



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

**"LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE ATENCIÓN PRIMARIA III
METROPOLITANO AYACUCHO, AÑOS 2022-2023"**

Presentado por:

LARA CABRERA YULIANA ESPERANZA

De la **MAESTRÍA EN MEDICINA HUMANA** mención **GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 4%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 22 de mayo de 2024

Atentamente


UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. LUIS ALBERTO PEGHO-TATAJE
Director (e)

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN MEDICINA HUMANA

MENCIÓN: GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD



TESIS

**“LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL CENTRO
DE ATENCIÓN PRIMARIA III METROPOLITANO AYACUCHO,
AÑOS 2022-2023”**

Línea de Investigación

Salud Pública y Conservación del Medio Ambiente

PRESENTADO POR:

YULIANA ESPERANZA LARA CABRERA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
MEDICINA HUMANA**

ASESOR

DR. JOSE ALFREDO HERNANDEZ ANCHANTE

Ica – Perú

2024

DEDICATORIA

A Dios, por su bendición a lo largo de mi vida

A mis padres por su paciencia y comprensión

AGRADECIMIENTO

A mi asesor por su orientación y guía en
trabajo académico

A mi familia y amigos por ser parte de este

Objetivo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---------------------------------------|------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | iv |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | v |
| ÍNDICE DE TABLAS | vi |
| RESUMEN | viii |
| ABSTRACT..... | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 10 |
| II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA | 22 |
| III. RESULTADOS..... | 25 |
| IV. DISCUSION | 50 |
| V. CONCLUSIONES | 52 |
| VI. RECOMENDACIONES | 53 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 54 |
| VIII. ANEXOS | 58 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 La motivación es relevante para asumir el compromiso institucional..... | 25 |
| Figura 2 Ambiente laboral es relevante para desarrollar el centro de trabajo en pro de un bienestar laboral | 26 |
| Figura 3 Las formas de trabajo son importantes para comprometerse en el bienestar organizacional | 27 |
| Figura 4 Reconocimiento por el trabajo realizado | 28 |
| Figura 5 Es necesario una justa recompensa por la tarea realizada | 29 |
| Figura 6 Nivel de motivación laboral | 30 |
| Figura 7 Como trabajador cree que pertenece al centro de salud por las consideraciones recibidas de sus jefes y compañeros | 32 |
| Figura 8 Trabajo es valorado en el centro de salud..... | 33 |
| Figura 9 Está satisfecho con los beneficios que percibe por su trabajo y por ende de su centro laboral | 34 |
| Figura 10 La cultura organizacional permite asumir compromiso para hacer mejor las tareas . | 35 |
| Figura 11 Análisis de costo beneficio le permite continuar en el centro de trabajo..... | 36 |
| Figura 12 Continuar en el centro de trabajo se evalúa perjuicios y sacrificios laborales y familiares..... | 37 |
| Figura 13 Las alternativas disponibles en el mercado laboral permiten continuar en su trabajo | 38 |
| Figura 14 Compromiso normativo le exige lograr las metas laborales y organizacionales | 39 |
| Figura 15 La responsabilidad y el buen rendimiento son factores que comprende el compromiso normativo en el centro laboral..... | 40 |
| Figura 16 La disciplina y lealtad es el reflejo del compromiso normativo del trabajador | 42 |
| Figura 17 Nivel de compromiso organizacional | 43 |
| Figura 18 Gráfico de normalidad motivación laboral | 45 |
| Figura 19 Gráfico de normalidad de compromiso organizacional | 45 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 La motivación es relevante para asumir el compromiso institucional | 25 |
| Tabla 2 Ambiente laboral es relevante para desarrollar el centro de trabajo en pro de un bienestar laboral | 26 |
| Tabla 3 Las formas de trabajo son importantes para comprometerse en el bienestar organizacional | 27 |
| Tabla 4 Reconocimiento por el trabajo realizado..... | 28 |
| Tabla 5 Es necesario una justa recompensa por la tarea realizada | 29 |
| Tabla 6 Nivel de motivación laboral..... | 31 |
| Tabla 7 Como trabajador cree que pertenece al centro de salud por las consideraciones recibidas de sus jefes y compañeros | 32 |
| Tabla 8 El trabajo es valorado en el centro de salud..... | 33 |
| Tabla 9 Está satisfecho con los beneficios que percibe por su trabajo y por ende de su centro laboral | 34 |
| Tabla 10 La cultura organizacional le permite asumir compromiso para hacer mejor las tareas..... | 36 |
| Tabla 11 Análisis de costo beneficio le permite continuar en el centro de trabajo | 37 |
| Tabla 12 Continuar en centro de trabajo evalúa perjuicios y sacrificios laborales y familiares | 38 |
| Tabla 13 Las alternativas disponibles en el mercado laboral permiten continuar en su trabajo | 39 |
| Tabla 14 Compromiso normativo le exige lograr las metas laborales y organizacionales | 40 |
| Tabla 15 La responsabilidad y el buen rendimiento son factores que comprende el compromiso normativo en el centro laboral..... | 41 |
| Tabla 16 La disciplina y lealtad es el reflejo del compromiso normativo del trabajador..... | 42 |
| Tabla 17 Nivel de compromiso organizacional..... | 43 |
| Tabla 18 Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov | 44 |
| Tabla 19 Correlación rho de Spearman entrmotivación laboral y compromiso organizacional | 46 |

Tabla 20 Correlación rho de Spearman la motivación laboral y compromiso organizacional... 47

Tabla 21 Correlación rho de Spearman la motivación laboral y compromiso de continuidad .. 48

Tabla 22 Correlación rho de Spearman la motivación laboral y compromiso organizacional.. 49

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Atención primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023. La metodología empleada en la investigación fue de un enfoque cuantitativo, de tipo básica. En cuanto al alcance de investigación fue descriptiva, el diseño de investigación utilizado fue de carácter no experimental de corte correlacional. La población y muestra estuvo conformado por 44 colaboradores. La técnica usada para la recolección de información fue la observación, análisis documental y la encuesta mediante el instrumento del cuestionario. Para el análisis e interpretación de los resultados se utilizó la estadística descriptiva e inferencial mediante el programa SPSS versión 26. **Los resultados** indican la relación entre la motivación laboral con el compromiso organizacional se sustenta en: $Rho= 1$, p valor=0.000. La motivación laboral y el compromiso afectivo dio como resultado $Rho= 1$, p valor=0.000. La motivación laboral y el compromiso de continuidad resulto $Rho= 1$, p valor=0.000. De la relación entre la motivación laboral y compromiso normativo se encontró $Rho= 1$, p valor=0.000; lo que reflejan en las tablas que el nivel de motivación laboral es medio en un 43.18%, bajo en un 38.64%, mientras que el 18.18% alto. En cuanto al nivel de compromiso organizacional se obtuvo que el 36.4% es bajo, el 43.2% medio y el 20.5% alto. Y como **conclusión**, se determinó que la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Atención primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023.

Palabra claves: motivación laboral, compromiso normativo, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso organizacional.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between work motivation and organizational commitment in the collaborators of the Primary Care Center III Metropolitano Ayacucho, years 2022 -2023. The methodology used in the research was a quantitative, basic type approach. Regarding the scope of the research, it was descriptive, the research design used was non-experimental and correlational in nature. The population and sample consisted of 44 collaborators. The technique used to collect information was observation, documentary analysis and the survey using the questionnaire instrument. For the analysis and interpretation of the results, descriptive and inferential statistics were used using the SPSS version 26 program. The results indicate the relationship between work motivation with organizational commitment is based on: $Rho = 1$, $p \text{ value} = 0.000$. Work motivation and emotional commitment resulted in $Rho = 1$, $p \text{ value} = 0.000$. Work motivation and continuity commitment resulted in $Rho = 1$, $p \text{ value} = 0.000$. Regarding the relationship between work motivation and normative commitment, $Rho = 1$, $p \text{ value} = 0.000$ was found; which reflects in the tables that the level of work motivation is medium at 43.18%, low at 38.64%, while high at 18.18%. Regarding the level of organizational commitment, it was found that 36.4% is low, 43.2% medium and 20.5% high. And in conclusion, it was determined that work motivation is significantly related to organizational commitment in the collaborators of the Primary Care Center III Metropolitano Ayacucho, years 2022 -2023.

Keywords: work motivation, normative commitment, affective commitment, continuity commitment and organizational commitment.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, caracterizado por dinámicas organizacionales cambiantes y una creciente competencia en el ámbito laboral, la gestión efectiva de recursos humanos se ha convertido en un factor crucial para el éxito de cualquier institución. En este sentido, la motivación laboral y el compromiso organizacional emergen como elementos fundamentales que influyen directamente en el rendimiento y la retención de los colaboradores. Este estudio se enfoca en analizar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho durante los años 2022-2023.

El Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, como entidad dedicada a la atención integral de la salud en la región, enfrenta desafíos específicos en cuanto a la gestión de su capital humano. La motivación de los colaboradores, entendida como el impulso interno que orienta sus esfuerzos hacia el logro de metas organizacionales, y el compromiso organizacional, que refleja el grado de identificación y conexión emocional de los empleados con los objetivos y valores de la institución, son aspectos cruciales para comprender y mejorar el desempeño laboral.

Por lo consiguiente, es imperativo explorar las variables que afectan la motivación y el compromiso en el personal del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, considerando factores contextuales, sociales y organizacionales. El análisis de estos elementos no solo contribuye a la comprensión profunda de la dinámica laboral en la institución, sino que también permite identificar áreas de oportunidad para implementar estrategias efectivas que impulsen la motivación y fortalezcan el compromiso, generando así un impacto positivo tanto en el bienestar de los colaboradores como en los resultados organizacionales. En este marco, el presente trabajo se propone como una contribución significativa para optimizar la gestión de recursos humanos en el Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho durante los años 2022-2023.

Actualmente cualquier organización tiene como meta que sus trabajadores se encuentren motivados y comprometidos con la labor que realizan, de modo que esta permita alcanzar sus objetivos y en definitiva su misión.

En el tiempo se ha considerado como el eje principal para el desarrollo de una determinada organización en salud es el capital humano conformado por personas talentosas quienes han buscado marcar la diferencia gracias a la creatividad y aportes innovadores producto de la dedicación y motivación recibida, que ha permitido potencializar su talento, por ende, permite a los seres humanos tener una mejor calidad de vida. Por ello, las entidades de salud deben comprender varios factores sobre cómo motivar a los empleados y dar fe del compromiso requerido con los objetivos de la organización. Esto demuestra que el valor principal para potencializar a los trabajadores es colocarlos en áreas donde puedan estar cómodos para que sean eficaces en sus funciones de la mejor manera, esto se logra cuando están motivados y tiene relación directa con el compromiso que el personal pueda adquirir posterior al proceso en mención.

Pero no todo se puede lograr de forma inmediata, lo que se debe de hacer es realizar un análisis de la situación actual del recurso humano, por lo cual es vital resaltar cuales son las problemáticas que generan esta relación, como resultado positivo o negativo, que permita conocer el desempeño del trabajador del centro de salud en estudio, de tal manera que se consideró lo siguiente.

1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.1. Antecedentes internacionales

Romo C. (2023), realizó en Ambato-Ecuador, la tesis titulada: Fortalecimiento del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de Baldoré. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y alcances descriptivo y correlacional. Conclusiones: La determinación del nivel de correlación existente entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral mostró que destacan la dimensión afectiva y de supervisión-participación (0.98), seguido de la dimensión de continuidad y supervisión-participación (0.95), junto con la dimensión normativa y ambiente físico (0.91). (2).

Bonilla I. & Sáenz V. (2022), realizó en Cali-Colombia, la tesis titulada: Análisis de la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en una empresa colombiana de consumo masivo. La investigación fue de diseño cuantitativo no experimental. Resultados: el 58.33% de trabajadores de las cavas de frío de la empresa de alimentos en Colombia presentan un nivel de vínculo emocional alto, mientras que el 41.67% muestran un nivel de vínculo emocional bajo. Por otra parte, en la dimensión consecuencias de renuncia encontramos que el 41.67% de los participantes obtuvieron un nivel alto, mientras que el 58.33% contestó los ítems de forma que quedaron clasificados con bajo nivel en esta dimensión. (3)

Reza M. (2018), realizó en Quito-Ecuador, la tesis titulada: El estrés laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal de Planta del Consorcio ABRUS – HAVOC en el año 2017. La investigación fue no experimental, correlacional. Resultados: en relación con el factor clima organizacional se puede observar que el 22,4% de los participantes mencionan que raras veces perciben este elemento como fuente de estrés; seguido del 18,9% que acotan que ocasionalmente les genera estrés; por otro lado, se ubica el 8,2% a quienes generalmente les produce estrés y, por último, el 5,7% que perciben que siempre este factor es fuente de estrés. (4)

Castillo G. & Bolaños C. (2018), realizó en Cali-Colombia, la tesis titulada: Influencia del ajuste persona-trabajo sobre el compromiso organizacional mediado por las motivaciones psicosociales en empleados de una empresa prestadora de servicios públicos de la ciudad de Cali. La investigación fue cuantitativa, no experimental-correlacional. Resultados: existe una relación negativa entre el ajuste persona-trabajo y la intención de rotación. Así mismo, si las personas se ajustan muy bien a su trabajo, esto se refleja en su motivación. (5)

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Romaní E. & Llanco I. (2022), realizó en Huancayo-Perú, la tesis titulada: Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de salud del Centro de Salud de Pilcomayo - Huancayo, 2022. La investigación fue básica, de diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. Resultados: respecto al objetivo general que, de los 34 personales encuestados en el Centro de Salud de Pilcomayo, ningún personal muestra un nivel de motivación laboral bajo, una alta proporción del 67,6% (23) representa un nivel medio de motivación laboral, de los cuales proporcionalmente el 56% (19) muestran un compromiso organizacional y un 3% (1) y 9% (3) un compromiso organizacional alto y bajo respectivamente. (6)

Escalante M. (2022), realizó en Cusco-Perú, la tesis titulada: Motivación y compromiso organizacional en los trabajadores del Centro Médico Metropolitano EsSalud Cusco, 2019. La investigación fue descriptiva correlacional, de diseño no experimental –transversal. Resultados: una mayor agrupación de trabajadores en el nivel alto, con 68.3% de evaluados, encontrándose a continuación el nivel promedio, con 31.7% de evaluados, no existiendo ningún trabajador en el nivel bajo. Conclusiones: se encontró una relación positiva directa entre la motivación y el nivel de compromiso organizacional, donde a mayor motivación los trabajadores tendrán mayor compromiso organizacional. Se halló que en su mayoría los trabajadores tienen un nivel de compromiso organizacional alto y no se halla ningún porcentaje de trabajadores que tengan un nivel bajo de compromiso organizacional. (7)

Romero D. (2021), realizó en Chiclayo – Perú, la tesis titulada: Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque. El diseño fue no experimental, transeccional, descriptivo – correlacional; técnica utilizada la encuesta. Resultados: se evidencia que, del total de colaboradores de la Red de Salud encuestados, el 91% presenta un nivel de motivación moderado y solo el 3% un nivel de motivación bajo. Conclusiones: se encontró un nivel moderado de motivación (91%), evidenciando que los menores niveles se hallaron en la motivación intrínseca (75%) siendo que por la naturaleza de su labor en este momento crítico se esperaba encontrar esa valoración. Se halló que mostraron mayor motivación por el reto que implica el desempeño de su trabajo. (8)

Tuesta L. (2020), realizó en Lima-Perú, la tesis titulada: Motivación laboral y compromiso organizacional de los usuarios internos de los centros de salud de Lima Metropolitana. Lima, 2019. La investigación fue básica, con nivel descriptivo, diseño no experimental cuyo enfoque es cuantitativo y correlacional. Resultados: en la variable Compromiso organizacional fue más que notorio que la predominancia de las frecuencias se ubicaron en la categoría ‘Medio’ con un 75.4%. En la dimensión 1 (Compromiso afectivo) se repitió esta tendencia, observando un 76.2% en ese mismo nivel. En la dimensión 2 (Compromiso de continuación) nuevamente se evidenció la misma tendencia, teniendo un 72.1%. (9)

Amado E. (2019), realizó en Lima-Perú, la tesis titulada: Motivación laboral y Compromiso organizacional en empleados de una empresa privada del rubro salud en Lima. La investigación fue no experimental y diseño comparativo–correlacional. Resultados: con relación a la edad cronológica se observa que el mayor porcentaje es 41.8 %, que se encuentra entre el rango de edad de 26 a 33 años, segundo lugar con 32.8% se encuentran los colaboradores de 18 a 25 años, tercer lugar con 23.3% de 34 a 41 años y solo el 2.6% de 42 años a más. Conclusiones: existe diferencias significativas en relación con el compromiso organizacional $F(12,115) = 4.482, p = .03$, según edad, y para tiempo de permanencia no se hallaron diferencias significativas $F(12,115) = 2.386, p = .073$, en empleados de una empresa privada del rubro salud. (10)

1.1.3. Antecedentes Locales

Lázaro G. & Isla E. (2021), realizó en Chincha-Perú, la tesis titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ica, diciembre 2020. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal. Resultados: se obtuvo que el 37% (15) pertenecen a servicio de emergencia, el 93% (38) es femenino, el 76% (31) es personal contratado, el 46% (19) tienen de 11 años a más trabajando. Respecto al clima organizacional según dimensión motivación el 59% (24) es desfavorable y 41% (17) favorable, remuneración el 76% (31) favorable y 24% (10) desfavorable. Conclusiones: el clima organizacional según dimensión remuneración, identidad y comunicación, es favorable rechazándose la hipótesis 1 para estas dimensiones, y según motivación y conflicto es desfavorable, aceptándose la hipótesis para estas dimensiones. La satisfacción laboral según dimensión satisfacción por el trabajo, presión por el trabajo, competencia profesional, promoción profesional es media rechazándose la hipótesis. (11)

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Motivación laboral

Es el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, desarrollan capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos para satisfacer necesidades y/o expectativas (12). Es decir, cuando un colaborador siente que su centro laboral se preocupa por su bienestar y satisfacción mejora su compromiso con ella, reflejado en mayor rendimiento por la comodidad e identidad laboral.

Tipos

- Extrínseca: se manifiesta cuando el impulso hacia la acción se genera por factores externos, como salario, un ascenso, etc.
- Intrínseca: cuando la motivación surge a partir de factores internos, permitiendo la satisfacción personal.

Ventajas

Las principales ventajas de la motivación laboral se basan en los siguientes principios:

- Eficiencia: se cumple cuando en el trabajo se utiliza de la mejor forma el recurso asignado, teniendo como consecuencia reducir costos por el servicio brindado.
- Eficacia: Comprende la maximización u optimización de los resultados, basados en los objetivos logrados.
- Productividad: comprende la cantidad de los recursos utilizados frente a la cantidad de productos o servicios brindados.
- Gestión del estrés: Implica lograr un equilibrio en el que hacer laboral, considerando los aspectos de trabajo, tendientes a una estabilidad emocional.
- Relaciones interpersonales: en este caso, la motivación laboral aumenta la colaboración y el trabajo en equipo.
- Éxito laboral: como efecto implica el desarrollo en el trabajo, dado el aprovechamiento de las oportunidades en pro de un mejor rendimiento laboral y organizacional.

1.2.2. Compromiso organizacional

Se expresa como el afecto o lealtad que tienen los colaboradores para ejecutar su trabajo. Es decir, comprende la actitud que tiene el colaborador durante el proceso de socialización en la organización para lograr los objetivos establecidos, tendiente a la satisfacción laboral. (13)

Teoría del Compromiso Organizacional

Se basa en un modelo de tres componentes, habla de la existencia de tres elementos diferentes al compromiso organizacional. (14)

- Compromiso afectivo: es el afecto que muestra el estado emocional de las personas o colaborador en una entidad.
- Compromiso de continuidad: son acciones que muestran la voluntad o predisposición del trabajador para permanecer en el centro laboral, siendo consciente de que lo invertido en su formación o capacitación lo obliga a retribuir en la entidad.
- Compromiso Normativo: comprende la retribución del trabajador hacia la organización por los beneficios recibidos; ello implica el aspecto moral, disciplina,

entre otros factores como las reglas o normatividad que orienta las actividades a realizar.

Estrategias de Fortalecimiento

- Impulsar una cultura de trabajo colaborativo.
- Comunicar metas y expectativas claras a los colaboradores.
- Transparencia y fomentar una comunicación abierta.
- Mantener la ética del trabajo.
- Fomentar una cultura de trabajo positiva.
- Desarrollar la confianza.
- Fomentar la innovación.
- Proporcionar retroalimentación constructiva.

1.3. Formulación del problema

Considerando que los factores motivacionales y el compromiso organizacional que asumen los trabajadores refleja las acciones que impulsan identidad laboral, de tal forma que el actuar de cada trabajador muestran comportamientos distintos dentro del contexto de funcionamiento institucional.

Entonces, teniendo en cuenta las variables de estudio, las dimensiones y los ítems, que refleja la operacionalización, se plantean los siguientes problemas:

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la motivación laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023?

1.3.2. Problemas específicos

PE1. ¿De qué manera se relaciona la motivación laboral con el compromiso afectivo en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 - 2023?

PE2. ¿De qué manera se relaciona la motivación laboral con el compromiso de continuidad en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023?

PE3. ¿De qué manera se relaciona la motivación laboral con el compromiso normativo en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 - 2023?

1.4. Justificación e importancia de la investigación

1.4.1. Justificación

La presente investigación demuestra la problemática que se da actualmente sobre la relación entre las 2 variables de estudio, las que dependen de las estrategias que se apliquen, por lo que se tiene:

Justificación teórica

Permitió analizar el conocimiento teórico acerca de la motivación y el compromiso organizacional, con el propósito de darle el fundamento pertinente sobre la existencia de teorías que orientan el desarrollo de la investigación.

Justificación practica

Implica el análisis y establecimiento de procedimientos para motivar e identificar las acciones que conllevan al compromiso que debe asumir el colaborador en su trabajo.

Justificación metodológica

Desde el punto de vista del método científico, permite establecer las etapas para efectuar la investigación; desde la problemática hasta obtener los resultados esperados.

1.4.2. Importancia

El presente estudio es de vital relevancia porque busca mejorar el desenvolvimiento laboral de los usuarios internos, mejorando los indicadores de salud y las relaciones de los colaboradores con la organización y entre los trabajadores; generando una mejor productividad, gracias a la motivación y el compromiso organizacional.

En tal sentido, toda organización por sí sola no puede desarrollarse, requiere del personal para lograr el éxito.

Entonces, es importante que las entidades como los centros de atención primaria de Es salud deben implementar programas de motivación para que sus trabajadores se sientan satisfechos y con bienestar, lo que permite maximizar su rendimiento para ello es necesario:

- Mejorar la comunicación ente colaboradores, jefes y miembros de la entidad en general.
- Entre los integrantes de la entidad debe haber respeto mutuo.
- Reconocer el trabajo y esfuerzo del trabajador por cumplir la tarea.
- Impulsar políticas que demuestres interés a las necesidades e ideas del trabajador.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023

1.5.2. Objetivos específicos

OE1. Determinar la relación de la motivación laboral con el compromiso afectivo en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023

OE2. Determinar la relación de la motivación laboral con el compromiso de continuidad en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 - 2023

OE3. Determinar la relación de la motivación laboral con el compromiso normativo en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023

1.6. Hipótesis y variables de investigación

1.6.1. Hipótesis

1.6.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho años 2022 - 2023

1.6.1.2. Hipótesis específicas

HE1. Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 - 2023

HE2. Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023

HE3. Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso normativo en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 - 2023

1.6.2. Variables

Identificación de variables:

- Variable independiente: motivación laboral
- Variable dependiente: compromiso organizacional

1.6.3. Operacionalización de las variables

| Variables | Definición operacional | Dimensiones | Ítems |
|--|---|--|-------------------------------------|
| Motivación laboral (V.I) | Proceso por el cual los trabajadores asistenciales y administrativos potencian sus habilidades y esto, por ende, los conducen a cumplir los objetivos que se les plantea. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ambiente laboral ▪ Forma de trabajo ▪ Recompensa y reconocimiento | 1,2,3,4,5 |
| Compromiso organizacional (V.D) | Es aquel proceso que permite a los colaboradores asistenciales y administrativos identificarse con su labor y con el Centro de Salud en estudio, para brindar un servicio de calidad. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso afectivo ▪ Compromiso de continuidad ▪ Compromiso normativo | 6,7,8,9 10, 11, 12 13, 14, 15 |

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

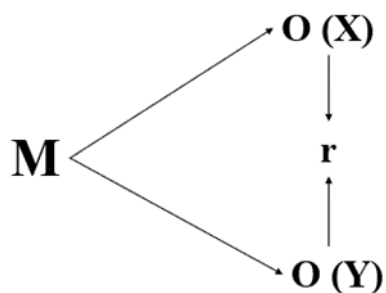
La tesis fue de tipo básica, porque permite analizar el conocimiento teórico para entender la realidad y fortalecer el conocimiento científico; por el procesamiento de los datos es de tipo cuantitativa.

2.1.2. Nivel de investigación

En relación con el factor metodológicas y científico, la investigación fue de nivel descriptiva, porque los resultados conllevaron identificar los componentes de la problemática de estudio, para precisar los hechos de esta.

2.1.3. Diseño de investigación

Según problemática, el diseño utilizado fue el no experimental, específicamente el diseño correlacional, considerando el tratamiento de las variables; siendo el esquema el siguiente:



Dónde:

M representa a la muestra de estudio

O (x) representa la observación de la variable independiente

O(y) representa la observación de la variable dependiente

r representa la relación entre variables

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Estuvo integrada por todos los trabajadores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho; de los cuales 38 son asistenciales y 6 administrativos; siendo un total de 44 trabajadores.

El periodo de recolección de datos comprendió entre los meses de julio a diciembre de 2023.

2.2.2. Muestra

Por ser una población pequeña, el total es considerado como tamaño de la muestra. Es decir, está constituida por 44 trabajadores asistenciales y administrativos del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho. En tal sentido, la técnica del muestreo utilizado es el probabilístico, en razón a que todos los integrantes de la población tienen la misma posibilidad de participar o no en el estudio.

2.3. Técnicas de recolección de datos

En relación con la problemática, la recolección de datos se efectúa por las siguientes técnicas:

- La observación: técnica que permite obtener los datos preliminares de la problemática,
- Encuesta: permite obtener datos directamente de campo; mediante opiniones, criterios, entre otros factores que se suscitan en la realidad de estudio.
- Análisis documental: conlleva a revisar documentos que otorga información para el fundamento teórico de la investigación, así como analizar y entender la realidad a investigar.

2.4. Instrumentos de recolección de datos

- Ficha de observación: conlleva a registrar los sucesos de la realidad en estudio
- Cuestionario: permite aplicar una serie de preguntas, en función a las variables, indicadores y objetivos de investigación.

- Ficha de registro de datos: instrumento que permite registrar datos de los documentos revisados y vinculados a la problemática de investigación.

2.5. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados

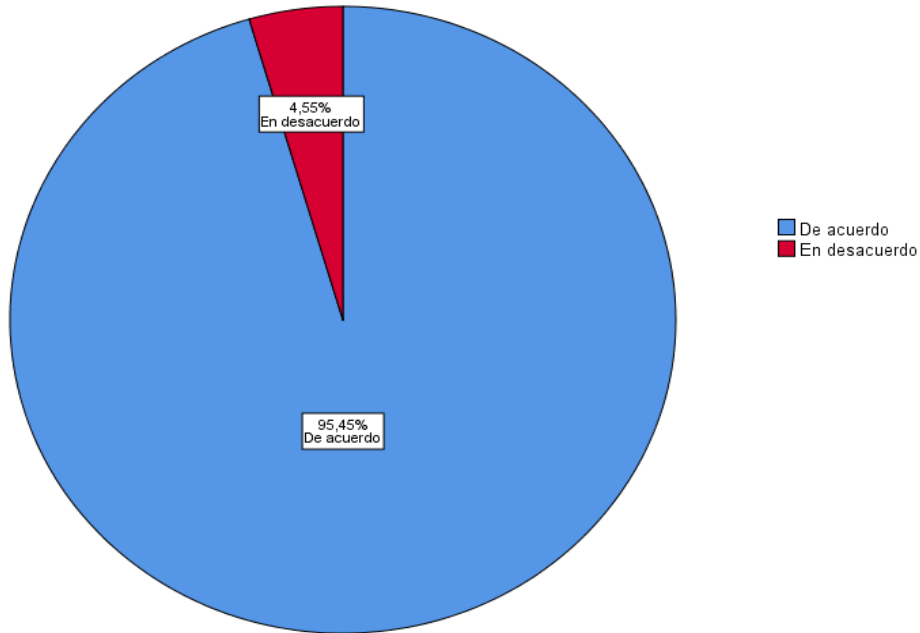
- Organización de datos: se utiliza para realizar el ordenamiento y agrupación de los datos, con relación a las variables y dimensiones.
- Tabulación de datos: permite efectuar el conteo de los datos en forma mecánica o sistematizada, para establecer la distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales acorde con la realidad de estudio.
- Tablas y representaciones estadísticas: considerando la distribución de las frecuencias y los resultados arribados, dicha técnica conlleva a la elaboración de las tablas y gráficas haciendo uso de la estadística descriptiva.
- En cuanto al tratamiento de los datos, resultados obtenidos y comprobación de las hipótesis se utilizó el Software SPSS versión 26.
- Para el análisis de relación de variables se utilizó el estadístico Spearman y para la significancia estadística se calculó el p valor.

III.RESULTADOS

3.1. Análisis de variable: motivación laboral

Figura 1

La motivación es relevante para asumir el compromiso institucional



Nota: elaborado por la tesista

Tabla 1

La motivación es relevante para asumir el compromiso institucional

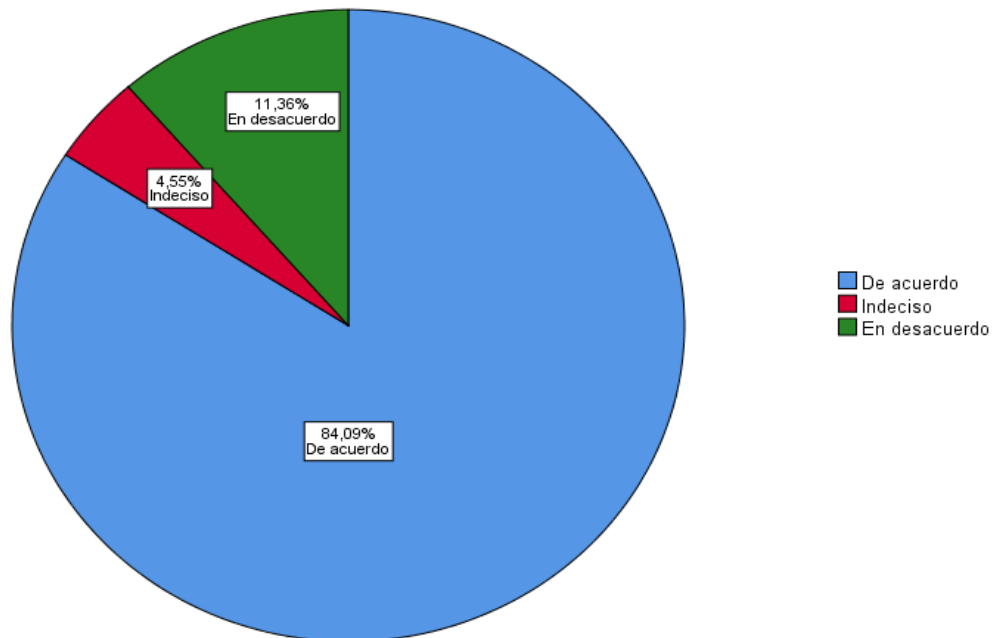
| | Frecuencia absoluta | Frecuencia acumulada | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|---------------------|----------------------|-------------------|----------------------|
| De acuerdo | 42 | 42 | 95.5 | 95.5 |
| En desacuerdo | 2 | 44 | 4.5 | 100.0 |
| Total | 44 | | 100.0 | |

Nota: elaborado por la tesista

En la figura y tabla 1, se muestran resultados acerca de la motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano, donde el 95.5% de los encuestados señalaron estar de acuerdo con que la motivación es de vital importancia para asumir el compromiso en la institución, mientras que el 4.5% de los colaboradores encuestados sostuvieron que la motivación no influye en el compromiso organizacional. Lo obtenido manifiesta que en la institución existe un buen nivel de compromiso.

Figura 2

Ambiente laboral es relevante para desarrollar el centro de trabajo en pro de un bienestar laboral



Nota: elaborado por la tesista

Tabla 2

Ambiente laboral es relevante para desarrollar el centro de trabajo en pro de un bienestar laboral

| | Frecuencia absoluta | Frecuencia acumulada | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|---------------------|----------------------|-------------------|----------------------|
| De acuerdo | 37 | 37 | 84.1 | 84.1 |
| Indeciso | 2 | 39 | 4.5 | 88.6 |
| En desacuerdo | 5 | 44 | 11.4 | 100.0 |
| Total | 44 | | 100.0 | |

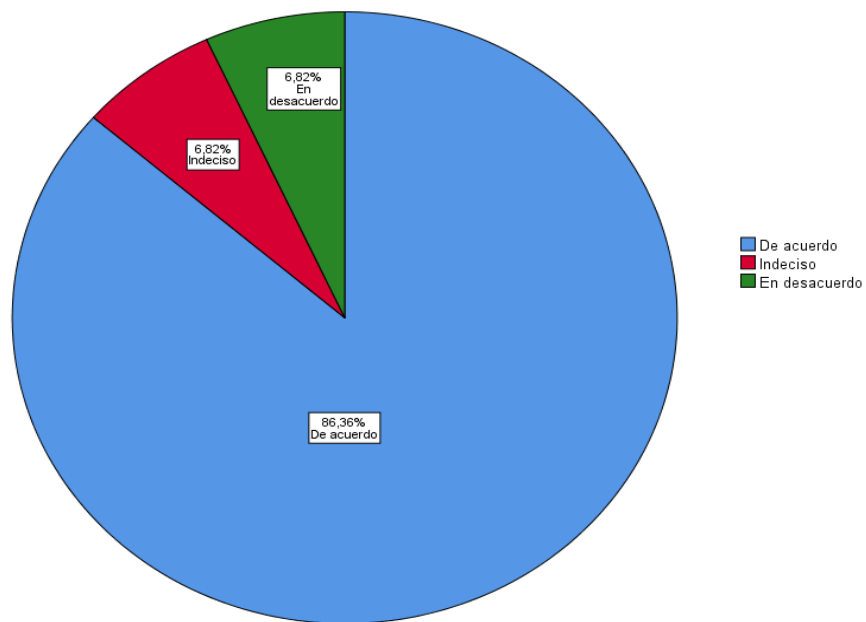
Nota: elaborado por la tesista

En la figura y tabla 2, referente al ambiente laboral y la importancia en el bienestar del trabajador en la institución, el 84.1% de los colaboradores señalaron estar de acuerdo con que el ambiente laboral es relevante para poder desarrollar y lograr bienestar en el centro de trabajo, resaltando en ello oportunidades para opinar, desarrollar la creatividad, planificar adecuadamente

las actividades, entre otros aspectos, el 11.4% de los colaboradores manifestó su desacuerdo indicando que el ambiente laboral no es importante para desarrollar y lograr bienestar en el centro de trabajo. Mientras que el 4.5% se mostró indeciso para opinar sobre lo requerido por la pregunta.

Figura 3

Las formas de trabajo son importantes para comprometerse en el bienestar organizacional



Nota: elaborado por la tesista

Tabla 3

Las formas de trabajo son importantes para comprometerse en el bienestar organizacional

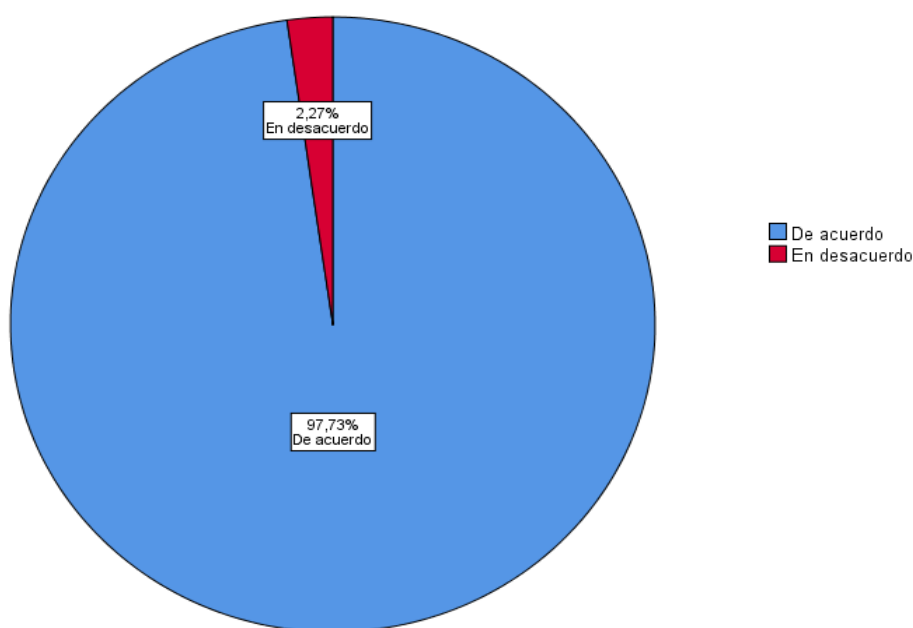
| | Frecuencia absoluta | Frecuencia acumulada | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|---------------------|----------------------|-------------------|----------------------|
| De acuerdo | 38 | 38 | 86.4 | 86.4 |
| Indeciso | 3 | 41 | 6.8 | 93.2 |
| En desacuerdo | 3 | 44 | 6.8 | 100.0 |
| Total | 44 | | 100.0 | |

Nota: elaborado por la tesista

Sobre los estilos de trabajo en la figura y tabla 3 se muestran los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores, donde, el 86.4% de los encuestados señalaron estar de acuerdo con que los estilos de trabajo son importantes para poder lograr el bienestar organizacional, entendiendo por ello que el estilo de trabajo describe la personalidad y responsabilidad de trabajo, tal es así que existe el trabajador promotor, simpatizante, el analista, el controlador, etc, en cambio el 6.8% de los colaboradores se mostraron en oposición a que los estilos de trabajo aplicados en la institución son importantes para el logro del compromiso organizacional; y el 6.8% se mostraron indecisos para responder.

Figura 4

Reconocimiento por el trabajo realizado



Nota: elaborado por la tesista

Tabla 4

Reconocimiento por el trabajo realizado

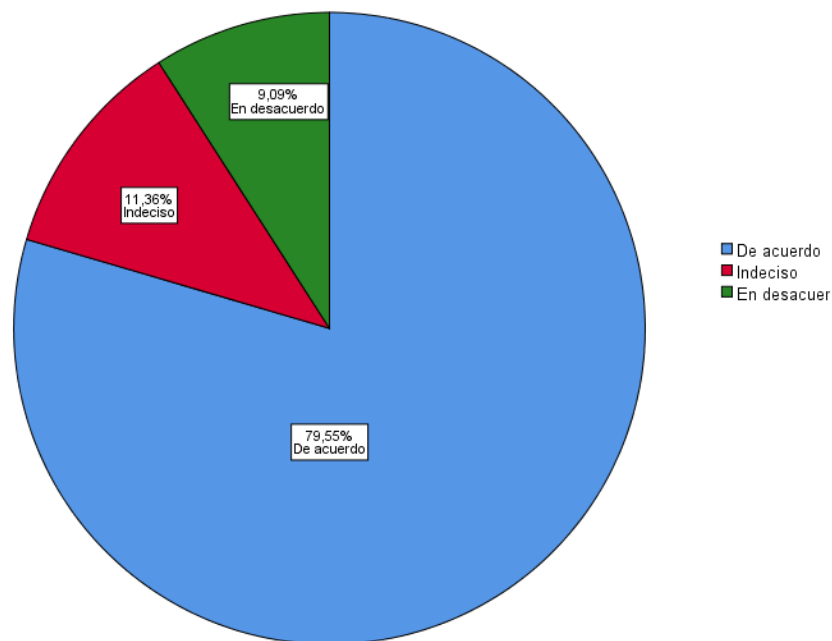
| | Frecuencia absoluta | Frecuencia acumulada | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|---------------------|----------------------|-------------------|----------------------|
| De acuerdo | 43 | 43 | 97.7 | 97.7 |
| En desacuerdo | 1 | 44 | 2.3 | 100.0 |
| Total | 44 | | 100.0 | |

Nota: elaborado por la tesista

En la figura y tabla 4, los resultados obtenidos muestran que el 97.7% de los encuestados manifestaron que es muy importante que se reconozca el esfuerzo por el trabajo realizado; porque ello muestra aprecio, motivación y alienta a los trabajadores a mejorar e incrementar la productividad laboral, fortalece el compromiso entre trabajadores, mejora la salud y bienestar en el trabajo; mientras que el 2.3% de los colaboradores señalaron que no es necesario que la institución reconozca el esfuerzo porque es su obligación cumplir con la tarea asignada

Figura 5

Es necesario una justa recompensa por la tarea realizada



Nota: elaborado por la tesista

Tabla 5

Es necesario una justa recompensa por la tarea realizada

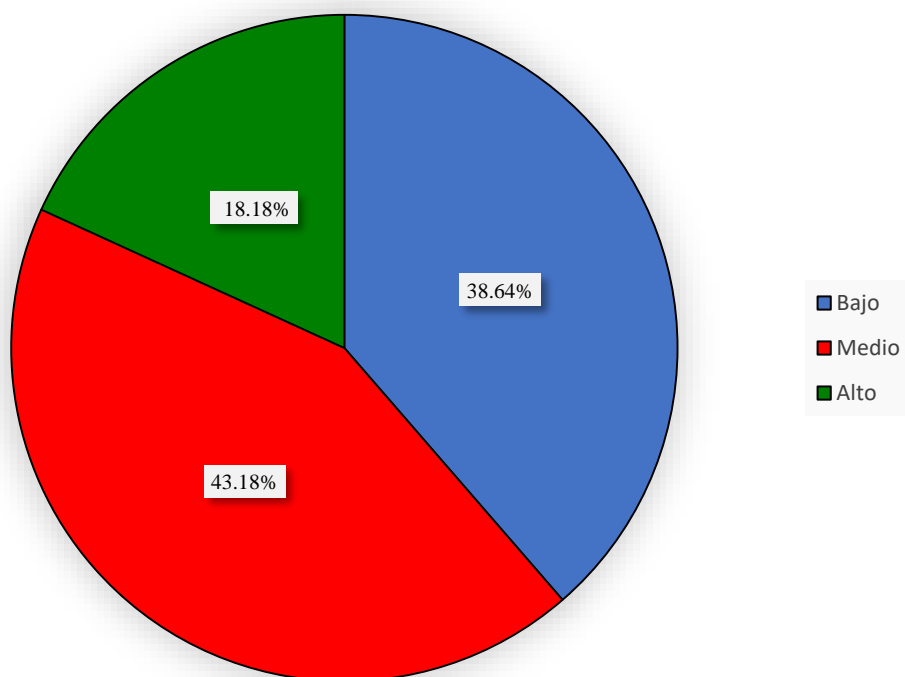
| | Frecuencia absoluta | Frecuencia acumulada | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|---------------------|----------------------|-------------------|----------------------|
| De acuerdo | 35 | 35 | 79.5 | 79.5 |
| Indeciso | 5 | 40 | 11.4 | 90.9 |
| En desacuerdo | 4 | 44 | 9.1 | 100.0 |
| Total | 44 | | 100.0 | |

Nota: elaborado por la tesista

En cuanto a la recompensa en la figura y tabla 5, se tienen los siguientes resultados, el 79.5% de los colaboradores consideran estar de acuerdo con que exista una justa recompensa por un excelente trabajo que se realiza en la institución, el 11.4% de los colaboradores se mostraron indecisos o no dieron una respuesta clara; mientras que el 9.1% de los colaboradores muestran su desacuerdo por no recibir una recompensa justa por el trabajo realizado. Estos resultados reflejan que una mayoría significativa de colaboradores requieren una recompensa justa por su desempeño laboral, permitiendo así una mejor calidad de vida, aunque también se observa una minoría que no comparte esta opinión. Entonces, es importante diseñar políticas de recompensas en la institución para mantener la motivación y compromiso de los colaboradores en pro de una identidad y maximización del rendimiento en el trabajo.

Figura 6

Nivel de motivación laboral



Nota: elaborado por la tesista

Tabla 6*Nivel de motivación laboral*

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Bajo [0-6] | 17 | 38.64 |
| Medio [7-9] | 19 | 43.18 |
| Alto [10-12] | 8 | 18.18 |
| Total | 44 | 100.0 |

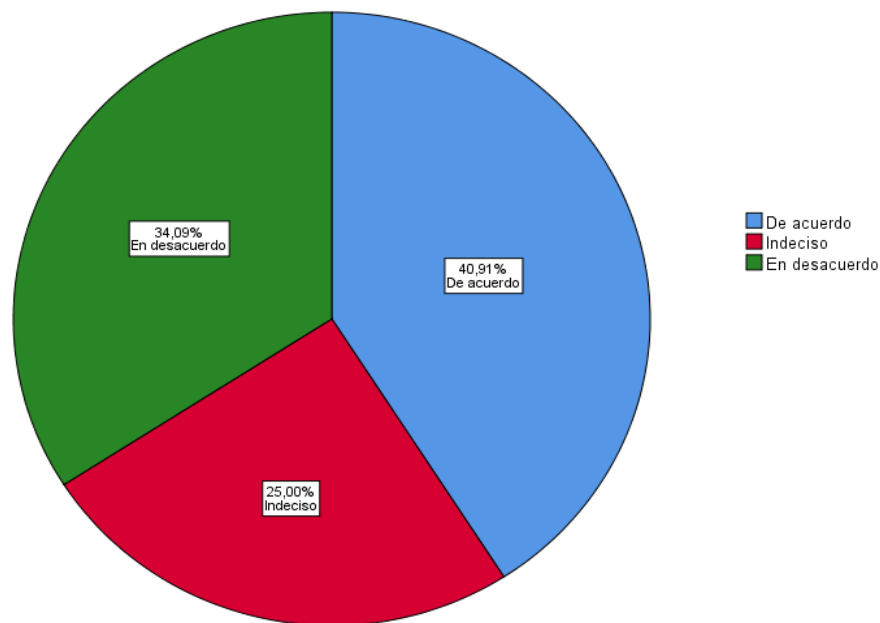
Nota: elaborado por la tesista

En la figura y tabla 6, sobre el nivel de motivación laboral en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022-2023; el 43.18% de los colaboradores indican que es medio, el 38.64% indican que es bajo; mientras que el 18.18% de los colaboradores consideran que es alto. En definitiva, los datos muestran que la mayoría de los colaboradores (81.82%) perciben un nivel de motivación laboral medio o bajo, lo cual sugiere la necesidad de implementar estrategias para mejorar la motivación del personal en esta organización de salud. Es importante identificar y abordar los factores que están afectando la motivación de los colaboradores para poder elevar sus niveles de compromiso y desempeño.

3.2. Análisis de variable: compromiso organizacional

Figura 7

Como trabajador cree que pertenece al centro de salud por las consideraciones recibidas de sus jefes y compañeros



Nota: elaborado por el tesista

Tabla 7

Como trabajador cree que pertenece al centro de salud por las consideraciones recibidas de sus jefes y compañeros

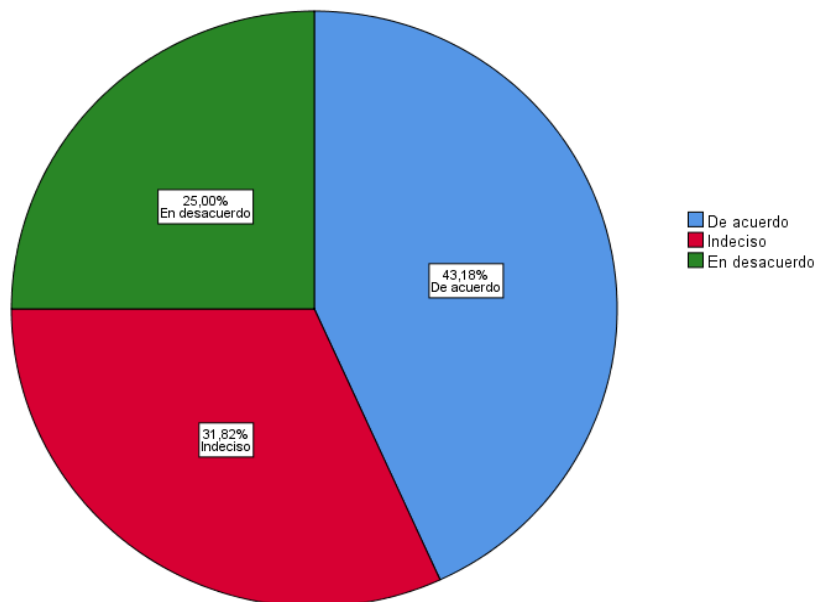
| | Frecuencia absoluta | Frecuencia acumulada | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|---------------------|----------------------|-------------------|----------------------|
| De acuerdo | 18 | 18 | 40.9 | 40.9 |
| Indeciso | 11 | 29 | 25.0 | 65.9 |
| En desacuerdo | 15 | 44 | 34.1 | 100.0 |
| Total | 44 | | 100.0 | |

Nota: elaborado por el tesista

En la figura y tabla 7, en cuanto al sentido de pertenencia, se muestran los resultados obtenidos, donde, el 40.9% de los colaboradores señalaron estar de acuerdo con que el colaborador manifiesta que pertenecen al centro de salud por las consideraciones de sus superiores y sus compañeros, el 34.1% de los colaboradores señalaron su desacuerdo por las deficientes políticas de compañerismo y trabajo en equipo. Mientras que 25% no precisaron respuesta sobre la interrogante realizada. Estos hallazgos destacan la relativa importancia de la percepción de pertenencia en el entorno laboral.

Figura 8

Trabajo es valorado en el centro de salud



Nota: elaborado por la tesista

Tabla 8

El trabajo es valorado en el centro de salud

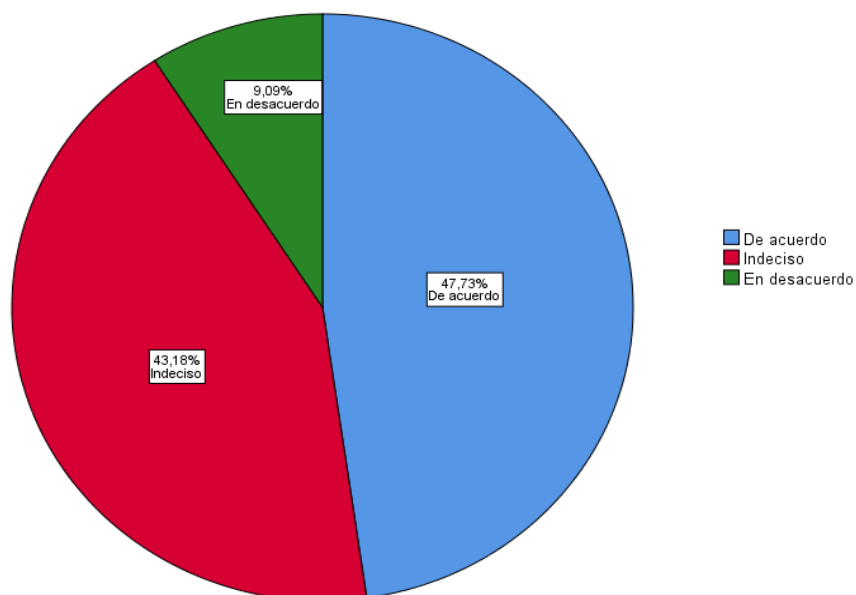
| | Frecuencia absoluta | Frecuencia acumulada | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|---------------------|----------------------|-------------------|----------------------|
| De acuerdo | 19 | 19 | 43.2 | 43.2 |
| Indeciso | 14 | 33 | 31.8 | 75.0 |
| En desacuerdo | 11 | 44 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 44 | | 100.0 | |

Nota: elaborado por la tesista

En la figura y tabla 8, se muestran los resultados acerca del trabajo y la valoración en la institución, donde, el 43.2% de los encuestados señalaron estar de acuerdo con que la institución valora el trabajo que realizan, mediante la objetividad de las tareas, esfuerzos o necesidades de cada puesto, ayuda a mejorar la gestión y aprovechar la capacidad del colaborador, fomenta la inclusión y las oportunidades; el 31.8% no precisaron respuesta; mientras que el 25% de los colaboradores señalaron su desacuerdo porque no se valora el trabajo que realizan. Estos resultados sugieren que existe una diversidad de percepciones entre los colaboradores en cuanto a la valoración de su trabajo en la institución, lo que podría ser un área de mejora para fortalecer el compromiso y la satisfacción laboral.

Figura 9

Está satisfecho con los beneficios que percibe por su trabajo y por ende de su centro laboral



Nota: elaborado por la tesista

Tabla 9

Está satisfecho con los beneficios que percibe por su trabajo y por ende de su centro laboral

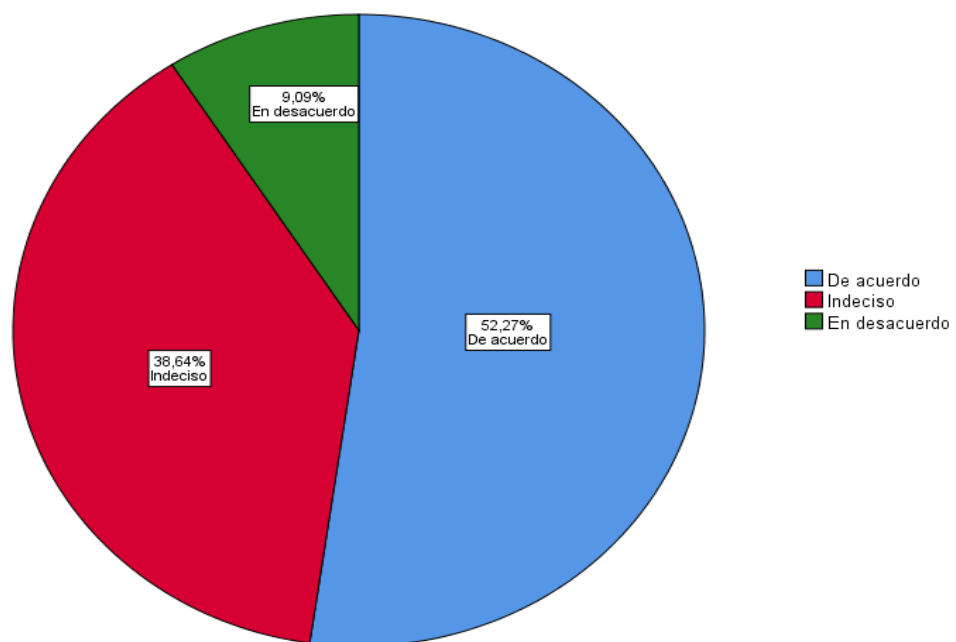
| | Frecuencia absoluta | Frecuencia acumulada | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|---------------------|----------------------|-------------------|----------------------|
| De acuerdo | 21 | 21 | 47.7 | 47.7 |
| Indeciso | 19 | 40 | 43.2 | 90.9 |
| En desacuerdo | 4 | 44 | 9.1 | 100.0 |
| Total | 44 | | 100.0 | |

Nota: elaborado por la tesista

En cuanto a los beneficios que obtiene por el trabajo que realiza, en la figura y tabla 9, se muestran los resultados obtenidos, donde, el 47.7% de los trabajadores se mostraron de acuerdo con que están satisfechos con los beneficios que obtienen por el trabajo que realizan en la institución, siendo los principales los establecidos por ley: gratificaciones, vacaciones, seguros, etc; el 43.2% de los colaboradores no precisaron respuesta respecto a lo solicitado; mientras que el 9.1% de los colaboradores señalaron su desacuerdo con los beneficios que obtienen por el trabajo que realizan en la institución. Estos resultados reflejan una diversidad de percepciones entre los trabajadores en cuanto a la satisfacción por los beneficios laborales ofrecidos por la institución; ya que no reflejan la dimensión o alcance de lo esperado para el bienestar del colaborador.

Figura 10

La cultura organizacional le permite asumir compromiso para hacer mejor las tareas



Nota: elaborado por la tesista

Tabla 10

La cultura organizacional le permite asumir compromiso para hacer mejor las tareas

| | Frecuencia absoluta | Frecuencia acumulada | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|---------------------|----------------------|-------------------|----------------------|
| De acuerdo | 23 | 23 | 52.3 | 52.3 |
| Indeciso | 17 | 40 | 38.6 | 90.9 |
| En desacuerdo | 4 | 44 | 9.1 | 100.0 |
| Total | 44 | | 100.0 | |

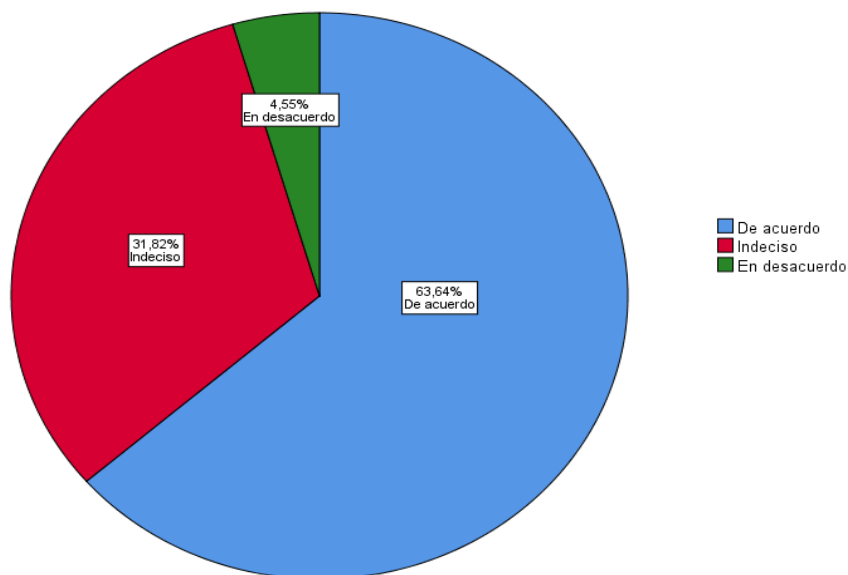
Nota: elaborado por la tesista

En la figura y tabla 10, se muestran los resultados acerca de la cultura organizacional que permite asumir compromiso para realizar mejor las tareas, donde, el 52.3% de los colaboradores afirmaron que la cultura organizacional favorece el desarrollo de un compromiso más efectivo para llevar a cabo sus funciones en la institución, ya sea por costumbres, hábitos o valores que asumen para cumplir con las actividades o tareas asignadas; en cambio el 38.6% se mostraron indecisos para opinar; por otro lado, el 9.1% de los colaboradores señalaron su desacuerdo porque la cultura organizacional no permite asumir compromiso para realizar mejor las tareas.

Estos resultados sugieren una percepción mayoritariamente positiva hacia la influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral, aunque también revelan cierta ambigüedad y discrepancia entre los colaboradores en este aspecto.

Figura 11

Análisis de costo beneficio le permite continuar en el centro de trabajo



Nota: elaborado por la tesista

Tabla 11

Análisis de costo beneficio le permite continuar en el centro de trabajo

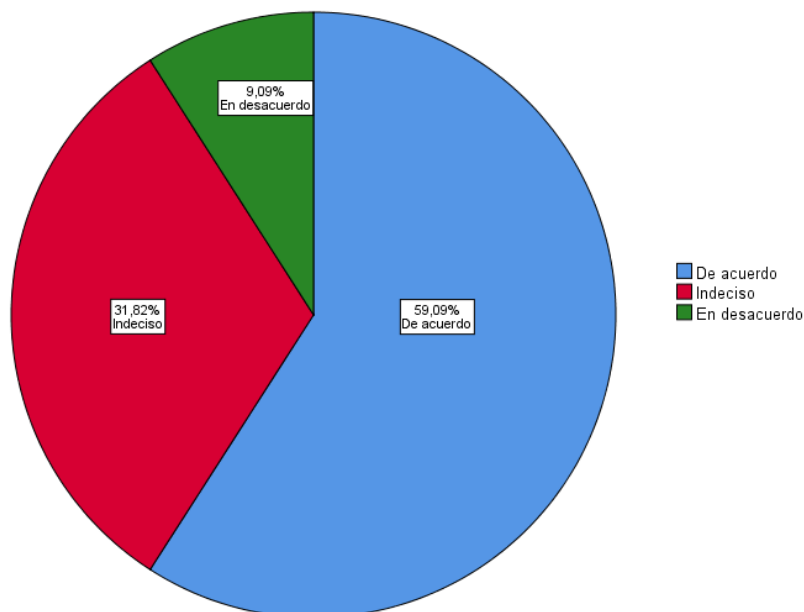
| | Frecuencia absoluta | Frecuencia acumulada | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|---------------------|----------------------|-------------------|----------------------|
| De acuerdo | 28 | 28 | 63.6 | 63.6 |
| Indeciso | 14 | 42 | 31.8 | 95.5 |
| En desacuerdo | 2 | 44 | 4.5 | 100.0 |
| Total | 44 | | 100.0 | |

Nota: elaborado por la tesista

El análisis de costo beneficio se muestra en la figura y tabla 11, donde, el 63.6% de los colaboradores se mostraron de acuerdo con el análisis de costo beneficio que le permite continuar en el centro de trabajo, ello implica la comparación de los costos, beneficios u oportunidades que tiene el colaborador para asumir sus actividades y por ende tomar decisiones cuando se requiera, en cambio el 31.8% no precisaron respuesta a lo solicitado; mientras que el 4.5% de los colaboradores se mostraron en desacuerdo porque en el funcionamiento institucional se desconocen los lineamientos sobre el análisis de costo beneficio de la actividad laboral. Estos resultados sugieren que la mayoría de los colaboradores valoran positivamente el impacto del análisis de costo beneficio en su continuidad laboral, aunque existe un pequeño porcentaje que no comparte esta percepción.

Figura 12

Continuar en el centro de trabajo se evalúa perjuicios y sacrificios laborales y familiares



Nota: elaborado por la tesista

Tabla 12

Continuar en el centro de trabajo se evalúa perjuicios y sacrificios laborales y familiares

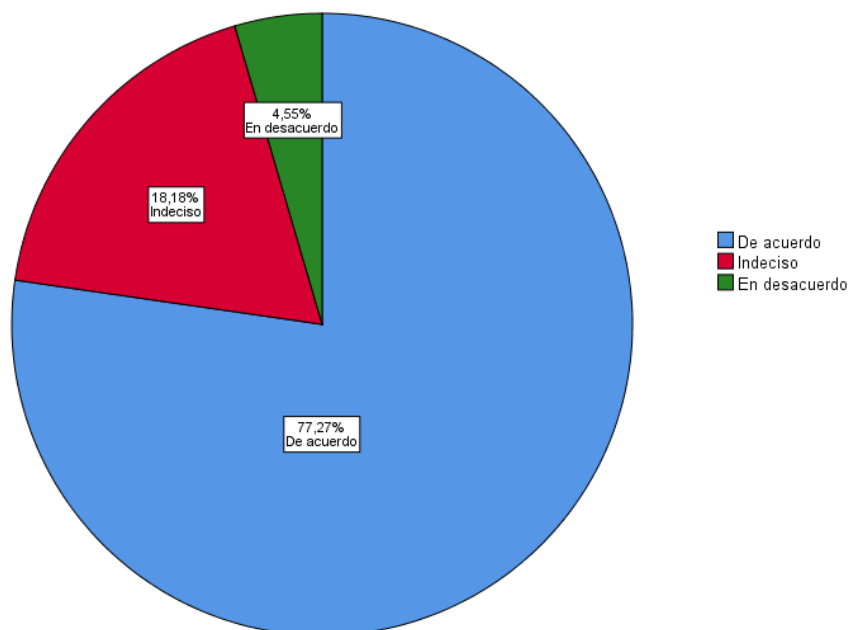
| | Frecuencia absoluta | Frecuencia acumulada | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|---------------------|----------------------|-------------------|----------------------|
| De acuerdo | 26 | 26 | 59.1 | 59.1 |
| Indeciso | 14 | 40 | 31.8 | 90.9 |
| En desacuerdo | 4 | 44 | 9.1 | 100.0 |
| Total | 44 | | 100.0 | |

Nota: elaborado por la tesista

En la figura y tabla 12, se muestran resultados acerca de la continuidad en el centro laboral, donde, el 59.1% de los colaboradores señalaron estar de acuerdo que para continuar en el centro de trabajo se realicen evaluaciones de perjuicios y sacrificios laborales y familiares, el 31.8% no precisaron su respuesta; mientras que el 9.1% de los colaboradores se mostraron en desacuerdo porque no se realizan evaluaciones de perjuicios y sacrificios laborales y familiares para continuar en el centro de trabajo.

Figura 13

Las alternativas disponibles en el mercado laboral le permiten continuar en su trabajo



Nota: elaborado por la tesista

Tabla 13

Las alternativas disponibles en el mercado laboral le permiten continuar en su trabajo

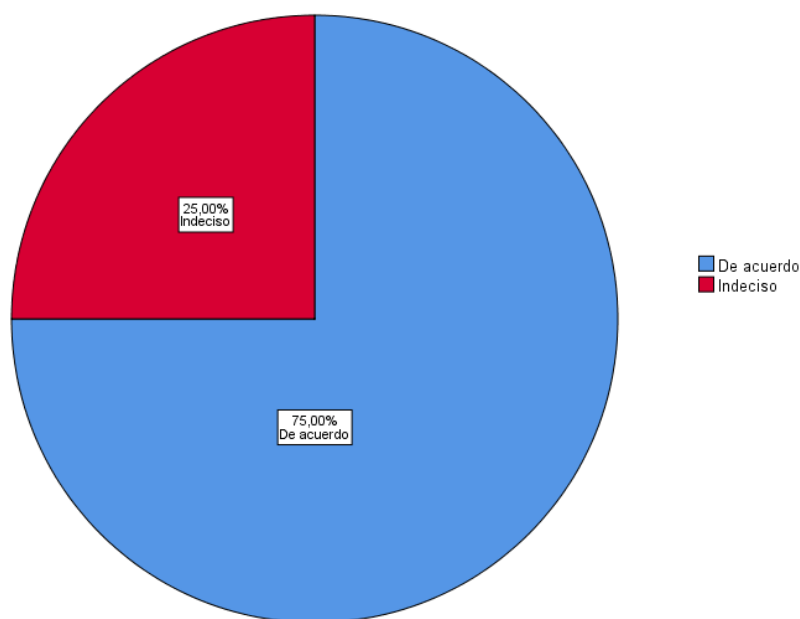
| | Frecuencia absoluta | Frecuencia acumulada | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|---------------------|----------------------|-------------------|----------------------|
| De acuerdo | 34 | 34 | 77.3 | 77.3 |
| Indeciso | 8 | 42 | 18.2 | 95.5 |
| En desacuerdo | 2 | 44 | 4.5 | 100.0 |
| Total | 44 | | 100.0 | |

Nota: elaborado por la tesista

En la figura y tabla 13, acerca de las alternativas disponibles en el mercado laboral, donde, el 77.3% de los colaboradores se mostraron de acuerdo con que las alternativas que existen en el mercado laboral le permiten continuar en su trabajo, además de ello se considera la identidad adquirida durante los años de trabajo; en cambio el 18.2% se mostraron indecisos; por otro lado, el 4.5% de los colaboradores manifestaron su desacuerdo con las alternativas que existen en el mercado laboral. Estos resultados reflejan una mayoría favorable hacia la viabilidad de las opciones laborales actuales, aunque también revelan cierta incertidumbre entre los colaboradores encuestados.

Figura 14

Compromiso normativo le exige lograr las metas laborales y organizacionales



Nota: elaborado por la tesista

Tabla 14

Compromiso normativo le exige lograr las metas laborales y organizacionales

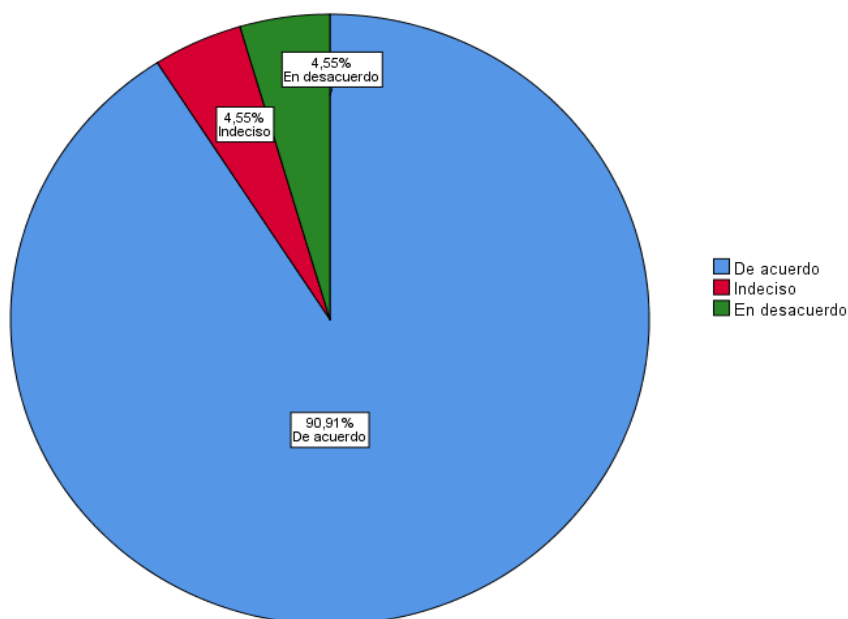
| | Frecuencia absoluta | Frecuencia acumulada | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|---------------------|----------------------|-------------------|----------------------|
| De acuerdo | 33 | 33 | 75.0 | 75.0 |
| Indeciso | 11 | 44 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 44 | | 100.0 | |

Nota: elaborado por la tesista

En la figura y tabla 14, acerca del compromiso normativo, el 75% de los encuestados señalaron estar de acuerdo porque el compromiso normativo le exige lealtad moral hacia la organización. Es decir, el trabajador se siente fuertemente involucrado con sus centro de trabajo ya sea por la oportunidad o recompensa que le brinda, mientras que el 25% de los encuestados no precisaron su respuesta. Lo obtenido indica que el compromiso normativo permite cumplir las metas organizacionales. Estos resultados sugieren que el compromiso normativo juega un papel significativo en el logro de las metas organizacionales al exigir al individuo alinearse con los objetivos laborales y organizativos establecidos.

Figura 15

La responsabilidad y el buen rendimiento son factores que comprende el compromiso normativo en el centro laboral



Nota: elaborado por la tesista

Tabla 15

La responsabilidad y el buen rendimiento son factores que comprende el compromiso normativo en el centro laboral

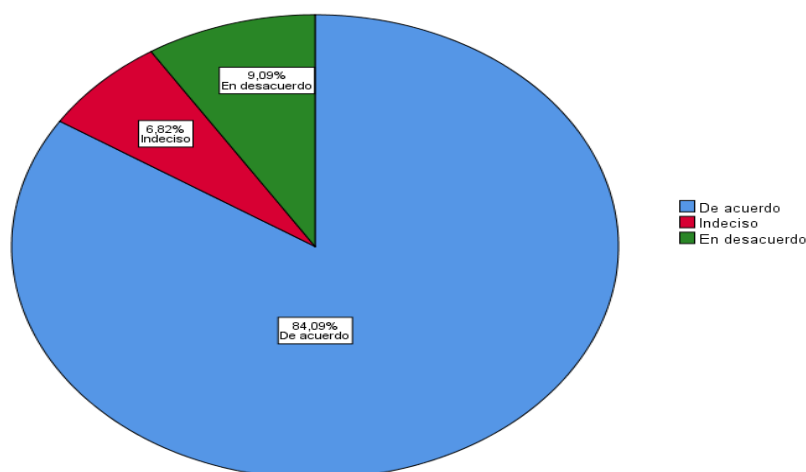
| | Frecuencia absoluta | Frecuencia acumulada | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|---------------------|----------------------|-------------------|----------------------|
| De acuerdo | 40 | 40 | 90.9 | 90.9 |
| Indeciso | 2 | 42 | 4.5 | 95.5 |
| En desacuerdo | 2 | 44 | 4.5 | 100.0 |
| Total | 44 | | 100.0 | |

Nota: elaborado por la tesista

En la figura y tabla 15, en cuanto a la responsabilidad y los factores que comprende el compromiso normativo, se establece que el 90.9% de los colaboradores señalaron estar de acuerdo con que la responsabilidad y el buen rendimiento son factores que comprende el compromiso normativo; el 4.5% no precisaron respuesta; mientras que otro grupo representado por el 4.5% de los colaboradores señalaron su desacuerdo porque su accionar es producto de su capacidad laboral. Estos resultados reflejan la diversidad de opiniones dentro del grupo de colaboradores encuestados en relación con la importancia de estos aspectos en el compromiso normativo dentro de la organización.

Figura 16

La disciplina y lealtad es el reflejo del compromiso normativo del trabajador



Nota: elaborado por la tesista

Tabla 16

La disciplina y lealtad es el reflejo del compromiso normativo del trabajador

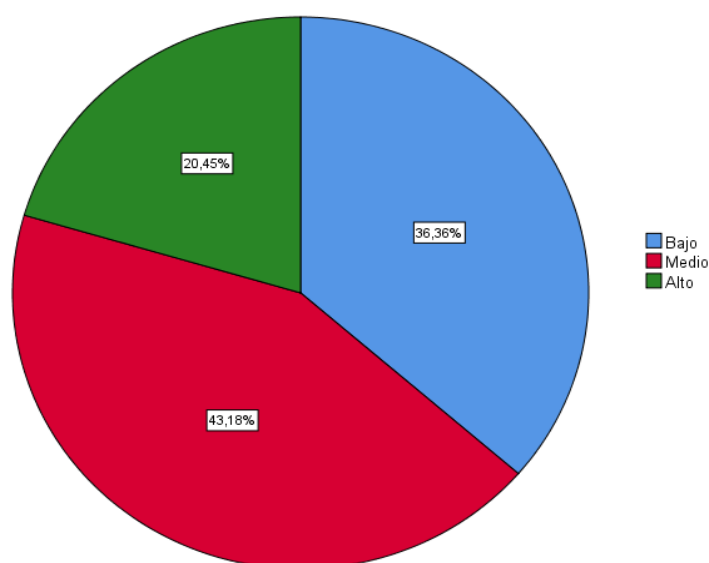
| | Frecuencia absoluta | Frecuencia acumulada | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|---------------------|----------------------|-------------------|----------------------|
| De acuerdo | 37 | 37 | 84.1 | 84.1 |
| Indeciso | 3 | 40 | 6.8 | 90.9 |
| En desacuerdo | 4 | 44 | 9.1 | 100.0 |
| Total | 44 | | 100.0 | |

Nota: elaborado por la tesista

En cuanto a la disciplina y lealtad en la figura y tabla 16, se muestran resultados acerca de ello, donde, el 84.1% de los colaboradores se mostraron estar de acuerdo con que la disciplina y la lealtad son necesarios para lograr el compromiso normativo, el 9.1% de los colaboradores señalaron su desacuerdo porque su actuación laboral está en relación a su actitud y aptitud para hacer las cosas, teniendo en cuenta los lineamientos o reglas que rigen la actividad laboral. Además, un 6.8% de los participantes no ofrecieron una respuesta clara en relación con este tema. Estos datos reflejan la diversidad de opiniones y percepciones dentro del entorno laboral en cuanto a la relación entre disciplina, lealtad y compromiso normativo.

Figura 17

Nivel de compromiso organizacional



Nota: elaborado por la tesista

Tabla 17

Nivel de compromiso organizacional

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Bajo [0-12] | 16 | 36.4 |
| Medio [13-17] | 19 | 43.2 |
| Alto [18-21] | 9 | 20.5 |
| Total | 44 | 100.0 |

Nota: elaborado por la tesista

En la figura y tabla 17, sobre el análisis del nivel de compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, durante el período de 2022-2023, revela que la mayoría de los empleados no se sienten plenamente comprometidos con la organización. El 43.2% de los colaboradores consideran que su nivel de compromiso es medio, lo que sugiere una falta de dedicación y esfuerzo completo hacia la organización. Además, el 36.4% de los colaboradores evalúan su compromiso como bajo, lo que puede indicar una falta de satisfacción o una percepción negativa sobre la organización. Solo el 20.5% de los colaboradores consideran que su nivel de compromiso es alto, lo que es un indicador positivo,

pero no suficiente para considerar que la mayoría de los empleados están plenamente comprometidos. Esto puede ser un área de mejora para la organización, ya que un compromiso más alto puede ser beneficioso para el rendimiento y la productividad.

3.3. Análisis inferencial

3.3.1. Prueba de normalidad

Para el análisis inferencial se utilizó la prueba no paramétrica Kolmogórov-Smirnov, para poder determinar si las puntuaciones siguen una distribución normal o no.

Tabla 18

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

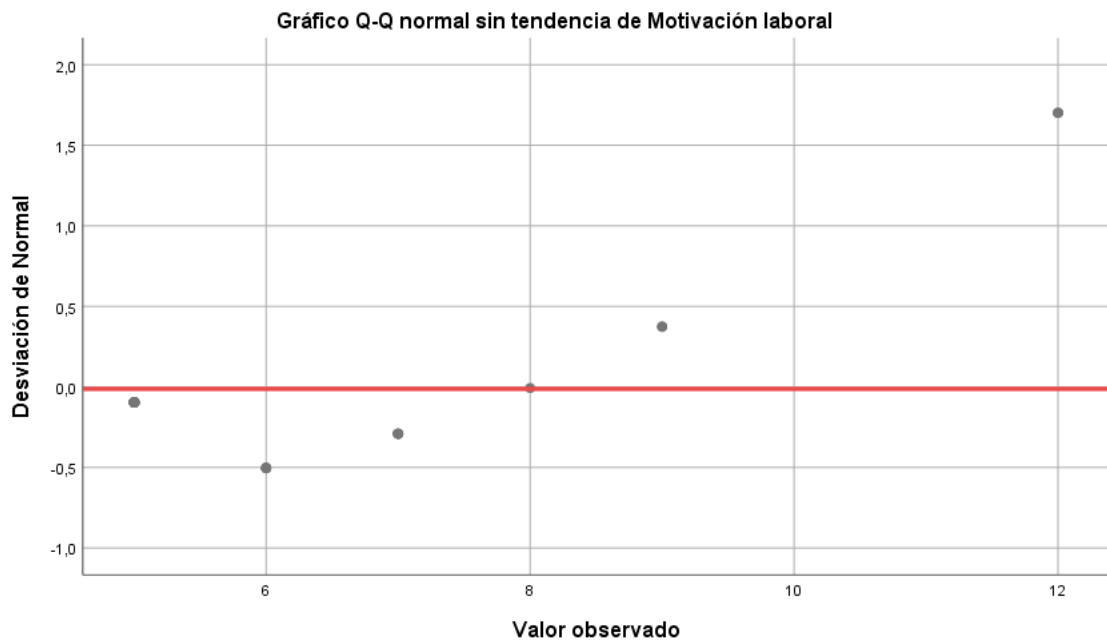
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|---------------------------|---------------------------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Motivación laboral | 0.360 | 44 | 0.000 |
| Compromiso organizacional | 0.449 | 44 | 0.016 |

Nota: elaborado por la tesista

En la tabla 18, se muestra que el p-valor es menor a 0.05; por consiguiente, queda evidenciado que los datos de la puntuación no siguen una distribución normal, por consiguiente, para análisis y contrastación de la hipótesis se empleó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

Figura 18

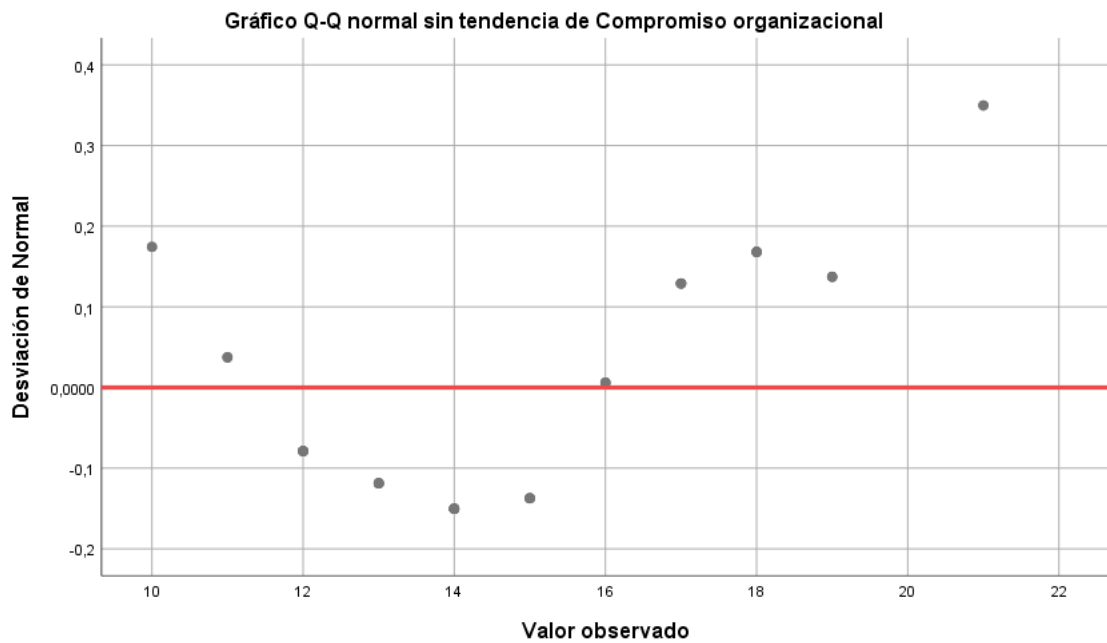
Gráfico de normalidad motivación laboral



Nota: elaborado por la tesista

Figura 19

Gráfico de normalidad de compromiso organizacional



Nota: elaborado por la tesista

3.3.2. Comprobación de hipótesis general

Hipótesis alterna

Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho años 2022-2023.

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho años 2022-2023.

Tabla 19

Correlación rho de Spearman entre la motivación laboral y compromiso organizacional

| | | Motivación laboral | Compromiso organizacional |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Motivación laboral | Coefficiente de correlación | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | | N | 44 |
| | Compromiso organizacional | Coefficiente de correlación | 0.402 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | | N | 44 |

Nota: elaborado por la tesista

En la tabla 19, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva media de 0.402. Por ello, se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Y se evidencia que, existe una influencia significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho años 2022-2023. Los resultados sugieren en cuanto existe una mejora en la motivación laboral se incrementa en igual proporción el compromiso organizacional.

3.4. Comprobación de hipótesis específica

3.4.1. Hipótesis específica N° 1

Hipótesis alterna

Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023.

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023.

Tabla 20

Correlación rho de Spearman entre la motivación laboral y compromiso organizacional

| | | Motivación laboral | Compromiso afectivo |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Motivación laboral | Coefficiente de correlación | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.491 |
| | | N | 44 |
| | Compromiso afectivo | Coefficiente de correlación | 0.491 |
| | | Sig. (bilateral) | 1.000 |
| | | N | 44 |

Nota: elaborado por la tesista

En la tabla 20, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva media de 0.491. Por ende, se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Y se evidencia que, existe una influencia significativa entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho años 2022-2023. Los resultados sugieren en cuanto existe una mejora en la motivación laboral se incrementa en igual proporción el compromiso afectivo.

3.4.2. Hipótesis específica N°2

Hipótesis alterna

Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 - 2023.

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023.

Tabla 21

Correlación rho de Spearman entre la motivación laboral y compromiso de continuidad

| | | Motivación laboral | Compromiso de continuidad |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Motivación laboral | Coefficiente de correlación | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | | N | 44 |
| | Compromiso de continuidad | Coefficiente de correlación | 0.322 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | | N | 44 |

Nota: elaborado por la tesista

En la tabla 21, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva baja de 0.322. Por ello, se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Y se evidencia que, existe una influencia significativa entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho años 2022-2023. Los resultados sugieren en cuanto existe una mejora en la motivación laboral se incrementa en igual proporción el compromiso de continuidad.

3.4.3. Hipótesis específica N° 3

Hipótesis alterna

Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso normativo en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023.

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso normativo en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 - 2023.

Tabla 22

Correlación rho de Spearman entre la motivación laboral y compromiso organizacional

| | | Motivación laboral | Compromiso normativo | |
|-----------------|-------------------------|--------------------------------|-------------------------|-------|
| Rho de Spearman | Motivación laboral | Coefficiente de correlación | 1.000 | 0.320 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 44 | 44 |
| | Compromiso normativo | Coefficiente de correlación | 0.320 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 44 | 44 |

Nota: elaborado por la tesista

En la tabla 22, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva media de 0.320. Por ello, se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Y se evidencia que, existe una influencia significativa entre la motivación laboral y el compromiso normativo en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho años 2022-2023. Los resultados sugieren en cuanto existe una mejora en la motivación laboral se incrementa en igual proporción el compromiso normativo.

IV. DISCUSION

De acuerdo el objetivo general de la investigación se determinó que la motivación laboral influye significativamente en el compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho años 2022-2023. Lo obtenido concuerda con la propuesta de **Romo** quien demostró que el nivel de correlación existente entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral mostró que destacan la dimensión afectiva y de supervisión-participación (0.98), seguido de la dimensión de continuidad y supervisión-participación (0.95), junto con la dimensión normativa y ambiente físico (0.91) (2). De la misma forma concuerda con **Robbins** quien refiere a las fuerzas que energizan, dirigen y mantienen el comportamiento de una persona en el lugar de trabajo (16). Además, es un factor clave que influye en el desempeño, la productividad y la satisfacción laboral de los empleados. Por otro lado, el compromiso organizacional se define como el grado en que un empleado se identifica con una organización particular y sus objetivos, y desea mantener su afiliación con ella (17).

En cuanto a la motivación laboral y el compromiso afectivo en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho años 2022-2023, se estableció que hay un nexo relevante. El resultado obtenido se asemeja a lo que propone **Escalante** se encontró una relación positiva directa entre la motivación y el nivel de compromiso organizacional, donde a mayor motivación los trabajadores tendrán mayor compromiso organizacional. Se halló que en su mayoría los trabajadores tienen un nivel de compromiso organizacional alto y no se halla ningún porcentaje de trabajadores que tengan un nivel bajo de compromiso organizacional (7). De la misma forma con lo manifestado con **Mathieu** quien sostiene que existe una relación positiva entre la motivación laboral y el compromiso afectivo de los empleados. Cuando los empleados se sienten motivados en su trabajo, es más probable que desarrollen un apego emocional hacia la organización y se sientan más comprometidos afectivamente con ella (3).

En cuanto a la motivación laboral y el compromiso de continuidad, se concluyó que existe una correlación importante en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023. El resultado se asemeja a lo que proponen **Lázaro & Isla** el clima organizacional según dimensión remuneración, identidad y comunicación, es favorable rechazándose la hipótesis 1 para estas dimensiones, y según motivación y conflicto es desfavorable, aceptándose la hipótesis para estas dimensiones. La satisfacción laboral según dimensión satisfacción por el trabajo, presión por el trabajo, competencia profesional, promoción profesional es media rechazándose la hipótesis (11). En ese mismo sentido, el compromiso de continuidad es uno de los tres componentes del compromiso organizacional, y se define como la conciencia de los costos asociados con dejar la organización. Existe una relación entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad, aunque esta relación es más compleja y menos directa que la relación entre la motivación y el compromiso afectivo (19).

Y por último en cuanto a la motivación laboral y el compromiso normativo, se precisó un lazo significativo entre los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023. Lo obtenido se asemeja a lo que planteo **Tuesta** en la variable Compromiso organizacional fue más que notorio que la predominancia de las frecuencias se ubicaron en la categoría 'Medio' con un 75.4%. En la dimensión 1 (Compromiso afectivo) se repitió esta tendencia, observando un 76.2% en ese mismo nivel. En la dimensión 2 (Compromiso de continuación) nuevamente se evidenció la misma tendencia, teniendo un 72.1%. (9). Asimismo, la relación entre la motivación laboral y el compromiso normativo es compleja y bidireccional. Por un lado, los empleados altamente motivados pueden desarrollar un mayor compromiso normativo debido a que sienten que la organización les ha brindado oportunidades y beneficios, lo que les genera un sentido de obligación de retribuir y permanecer leales a la empresa (20).

V. CONCLUSIONES

- Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho años 2022-2023.
- Se estableció que hay una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho años 2022-2023.
- Se concluyó que existe una correlación importante entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho años 2022-2023.
- Se precisó una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso normativo en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho años 2022-2023.

VI. RECOMENDACIONES

- Para lograr el éxito y desarrollo institucional los directivos del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho deben de elaborar e implementar programas de motivación para retener, mejorar el rendimiento, mejorar la calidad del servicio y disminuir el absentismo del trabajador.
- Los directivos de la entidad en estudio, deben establecer estrategias para dirigir en base a la visión y misión institucional, determinar objetivos alcanzables, reconocer el buen trabajo, crear entornos de trabajo acogedor e impulsar el trabajo en equipo o colaborativo.
- Los responsables del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, para fortalecer el compromiso organizacional deben estimular confianza, sentido de pertenencia, satisfacción y empoderamiento del trabajador para que laboren con entusiasmo, adopten una actitud proactiva, innovadora y creativa.
- Para fomentar el compromiso organizacional es necesario que los responsables del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho deben de reafirmar los valores y propósito institucional con el fin de que los colaboradores se sientan identificados con sus tareas y con el centro laboral.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Hieu, V.& Cham, P. (2020). Examining the Impact of the Employee Motivation to the Organizational Commitment in General Insurance Corporations in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24,8435-8450.10.37200/IJPR/V24I7/PR270821. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/341312822>
2. Romo C. Fortalecimiento del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de Baldoré [Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Magister en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional]. Ambato, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2023. Disponible en: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/4189/1/79347.pdf>
3. Bonilla I, Sáenz V. Análisis de la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en una empresa colombiana de consumo masivo [Proyecto de Grado]. Cali, Colombia: Universidad ICESI; 2022. Disponible en: https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/94029/1/TG03502.pdf
4. Reza M. El estrés laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal de Planta del Consorcio ABRUS – HAVOC en el año 2017 [Tesis para la obtención del título de psicóloga organizacional]. Quito, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2018. Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14657/DISERTACI%c3%93N%20-%20MAYORIE%20ALEXANDRA%20REZA%20QUIROLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. Castillo G, Bolaños C. Influencia del ajuste persona-trabajo sobre el compromiso organizacional mediado por las motivaciones psicosociales en empleados de una empresa prestadora de servicios públicos de la ciudad de Cali [Proyecto de Grado]. Cali,

- Colombia: Universidad ICESI; 2018. Disponible en:
https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/87047/1/TG02688.pdf
6. Romaní E, Llanco I. Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de salud del Centro de Salud de Pilcomayo - Huancayo, 2022 [Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Enfermería]. Huancayo, Perú: Universidad Roosevelt; 2022. Disponible en:
<https://repositorio.uoosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/1093/TESIS%20ROMANI%20-%20LLANCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 7. Escalante M. Motivación y compromiso organizacional en los trabajadores del Centro Médico Metropolitano EsSalud Cusco, 2019 [Tesis para obtener el título profesional de Psicóloga]. Cusco, Perú: Universidad Andina del Cusco; 2022. Disponible en:
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4979/Marianela_Tesis_bachiller_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 8. Romero DR. Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública]. Chiclayo, Perú: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53239/Romero_CDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 9. Tuesta L. Motivación laboral y compromiso organizacional de los usuarios internos de los centros de salud de Lima Metropolitana. Lima, 2019 [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45194/Tuesta_PLDJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 10. Amado E. Motivación laboral y Compromiso organizacional en empleados de una empresa privada del rubro salud en Lima [Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología con mención en psicología organizacional]. Lima, Perú:

Universidad Nacional Federico Villarreal; 2019. Disponible en:
https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3254/UNFV_AMADO_MENDOZA_ELIZABETH_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

11. Lázaro G, Isla E. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ica, diciembre 2020 [Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Enfermería]. Chíncha, Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en:
<http://www.repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1104/1/Endreina%20Desiree%20Yassdey%20Isla%20Santos.pdf>
12. Báez Santana, R. A., Zayas-Agüero, P. M., Velázquez-Zaldívar, R., & Lao-León, Y. O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, XL (1), 14-23.
13. Grueso Hinestroza, M. P. (2010). Implementación de buenas prácticas de promoción de personal y su relación con la cultura y el compromiso con la organización. *Innovar Journal*, 20(36), 79-90.
14. Cernas Ortiz, D. A., Mercado Salgado, P., & León Cázares, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y Administración*, 63(2), 1-23.
15. Hernández, R. (2014); *Metodología de la Investigación*, México, editorial McGrawHill.
16. Robbins SP, Judge TA. *Organizational Behavior*. 17th ed. Pearson; 2017.
17. Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Hum Resour Manag Rev*. 1991;1(1):61-89.
18. Mathieu JE, Zajac DM. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychol Bull*. 1990;108(2):171-94.
19. Powell DM, Meyer JP. Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *J Vocat Behav*. 2004;65(1):157-77.

20. Wiener Y. Commitment in Organizations: A Normative View. Acad Manag Rev. 1982;7(3):418-28.

VIII. ANEXOS

8.1. Prueba de confiabilidad

8.1.1. Prueba de confiabilidad de instrumento de motivación laboral

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.657 | 5 |

La escala de fiabilidad obtenido es de 0.657 un nivel confiabilidad moderada, lo que sugiere que el instrumento es confiable para su aplicación.

8.1.2. Prueba confiabilidad de instrumento de compromiso organizacional

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.748 | 10 |

La escala de fiabilidad obtenido es de 0.748 un nivel confiabilidad alta, lo que sugiere que el instrumento es confiable para su aplicación.

8.2. Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

“LA MOTIVACION LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE ATENCION PRIMARIA III
METROPOLITANO AYACUCHO, AÑOS 2022 -2023”

Instrucciones: Señores trabajadores, conocedores de su espíritu de colaboración y con

la amabilidad que los identifica, se solicita responder con precisión y sencillez las preguntas planteadas acerca de la problemática, indicando que la información solo servirá para sustentar un trabajo académico, siendo la encuesta totalmente anónima.

Preguntas

Variable independiente: Motivación laboral

1. A su entender, la motivación es relevante para asumir el compromiso institucional, en pro de brindar un mejor servicio al usuario.

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

2. A su opinión, el ambiente laboral es relevante para desarrollar el centro de trabajo en pro de un bienestar laboral y por ende satisfacción al usuario

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

3. A su conocimiento, las formas o estilos de trabajo son importantes para comprometerse en el bienestar organizacional

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

4. A su parecer, es importante el reconocimiento por el esfuerzo o trabajo realizado.

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

5. A su criterio, es necesario una justa recompensa por la tarea realizada.

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Variable dependiente

Dimensión: compromiso afectivo

6. A su entender, como trabajador cree que pertenece al centro de salud por las consideraciones recibidas de sus jefes y compañeros.

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

7. Cree usted que su trabajo es valorado en el centro de salud.

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

8. Está satisfecho con los beneficios que percibe por su trabajo y por ende de su centro laboral

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

9. La cultura organizacional le permite asumir compromiso para hacer mejor las tareas.

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Dimensión: compromiso de continuidad

10. A su entender, el análisis de costo beneficio le permite continuar en el centro de trabajo.

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

11. A su criterio, para continuar en el centro de trabajo evalúa perjuicios y sacrificios laborales y familiares.

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

12. Las alternativas disponibles en el mercado laboral le permiten continuar en su trabajo.

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Dimensión: compromiso normativo

13. A su opinión, el compromiso normativo le exige lograr las metas laborales y organizacionales.

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

14. La responsabilidad y el buen rendimiento son factores que comprende el compromiso normativo en el centro laboral

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

15. La disciplina y lealtad es el reflejo del compromiso normativo del trabajador

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Nombre del encuestador:

Lugar: Fecha: Hora:

Observaciones:

.....

.....

8.3. Matriz de consistencia

| PROBLEMA | HIPÓTESIS | OBJETIVO | VARIABLES E INDICADORES | ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS |
|---|--|--|--|--|---|--|
| <p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023?</p> | <p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1. Existe relación</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023.</p> | <p>Variable independiente:</p> <p>Motivación laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente laboral • Forma de trabajo • Recompensa y reconocimiento <p>Variable dependiente:</p> <p>Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo | <p>• Tipo, Nivel y Diseño</p> <p>✓ Tipo: Básica, cuantitativa</p> <p>✓ Nivel: Descriptiva</p> <p>✓ Diseño: No experimental</p> <p>Correlacional</p> <p>• Población y Muestra</p> <p>44 trabajadores</p> | <p>De recolección de datos:</p> <p>✓ Observación</p> <p>✓ Encuesta</p> <p>✓ Análisis Documental</p> <p>De análisis e interpretación de resultados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organización de datos • Tabulación de datos • Tablas y representaciones estadísticas | <p>1. Hieu, V.& Cham, P. (2020). Examining the Impact of the Employee Motivation to the Organizational Commitment in General Insurance Corporations in Ho Chi Minh City, Vietnam. International Journal of Psychosocial Rehabilitation, 24,8435-8450.10.37200/IJPR/V24I7/PR27082</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|
| Problemas específicos | significativa entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023. | Objetivos específicos | <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso de continuidad • Compromiso normativo | <ul style="list-style-type: none"> • Rho deSpearman / SPSS Versión 28.0.1. | 1. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/341312822 |
| PE1. ¿De qué manera se relaciona la motivación laboral con el compromiso afectivo en los colaboradores del Centro de Atención primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023? | HE2. Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023. | OE1. Determinar la relación de la motivación laboral con el compromiso afectivo en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023. | | | 2. Romo C. Fortalecimiento del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de Baldoré [Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Magister en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional]. Ambato, Ecuador: Pontificia Universidad |
| PE2. ¿De qué manera se relaciona la motivación laboral con el compromiso de | Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023. | OE2. Determinar la relación de la motivación laboral con el compromiso de | | | |

| | | |
|---|--|---|
| <p>continuidad en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023?</p> <p>HE3. Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso normativo en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023.</p> <p>PE3. ¿De qué manera se relaciona la motivación laboral con el compromiso normativo en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano</p> | <p>continuidad en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, años 2022 -2023.</p> <p>OE3. Determinar la relación de la motivación laboral con el compromiso normativo en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano</p> | <p>Católica del Ecuador; 2023. Disponible en: https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/4189/1/79347.pdf</p> |
|---|--|---|

| | |
|----------------|----------------|
| Ayacucho, años | Ayacucho, años |
| 2022 -2023? | 2022 -2023. |