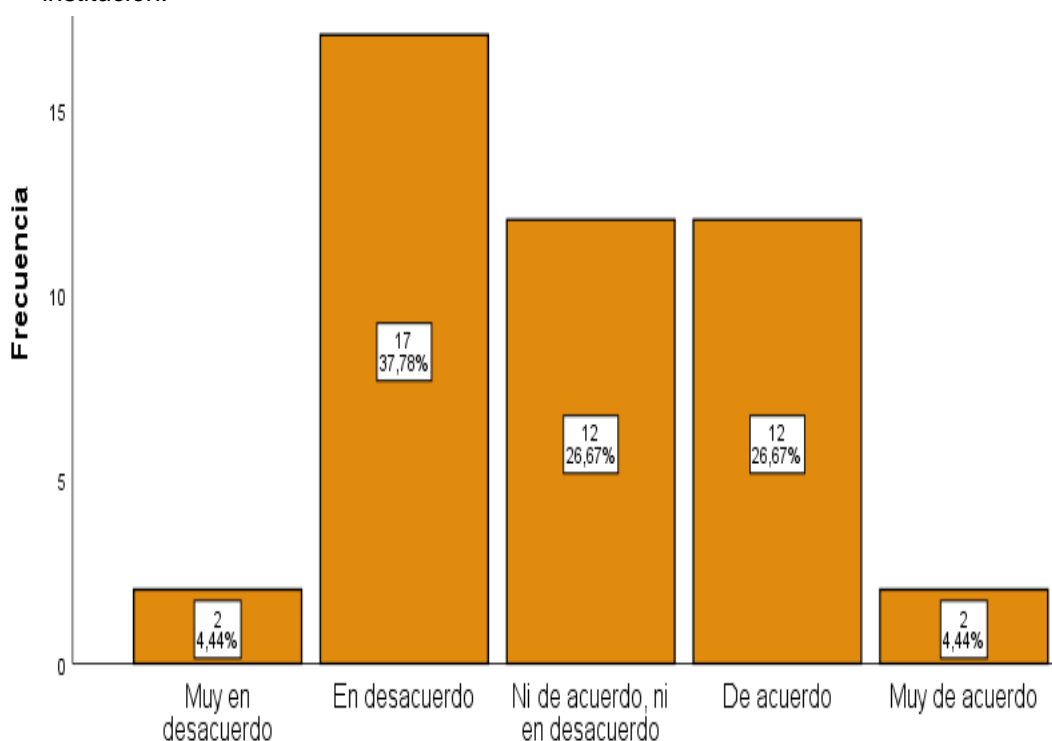
Tabla 9

Se siente satisfecho con las herramientas y/o materiales de trabajo en esta institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	2	4,44
En desacuerdo	17	37,78
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	26,67
De acuerdo	12	26,67
Muy de acuerdo	2	4,44
Total	45	100,0

Figura 7

Se siente satisfecho con las herramientas y/o materiales de trabajo en esta institución.



Interpretación

En la Figura 7, se observa que el 37,78% de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está en desacuerdo, el 26,67% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y de acuerdo respectivamente y el 4,44% está muy de acuerdo con sentirse satisfecho (a) con las herramientas y/o materiales de trabajo en esta institución.

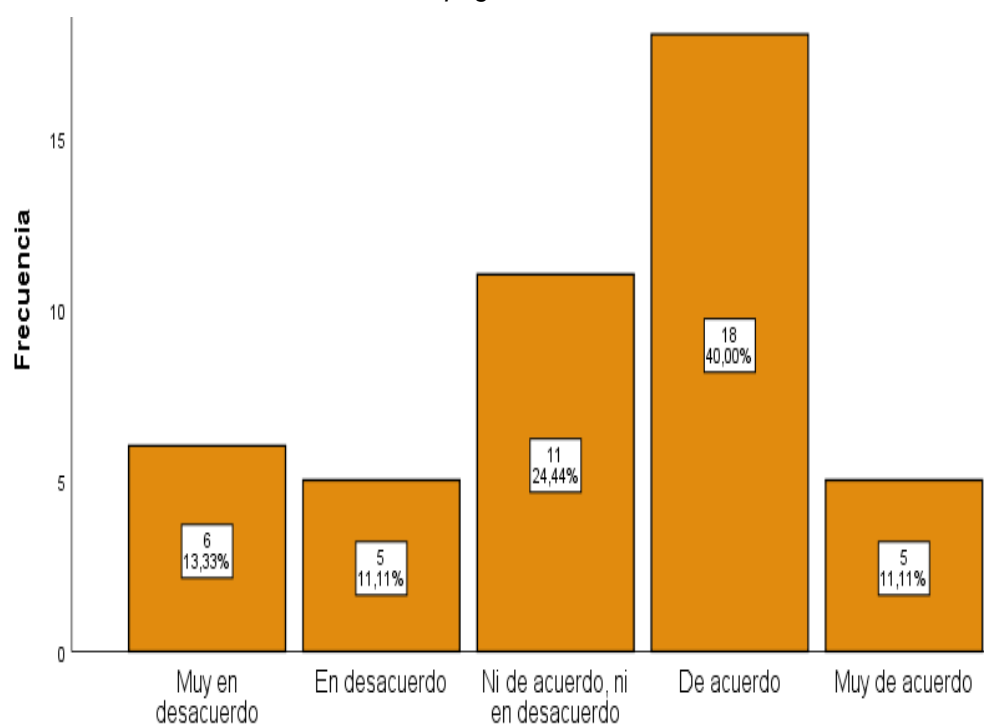
Tabla 10

Se siente conforme con el sistema de pago mensual en esta institución.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	6	13,33
En desacuerdo	5	11,11
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	24,44
De acuerdo	18	40,00
Muy de acuerdo	5	11,11
Total	45	100,0

Figura 8

Se siente conforme con el sistema de pago mensual en esta institución.



Interpretación

En la Figura 8, se observa que el 40,00% de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está de acuerdo, el 24,44% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 13,33% está muy en desacuerdo y el 11,11% está en desacuerdo y muy de acuerdo respectivamente, con sentirse conforme con el sistema de pago mensual en esta institución.

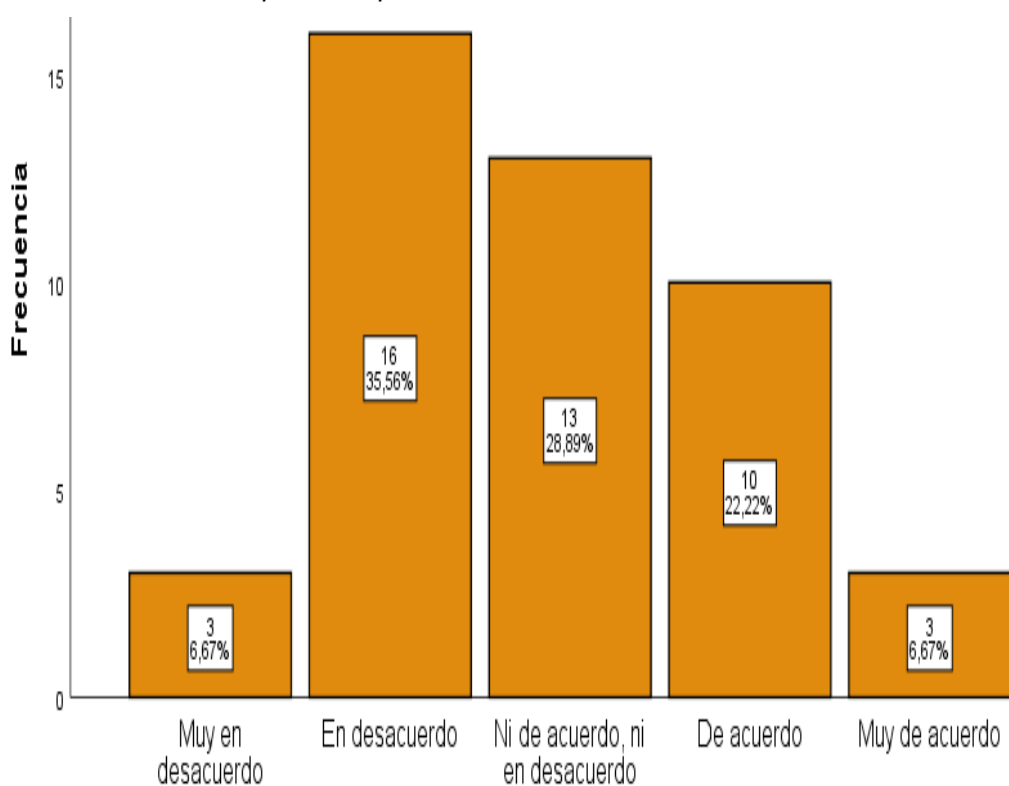
Tabla 11

Le estimula el salario percibido para continuar en esta institución.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	3	6,67
En desacuerdo	16	35,56
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	28,89
De acuerdo	10	22,22
Muy de acuerdo	3	6,67
Total	45	100,0

Figura 9

Le estimula el salario percibido para continuar en esta institución.



Interpretación

En la Figura 9, se observa que el 35,56% de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está en desacuerdo, el 28,89% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 22,22% está de acuerdo y el 6.67% está muy de acuerdo y muy en desacuerdo, con que le estimula el salario percibido para continuar en esta institución.

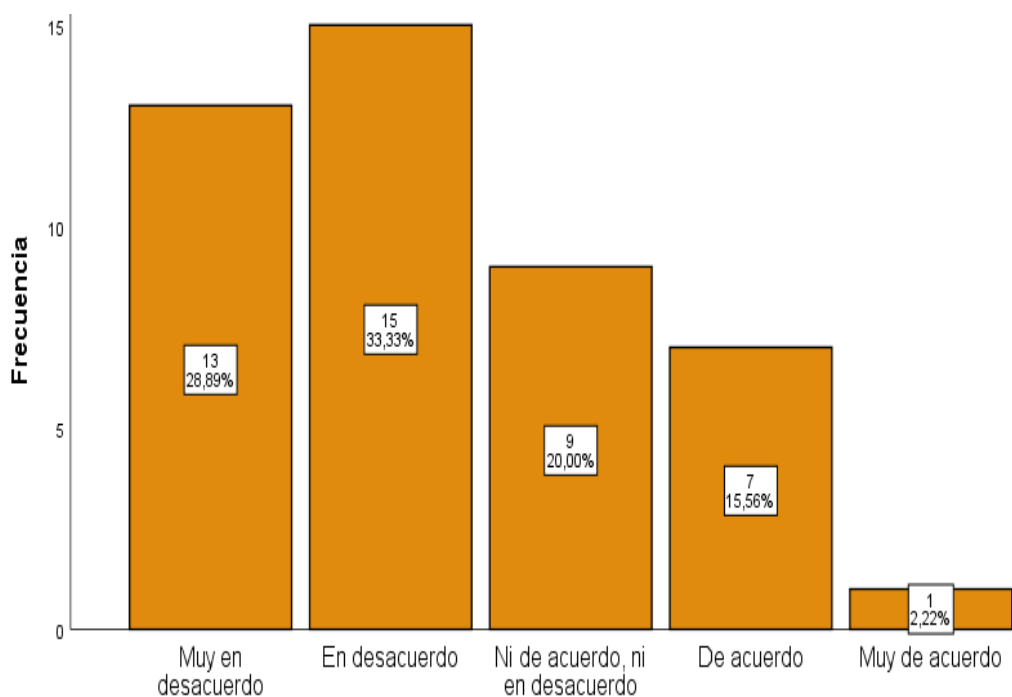
Tabla 12:

A usted y a todos los trabajadores de las diferentes áreas les benefician con bonos en esta institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	13	28,89
En desacuerdo	15	33,33
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	20,00
De acuerdo	7	15,56
Muy de acuerdo	1	2,22
Total	45	100,0

Figura 10:

A usted y a todos los trabajadores de las diferentes áreas les benefician con bonos en esta institución



Interpretación

En la Figura 10, se observa que el 33,33% de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está en desacuerdo, el 28,89% está muy en desacuerdo, el 20,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, un 15,56% está de acuerdo y el 2,22% está muy de acuerdo con que a todos los trabajadores de las diferentes áreas les benefician con bonos en esta institución.

4.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

4.2.1. COMPROMISO AFECTIVO

Tabla 13

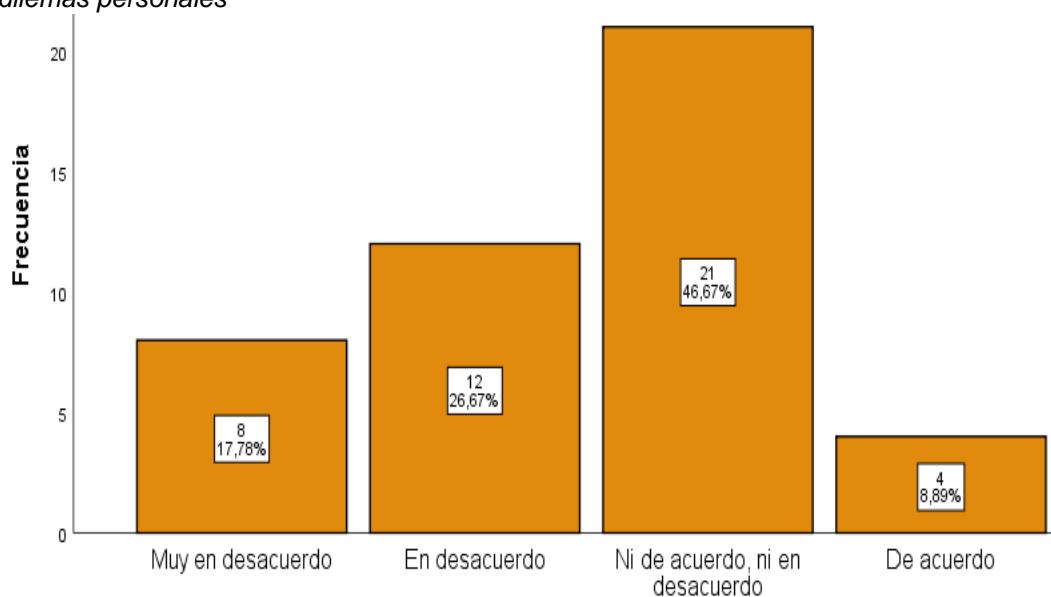
Concibe verdaderamente que las dificultades de esta institución son como sus dilemas personales

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Muy en desacuerdo</i>	8	17,78
<i>En desacuerdo</i>	12	26,67
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	21	46,67
<i>De acuerdo</i>	4	8,89
<i>Total</i>	45	100,0

Fuente: Encuesta Anónima. Elaboración Propia.

Figura 11

Concibe verdaderamente que las dificultades de esta institución son como sus dilemas personales



Interpretación

En la Figura 11, se observa que el 46,67% de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 26,67% está en desacuerdo, el 17,78% está muy en desacuerdo y el 8,89% está de acuerdo, con concebir verdaderamente que las dificultades de esta institución son como sus dilemas personales.

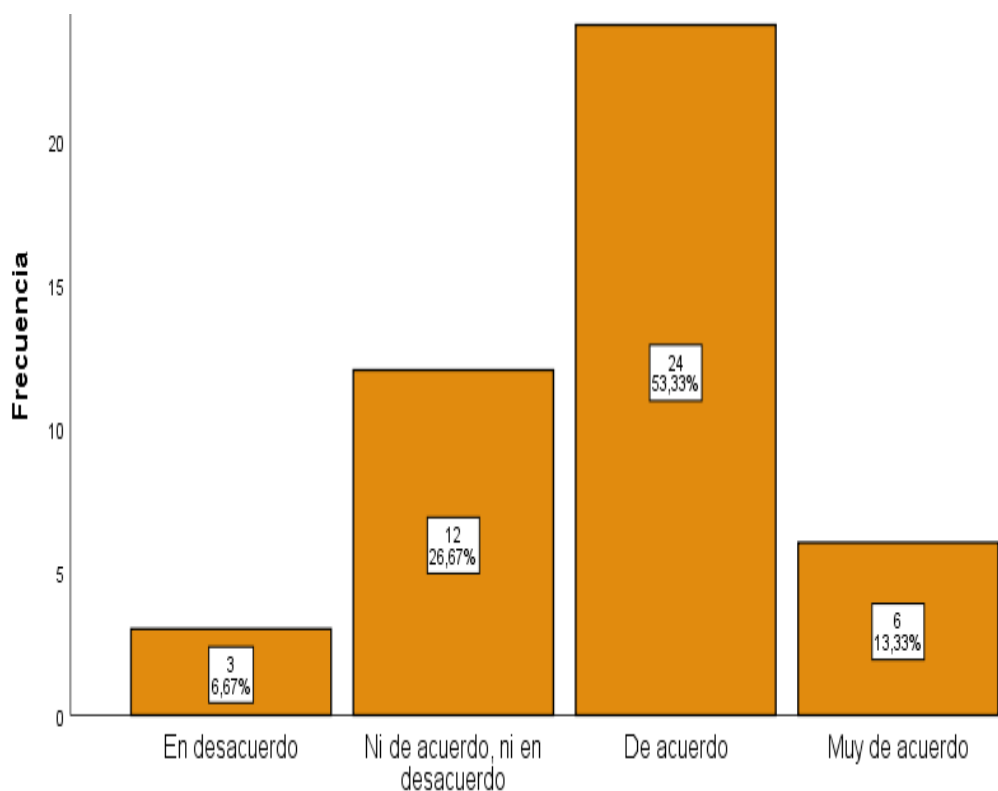
Tabla 14

Para usted tiene un gran significado personal esta institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	6,67
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	26,67
De acuerdo	24	53,33
Muy de acuerdo	6	13,33
Total	45	100,0

Figura 12

Para usted tiene un gran significado personal esta institución.



Interpretación

En la Figura 12, se observa que el 53,33% de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está de acuerdo, el 26,67% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 13,33% está muy de acuerdo y el 6,67% está en desacuerdo, con que tiene un gran significado personal esta institución.

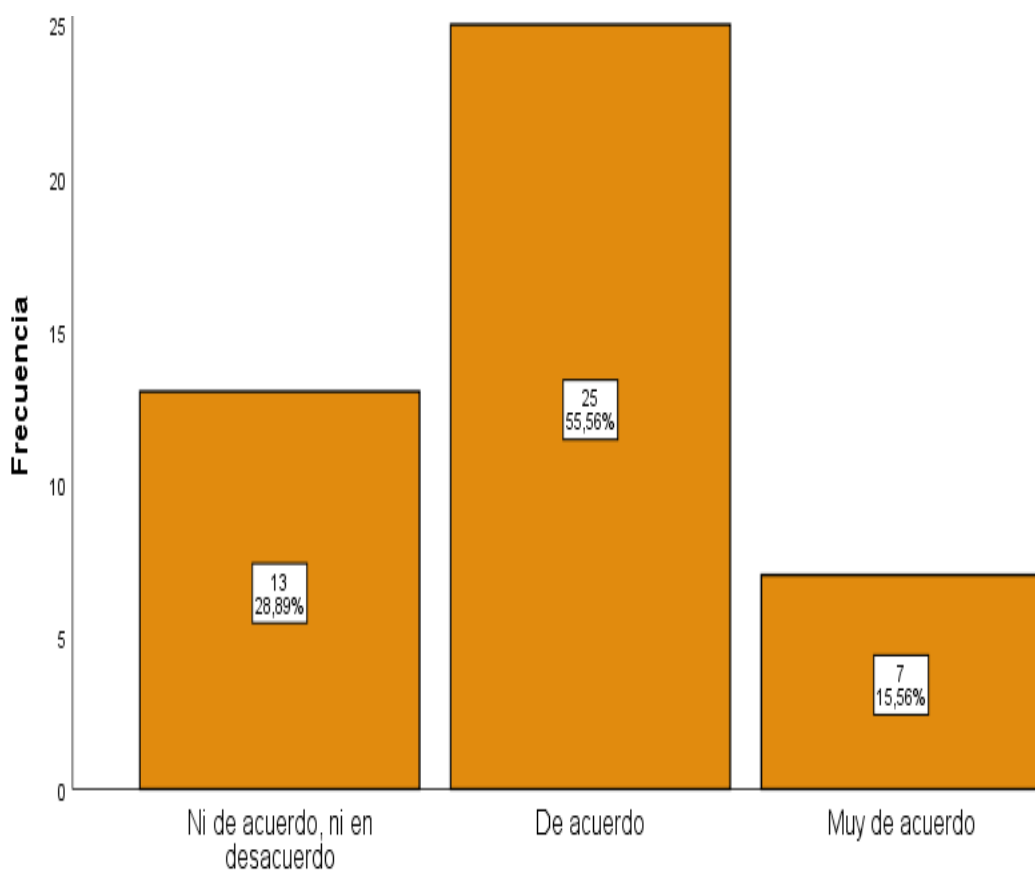
Tabla 15

Se siente emocionalmente vinculado con esta institución.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	28,89
De acuerdo	25	55,56
Muy de acuerdo	7	15,56
Total	45	100,0

Figura 13

Se siente emocionalmente vinculado con esta institución.



Interpretación

En la Figura 13, se observa que el 55,56% de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está de acuerdo, el 28,89% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 15,56% está muy de acuerdo, con sentirse emocionalmente vinculado (a) con esta institución.

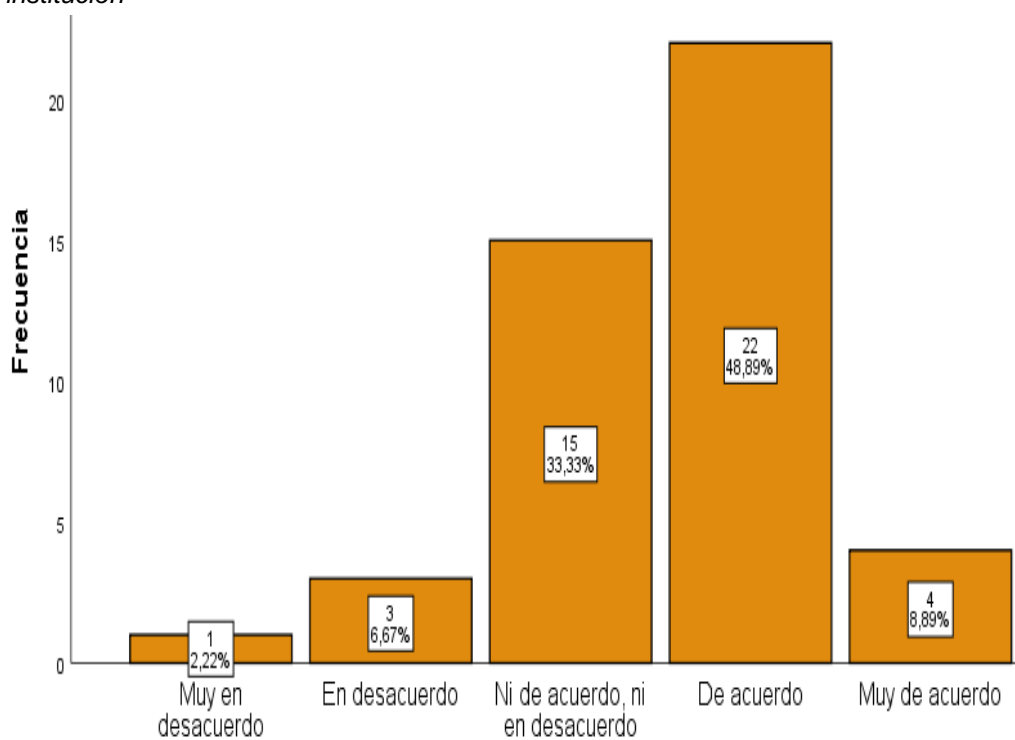
Tabla 16

Posee en el interior de su persona una sensación muy fuerte de pertenencia a esta institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	1	2,22
En desacuerdo	3	6,67
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	33,33
De acuerdo	22	48,89
Muy de acuerdo	4	8,89
Total	45	100,0

Figura 14

Posee en el interior de su persona una sensación muy fuerte de pertenencia a esta institución



Interpretación

En la Figura 14, se observa que el 48,89% de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está de acuerdo, el 33,33% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 8,89% está muy de acuerdo, el 6,67% está en desacuerdo y el 2,22% está muy en desacuerdo, con poseer en el interior de su persona una sensación muy fuerte de pertenencia a esta institución.

4.2.2. COMPROMISO CONTINUO

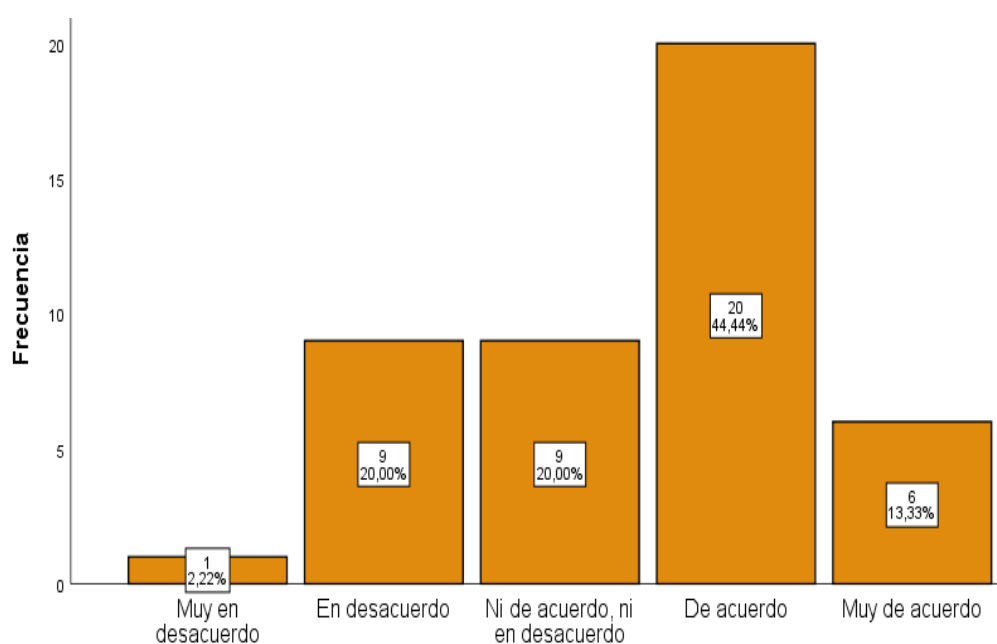
Tabla 17

Trabaja hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Muy en desacuerdo	1	2,22
En desacuerdo	9	20,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	20,00
De acuerdo	20	44,44
Muy de acuerdo	6	13,33
Total	45	100,0

Figura 15

Trabaja hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta institución



Interpretación

En la Figura 15, se observa que el 44,44% de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está de acuerdo, el 20,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente, el 13,33% está muy de acuerdo y el 2,22% está muy en desacuerdo, con trabajar hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta institución.

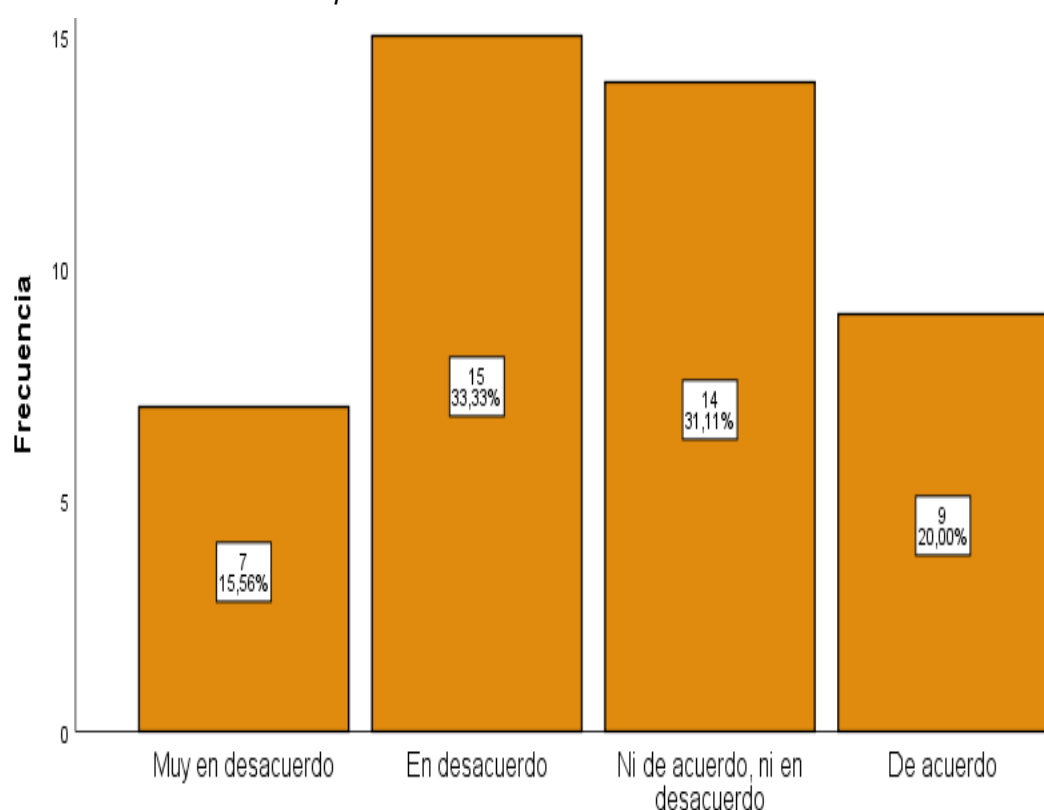
Tabla 18

Para usted una de las razones para seguir trabajando es porque no podría igualar el reconocimiento económico que tiene en esta institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	7	15,56
En desacuerdo	15	33,33
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	31,11
De acuerdo	9	20,00
Total	45	100,0

Figura 16

Para usted una de las razones para seguir trabajando es porque no podría igualar el reconocimiento económico que tiene en esta institución



Interpretación

En la Figura 16, se observa que el 33,33% de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está en desacuerdo, el 31,11% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 20,00% está de acuerdo y el 15,56% está muy en desacuerdo, con que una de las razones para seguir trabajando es porque no podrían igualar el reconocimiento económico que tiene en esta institución.

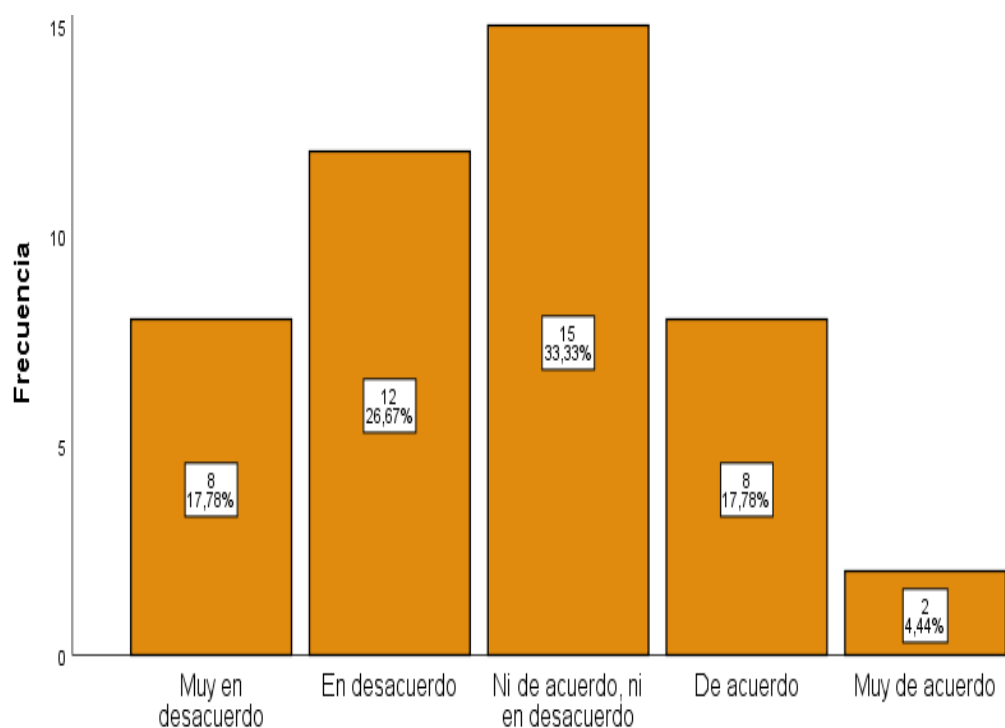
Tabla 19

Existe muy pocas opciones de lograr otra labor semejante, como para pensar el riesgo de dejar esta institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	8	17,78
En desacuerdo	12	26,67
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	33,33
De acuerdo	8	17,78
Muy de acuerdo	2	4,44
Total	45	100,0

Figura 17

Existe muy pocas opciones de lograr otra labor semejante, como para pensar el riesgo de dejar esta institución



Interpretación

En la Figura 17, se observa que el 33,33% de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 26,67% está en desacuerdo, el 17,78% está de acuerdo y muy en desacuerdo, y el 4,44% está muy de acuerdo, con que existe muy pocas opciones de lograr otra labor semejante, como para pensar el riesgo de dejar esta institución.

4.2.3. COMPROMISO NORMATIVO

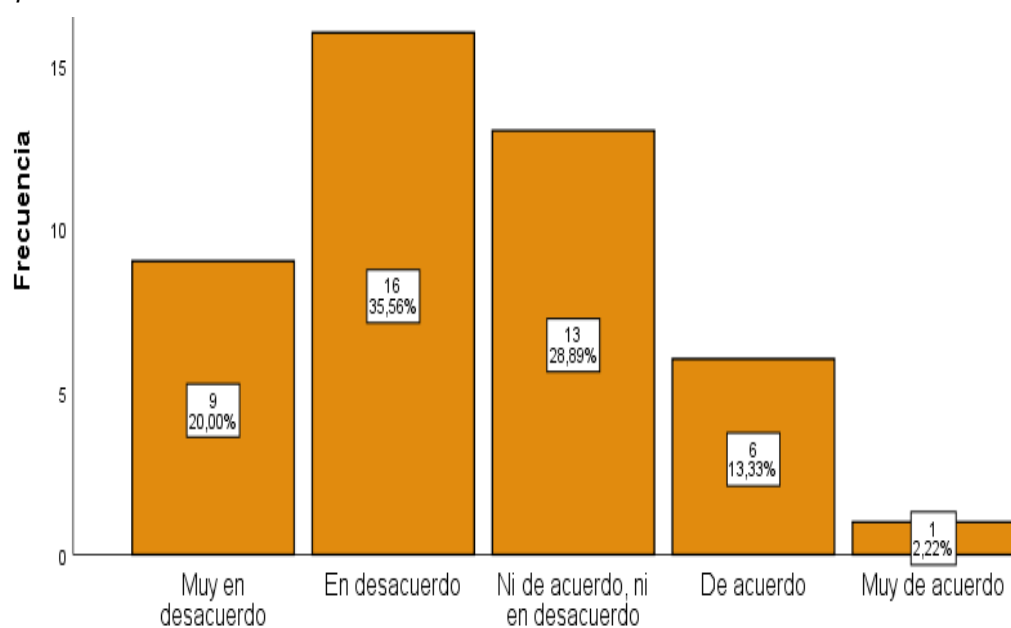
Tabla 20

Se consideraría con culpabilidad si abandona hoy esta institución, pensando todo lo que le ha brindado

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	9	20,00
En desacuerdo	16	35,56
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	28,89
De acuerdo	6	13,33
Muy de acuerdo	1	2,22
Total	45	100,0

Figura 18

Se consideraría con culpabilidad si abandona hoy esta institución, pensando todo lo que ha brindado



Interpretación

En la Figura 18, se observa que el 35,56% de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está en desacuerdo, el 28,89% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 20,00% está muy en desacuerdo, 13,33 está de acuerdo y el 2,22% está muy de acuerdo, con que se considerarían con culpabilidad si abandonan hoy esta institución, pensando todo lo que le ha brindado.

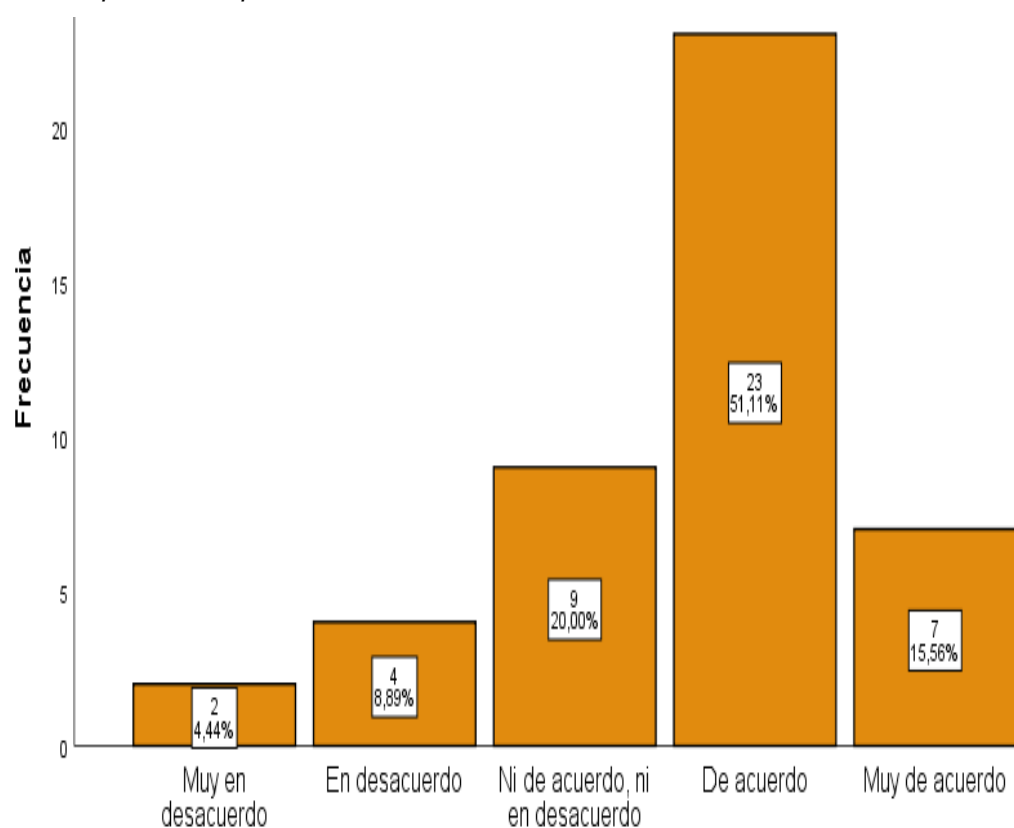
Tabla 21

Siente que merece plenamente su lealtad a esta institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	2	4,44
En desacuerdo	4	8,89
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	20,00
De acuerdo	23	51,11
Muy de acuerdo	7	15,56
Total	45	100,0

Figura 19

Siente que merece plenamente su lealtad a esta institución.



Interpretación

En la Figura 19, se observa que el 51,11% de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está de acuerdo, el 20,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 15,56% está muy de acuerdo, el 8,89% está en desacuerdo y el 4,44% muy en desacuerdo, con sentir que merecen plenamente su lealtad en esta institución.

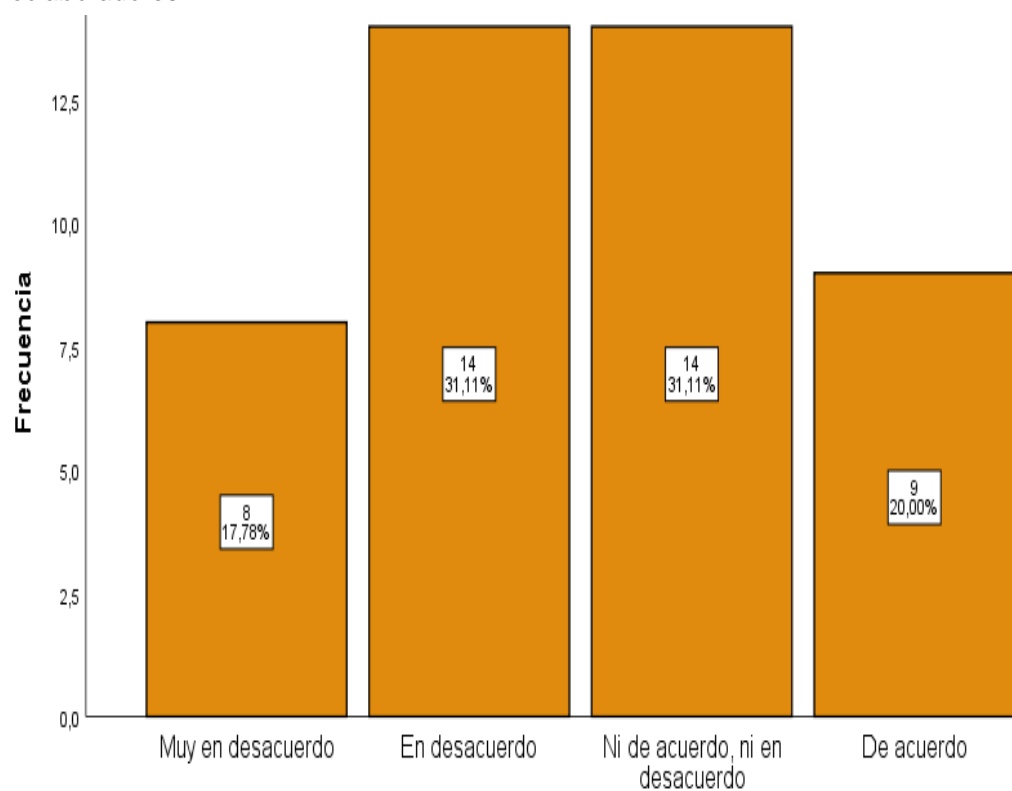
Tabla 22

Usted no dejaría ahora esta institución, porque siente obligación con todos sus colaboradores

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	8	17,78
En desacuerdo	14	31,11
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	31,11
De acuerdo	9	20,00
Total	45	100,0

Figura 20

Usted no dejaría ahora esta institución, porque siente obligación con todos sus colaboradores



Interpretación

En la Figura 20, se observa que el 31,11% de los colaboradores de la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente, el 20,00% está de acuerdo y el 17,78% está muy en desacuerdo, con que no dejaría ahora esta institución, porque siente obligación con todos sus colaboradores.

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.3.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis general

- La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023.

Tabla 23

Correlaciones de la Hipótesis General

		Motivación laboral	Compromiso organizacional
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,177
	Sig. (bilateral)		,006
	N	45	45
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,177	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	45	45

Interpretación

Al considerar la prueba estadística, los resultados demuestran que existe correlación positiva muy baja ($r = 0,177$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación es significativa (P-Valor = 0,006), 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 - 2023.

4.3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS

Hipótesis específica 1

- La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023.

Tabla 24

Correlaciones de la Hipótesis Específica 1

		Motivación intrínseca	Compromiso organizacional
Motivación intrínseca	Correlación de Pearson	1	,218
	Sig. (bilateral)		,001
	N	45	45
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,218	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	45	45

Interpretación:

Al considerar la prueba estadística los resultados demuestran que existe correlación positiva baja ($r = 0,218$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación es significativa (P-Valor = 0,001), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023.

Hipótesis específica 2

- La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado – 2023.

Tabla 25

Correlaciones de la Hipótesis Específica 2

		Motivación extrínseca	Compromiso organizacional
Motivación extrínseca	Correlación de Pearson	1	,108
	Sig. (bilateral)		,009
	N	45	45
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,108	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	45	45

Interpretación

Al considerar la prueba estadística los resultados demuestran que existe correlación positiva muy baja ($r = 0,108$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación es significativa (P-Valor = 0,009), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, la motivación extrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023.

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 - 2023 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 – 2023 con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,006 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,177, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja. Concordando con Espinoza (2022) quien concluye que la motivación laboral se correlaciona significativamente con el compromiso organizacional ($p = 0,000$ y $Rho = 0,444$) de los trabajadores en la Red de Salud San Miguel.

La primera hipótesis específica planteó que la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023 y según los resultados se ha demostrado que la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023 con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,001 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,218, lo que indica que existe una correlación positiva baja. Discutiendo con Rojas (2023) quien concluye determinando que la motivación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Luyando. (P-Valor = 0,684), indicando que existe una correlación positiva muy baja ($\rho = 0,051$).

La segunda hipótesis específica planteó que la motivación extrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado – 2023 y según los resultados se ha demostrado que la motivación extrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado – 2023 con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,009 y un

coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,108, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja. Estos resultados no se ajustan totalmente con Manchego (2022) quien concluye demostrando que la motivación laboral no está significativamente ligada al compromiso organizacional del personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, con una significancia bilateral de P-Valor $< 0,202$ y un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,178$, pero indica que existe una correlación positiva muy baja.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023 con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,006 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,177, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja (Tabla 23).
2. Se determinó que la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023 con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,001 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,218, lo que indica que existe una correlación positiva baja (Tabla 24). Sosteniendo con el 62,22% del personal que está de acuerdo con desenvolverse mejor como profesional y como persona en esta institución (Tabla 3), además, el 55,56% del personal que está de acuerdo con sentirse emocionalmente vinculado con esta institución (Tabla 15).
3. Se determinó que la motivación extrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado – 2023 con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,009 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,108, lo que indica que existe una correlación positiva muy baja (Tabla 25). Basado en el 40,00% del personal que está de acuerdo con sentirse conforme con el sistema de pago mensual en esta institución (Tabla 10), asimismo, el 51,11% del personal que está de acuerdo con sentir que merecen plenamente su lealtad en esta institución (Tabla 21).

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere promover el nivel adecuado de motivación laboral en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, reforzando la motivación intrínseca y la motivación extrínseca, porque se necesitan empleados motivados capaces de asumir tareas, de impulsar la innovación y de adaptarse a las necesidades de los usuarios, para sentirse comprometidos constantemente con su organización.
2. Se sugiere diseñar un programa de reconocimiento a la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, incluyendo metodologías como las evaluaciones del desempeño y la gestión de metas, que sea considerado como una nueva política de la entidad, para brindar al servidor la oportunidad de comprender lo que debe lograr para ser reconocido, independientemente del beneficio ofrecido y mejorar su compromiso con la organización.
3. Se sugiere implementar un programa de beneficios laborales a la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado, incluyendo un plan de acción con objetivos claros y una comunicación efectiva, para mejorar el bienestar y la calidad de vida de los servidores, asegurando el incremento de su productividad y el compromiso con su entidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, J. (2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel*. Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83667>
- Aguirre, R. (2014). *Compromiso organizacional y Desempeño laboral*. Tesis de licenciatura no publicada. Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.
- Alamillo, M., y Villamor, F. (2002). Modelo de gestión por competencias. Aedipe Editorial. Madrid.
- Alarcón, G. (2022). *Motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94454>
- Aliaga, J. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una clínica particular – Lima*. Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3528?show=full>
- Allen, M. y Meyer J. (1997). Comportamiento organizacional. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Andrade, A. (2022). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado*. Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3260>
- Ardila, S. (2009). Diccionario de términos administrativos. SENA. Administración de documentos técnico en análisis y producción de la información administrativa.
- Atoche, M. (2019). *Relaciones interpersonales y motivación laboral de los docentes de la I.E Fe y Alegría N° 18, Sullana – Piura*. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo, Perú
- Bakar, A., Rohaizat, B. y Sukati, I. (2013). The practices of internal marketing and its effects on job satisfaction, customer orientation and organizational commitment: Evidence from service industry. *International Business Management*, 7(6), 436-445 Recuperado de <https://n9.cl/diye>
- Bao, G. (2022). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín 2021. Universidad

- Nacional Hermilio Valdizán. Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.13080/7303>
- Bohnenberger, M. (2005) Marketing interno: la actuación conjunta entre recursos humanos y marketing en busca del compromiso organizacional. (Tesis de doctorado) Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9421/tmcb1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bonilla, I. y Sáenz, V. (2022). Análisis de la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en una empresa colombiana de consumo masivo. Universidad Icesi. https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/94029/1/TG03502.pdf
- Castillo, N. (2014). Clima, motivación intrínseca, y satisfacción laboral en trabajadores. Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5>
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Quinta edición. Mc Graw Hill. Colombia.
- Choez, M. (2021). "Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción". Universidad Técnica de Manabí. Ecuador. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>
- Cortina, E. (2014). El rol mediador del Compromiso Organizacional entre la Satisfacción Laboral y la Intención de Permanencia en el sector de Contact Centers. Revista Interamericana de Psicología Organizacional, 33(2), Págs. 94-107. Recuperado de <https://n9.cl/nfyp>
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). Comportamiento humano en el trabajo. México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2001). Administración de personal. Pearson Educación Prentice Hall Inc. México.
- Espinoza, D. (2022). Motivación laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Red de Salud San Miguel. Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/6139>
- García, L. y Gonzales, G. (2018). Motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial

- Sánchez Carrión, 2018. Universidad Peruana Unión. Disponible en:
<http://hdl.handle.net/20.500.12840/1276>
- García, M., y Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*.
- García, V. (2012) Motivación Laboral Estudio Descriptivo de algunas Variables Universidad de Valladolid. Disponible en:
<http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- Gonzales, G. (2021). La motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache – Tingo María – 2021. Universidad de Huánuco. Disponible en:
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3046>
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, C. (2014). Metodología de la investigación. (4.^a ed.). España: McGraw-Hill
- Hurtado, J. (2021). Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco – 2019. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13080/6970>
- Johnson, R. y Chang, C. (2006). Yo soy a la permanencia como nosotros a lo afectivo: La relevancia del autoconcepto para el compromiso organizacional. *Revista de Comportamiento Organizacional*.
- Lecarnaque, I. (2014). Motivación Laboral y pertenencia generacional de la empresa construcciones electromecánicas. Tesis de licenciatura no publicada. Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.
- López, P. y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Creative Commons. <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Manchego, C. (2022). Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, 2022. Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3682/Manchego%20Chacalla%2C%20Carla%20Katherin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- 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.
- Mera, L. (2021). Motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí". Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Ecuador. Disponible en: <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2264/4880>
- Mercurio, Z. (2015). El compromiso afectivo como esencia central del compromiso organizacional Una revisión integradora de la literatura. Revisión de desarrollo de recursos humanos, 1534484315603612.
- Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F. y Arrieta, C. (2014). Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. Papeles del psicólogo.
- Padrón, J. (2006). Investigar, reflexionar y actuar en la práctica docente. <http://padron.entretemas.com/InvAplicada/index.htm>
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Revista Scientific, 3(7), 177-192.
- Pérez, R. (2014). Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.50.1204/5747/PEREZ_TAPIA_RAQUEL_MOTIVACION_PERSONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Araujo, J. y Brunet, I. (2012). Compromiso y competitividad en las organizaciones. El caso de una empresa aeronáutica. En J.A. Icart, Compromiso y competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa aeronáutica. Tarragona: Publicaciones URV.
- Pimentel, I. (2021). Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México. Universidad Autónoma de Baja California. México. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/handle/20.500.12930/7897?&locale=en>

- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. Prentice Hall. México.
- Rojas, C. (2023). La motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022. Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/4133/Rojas%20Ugarte%2C%20Candy%20Luzmila.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, E. (2015). Introducción a las hojas de cálculo en Excel. Dirección de superación académica. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/16676/PE_T1_U2_DisenEx.pdf?sequence=1
- Tamayo, M. (2006). El proceso de investigación científica. Limusa Noriega Editores.
- Tejada, O. (2020). Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020. Universidad Católica San Pablo. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12590/16818>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Romero Aranda, S. (2024). *La motivación laboral y el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TESIS: “LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 403 SALUD LEONCIO PRADO - 2023”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>General:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023? 	<p>General:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023. 	<p>General:</p> <ul style="list-style-type: none"> La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023. 	<p>Variable 1: Motivación laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Motivación intrínseca Motivación extrínseca <p>Variable 2: Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Compromiso afectivo Compromiso continuo Compromiso normativo 	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Población: 45 trabajadores</p> <p>Muestra: 45 trabajadores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
<p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023? ¿De qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023? 	<p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar de qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023. Determinar de qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023. 	<p>Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023. La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 403 Salud Leoncio Prado - 2023. 		

ANEXO 2

INSTRUMENTO

ENCUESTA ANÓNIMO

Señor(a) colaborador(a), el presente cuestionario forma parte de la tesis: **“LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 403 SALUD LEONCIO PRADO - 2023”**, la que tiene por propósito determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en esta institución. 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.

INSTRUCCIONES:

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

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN LABORAL						
MOTIVACIÓN INTRINSECA						
01	Puede desenvolverse mejor como profesional y como persona en esta institución.					
02	Siente que puede obtener buenos logros y la experiencia necesaria para nuevos cargos en esta Institución.					
03	Se siente contento al ser felicitado por cada logro realizado en esta Institución.					
04	Le premian su buen desempeño laboral con un reconocimiento en esta institución.					
05	Realiza sus labores con entusiasmo, esmero y se desempeña de la mejor manera en cualquier área que le asignen en esta institución.					
MOTIVACIÓN EXTRINSECA						
06	Se toma en cuenta lo que se necesitan y se merece para un óptimo desempeño laboral en esta institución.					
07	Se siente satisfecho con las herramientas y/o materiales de trabajo en esta institución.					
08	Se siente conforme con el sistema de pago mensual en esta institución.					
09	Le estimula el salario percibido para continuar en esta institución.					
10	A usted y a todos los trabajadores de las diferentes áreas les benefician con bonos en esta institución.					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
		1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO						
01	Concibe verdaderamente que las dificultades de esta institución son como sus dilemas personales.					
02	Para usted tiene un gran significado personal esta institución.					
03	Se siente emocionalmente vinculado con esta institución.					
04	Posee en el interior de su persona una sensación muy fuerte de pertenencia a esta institución.					
COMPROMISO CONTINUO						
05	Trabaja hoy en día en el puesto a su cargo más por satisfacción que por carencia en esta institución.					
06	Para usted una de las razones para seguir trabajando es porque no podría igualar el reconocimiento económico que tiene en esta institución.					
07	Existe muy pocas opciones de lograr otra labor semejante, como para pensar el riesgo de dejar esta institución.					
COMPROMISO NORMATIVO						
08	Se consideraría con culpabilidad si abandona hoy esta institución, pensando todo lo que le ha brindado.					
09	Siente que merece plenamente su lealtad a esta institución.					
10	Usted no dejaría ahora esta institución, porque siente obligación con todos sus colaboradores.					

ANEXO 3

PERMISO INSTITUCIONAL



GERENCIA REGIONAL DE
DESARROLLO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL DE
SALUD

RED DE SALUD
LEONCIO PRADO

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Tingo María, 08 de setiembre de 2023

CARTA N° 133 - 2023- GOREHCO-GDS-DRS-RSLP-DE

SEÑORA:
SANDRA BEATRIZ ROMERO ARANDA

TINGO MARIA

ANEXO 4

ASUNTO : APROBACION PARA LA REALIZACION DE TOMA DE DATOS DE INVESTIGACION
REFERENCIA : SOLICITUD S/N (EXP: 2579467; DOC: 4164372)

Es grato dirigirme a usted y saludarla muy cordialmente a nombre de la Unidad Ejecutora 403-Salud Leoncio Prado; y al mismo tiempo, comunicarle la **aprobación** para realizar la toma de datos en la Red de Salud Leoncio Prado, a fin de ejecutar su proyecto de investigación titulado: "*La motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional en la Red de Salud Leoncio Prado 2023*". Cabe indicar que los resultados obtenidos deben ser compartidos con nuestra institución una vez finalizada su investigación.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL HUANUCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
U.E. 403 RED DE SALUD LEONCIO PRADO
C.D. CHARLIE CALDERÓN ESPINOZA
DIRECCIÓN EJECUTIVA

Adjunto () folios
X ARCHIVO/MASZ
DOC: 04179874
EXP: 2579467
Cc. Archivo, Interesados
T.M 08/09/2023

Av. Alameda Perú N° 1172
Tingo María - Perú
www.redsaludleoncioprado.gob.pe

ANEXO 4
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS









ANEXO 5

VALIDACION DE EXPERTOS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANCAYO
http://www.udh.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

"LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 403 SALUD LEONCIO PRADO - 2023"

II. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : Eberd Juan RODRIGUEZ MINAYA
Cargo, Institución donde labora : Docente de la UDH
Nombre del instrumento : Validación de experto
Teléfono : 972735336

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	si	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	si	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y tecnología.	si	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	si	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	si	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	si	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico-científicos.	si	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	si	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	si	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	si	

IV. OPINIÓN GENERAL DEL INSTRUMENTO

.....

V. RECOMENDACIONES

Se debe de establecer el criterio de relación entre las variables

Tingo María, ...17. de noviembre de 2023


.....
Mg. Eberd J. Rodríguez Minaya
0215302



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADEMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 403 SALUD LEONCIO PRADO - 2023”

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : Marín Chávez Octavio Cesar
 Cargo, Institución donde labora : Docente de la UDH
 Nombre del instrumento : Validación de Instrumento
 Teléfono : 990770637

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	si	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	si	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y tecnología.	si	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	si	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	si	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	si	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico-científicos.	si	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	si	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	si	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	si	

III. OPINIÓN GENERAL DEL INSTRUMENTO

.....

IV. RECOMENDACIONES

Aplicar prueba piloto para su mejora.....

Tingo María, 15. de noviembre de 2023

FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 23015270



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

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**



**I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
“LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA
UNIDAD EJECUTORA 403 SALUD LEONCIO PRADO - 2023”**

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : Pinedo Dávila Luis Armando
Cargo, Institución donde labora : Docente de la UDH
Nombre del instrumento : Validación de experto
Teléfono : 943282308

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	si	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	si	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y tecnología.	si	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	si	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	si	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	si	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico-científicos.	si	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	si	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	si	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	si	

III. OPINIÓN GENERAL DEL INSTRUMENTO

IV. RECOMENDACIONES

Se debe de establecer el criterio de relación entre las variables

• Tingo María, 21. de noviembre de 2023

FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 23017390