



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación Laboral y Engagement en Profesionales de Salud de
un Complejo Hospitalario Policial de Lima, 2022**

AUTORA:

Cotillo Gallardo, Anghela Mercedes (ORCID: 0000-0003-0078-4661)

ASESORA:

Dra. Campana Añasco, Teresa de Jesus (ORCID: 0000-0001-9970-3117)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis queridos padres Lindaura y Pedro, a mi amado esposo Marco y mis adorados hijos Paola y Mathias que constituyen la fuerza y razón que me impulsa a lograr mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A mis jefes de servicio y compañeros de labores que siempre motivaron a continuar con el desarrollo de la investigación, agradezco a mi centro de estudios de postgrado por impulsarme continuamente a la culminación de este objetivo.

ÍNDICE

	Página
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, Muestra, Muestreo y Unidad de análisis	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	24
VII. CONCLUSIONES	29
VIII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1 Resultados descriptivos de la variable motivación laboral	19
Tabla 2 Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable motivación laboral	19
Tabla 3 Resultados descriptivos de la variable engagement	20
Tabla 4 Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable engagement	20
Tabla 5 Correlación de Rho de Spearman entre motivación laboral y engagement	21
Tabla 6 Correlación de Rho de Spearman entre factores extrínsecos y engagement.	22
Tabla 7 Correlación de Rho de Spearman entre factores intrínsecos y engagement	23

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1 Diagrama de diseño correlacional	14

RESUMEN

Se realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement de los profesionales de salud de un Complejo Hospitalario Policial en Lima, 2022. La misma, se soportó en el enfoque cuantitativo, siendo de tipo básica, nivel de investigación correlacional y diseño no experimental – transversal, siendo las variables estudiadas motivación laboral medida a través de la escala ML-ORG, y engagement medida a través de la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 17); la muestra estuvo conformada por 123 profesionales de salud que laboran en la división materno infantil de la institución en estudio, a los que se les aplicó como instrumento dos cuestionarios (uno para cada variable). Los resultados demostraron que los profesionales de salud pertenecientes a la institución poseen un nivel de motivación laboral medio (56.9%) y un nivel de engagement alto (61.8%), determinándose una relación altamente significativa, media y directa entre la motivación laboral y el engagement de los profesionales de salud (sig. bilateral = .000 < .05; rho = .601). Se concluye que, la motivación laboral se relaciona significativamente con el engagement de los profesionales de salud de un Complejo Hospitalario Policial en Lima, 2022, siendo esta media y directa.

Palabras Clave: Motivación laboral, Engagement, Profesionales de salud

ABSTRACT

An investigation was carried out that aimed to determine the relationship between work motivation and the engagement of health professionals of a Police Hospital Complex in Lima, 2022. It was supported by the quantitative approach, being of a basic type, level of correlational research and non-experimental design - cross-sectional, being the variables studied work motivation measured through the ML-ORG scale, and engagement measured through the Utrecht Work Engagement Scale (UWES - 17); The sample consisted of 123 health professionals who work in the maternal and child division of the institution under study, to whom two questionnaires were applied as an instrument (one for each variable). The results showed that the health professionals belonging to the institution have a medium level of work motivation (56.9%) and a high level of engagement (61.8%), determining a highly significant, medium and direct relationship between work motivation and engagement. of health professionals (bilateral sig. = .000 < .05; rho = .601). It is concluded that work motivation is significantly related to the engagement of health professionals in a Police Hospital Complex in Lima, 2022, being this medium and direct.

Keywords: Work motivation, Engagement, Health professionals

I. INTRODUCCIÓN

En las primeras décadas de inicio del nuevo milenio la humanidad está experimentando una serie de cambios en diferentes ámbitos (social, económico, político y cultural), los cuales afectan el modo de vida de las personas en el ámbito personal y laboral, pudiendo afectar su desempeño y por ende el logro de las metas organizacionales. Para evitar esto, se requiere de dos detonantes importantes como lo son la motivación y el engagement (Amanqui y Sarmiento, 2018).

La motivación es aquella fuerza o estímulo que permite que un individuo pueda caminar hacia la consolidación de las metas propuestas (Checa y Rodríguez, 2018); es por ello, que dentro del contexto organizacional debe tomarse en consideración pues permite conocer que actividades realizará con mayor ahínco, incidiendo en su desempeño laboral, y por ende, en los niveles de eficiencia y en el logro de resultados de la organización en la que presta sus servicios (Benavides, 2017).

Así mismo, el engagement está asociado a los entornos organizacionales haciendo énfasis en las relaciones que se dan entre las personas y la cultura organizacional existente; este término, se emplea para identificar el esfuerzo realizado de manera voluntaria por los distintos colaboradores de una empresa y que lo hace estar comprometido con su trabajo y entusiasmado por como lo desarrolla (Salanoma y Schaufeli, 2019). Es así que, cuando la organización gestiona de manera efectiva el engagement, se puede lograr que los trabajadores demuestran un estado de compromiso con las tareas y funciones que realizan en el seno organizacional (Upadhyaya y Roy, 2021).

Diferentes estudios a nivel internacional, señalan que solamente 55% de los trabajadores pertenecientes a 17 empresas poseen niveles de motivación satisfactorios propiciados por la organización, encontrándose motivados por dichas organizaciones y el restante 45% señaló no poseer motivación por su trabajo (Steelcase, 2016); asimismo, Edenred (2016) publicó en su estudio que el 77% de trabajadores pertenecientes a diferentes organizaciones, indican que la motivación es el factor relevante para el desarrollo organizacional, ya que el 40% de los miembros de la organización poseen un bajo nivel de compromiso debido a la falta de estímulos que los motiven. Visto lo anterior, se puede afirmar que aquellos

trabajadores que laboran en ambientes de trabajos difíciles y con bajos niveles de motivación, no teniendo otra solución de estar en ellos pues no cuentan con otro empleo que les permita satisfacer sus necesidades básicas, se relacionan de manera negativa con el compromiso que estos puedan tener hacia la organización.

Lo cierto es que todavía existen muchos sectores, incluido el sector salud que aún no han tomado en consideración la importancia de la motivación y el compromiso de los trabajadores, manteniendo viejos modelos de gestión del talento humano; lo que propicia la aparición de una serie de factores desmotivadores, entre los que se destacan: una supervisión inadecuada, salarios no competitivos, inadecuados ambientes y condiciones de trabajo, estilos de comunicación jerárquico horizontal, excesiva responsabilidad, ausencia de reconocimiento, favoritismo a ciertos grupos de personas en torno a los contratos, aspiraciones de crecimiento personal y organizacional, entre otras, que contribuyen de manera significativa en la insatisfacción laboral y por ende a que exista un mínimo compromiso de los colaboradores con la organización en la que prestan servicios (Bravo, 2021).

En base a lo descrito, el profesional de salud que labora en un Complejo Hospitalario de la Policía Nacional del Perú refleja bajos niveles de motivación, evidenciándose su disconformidad por la labor realizada, altos niveles de presión para el desarrollo de sus actividades, están carentes de insumo y equipos necesarios para el desarrollo de una atención oportuna a los pacientes, ambientes de trabajo tensos, no se les otorga el reconocimiento debido por el esfuerzo realizado en la atención de altos volúmenes de pacientes, recibiendo por el contrario críticas y quejas por el trabajo realizado, especialmente por los usuarios (titulares y familiares), no existiendo algún tipo de gestión por parte de la institución para solventar estas carencias. Esta situación afecta el engagement que poseen estos trabajadores con la institución, disminuyendo su rendimiento y el desarrollo de sus actividades laborales lo que ocasiona a su vez una disminución en la calidad del servicio prestado.

Por lo tanto, la intencionalidad del estudio es conocer la relación existente entre la motivación laboral y el engagement para de esta manera conocer el nivel en el que se encuentra estos dos factores a partir de la percepción del personal de salud y su grado de relación, con el fin de plantear recomendaciones a la institución

a efecto de mejorar la situación que actualmente existe, convirtiendo dicha relación en una fortaleza al contar con trabajadores motivados en la ejecución de las labores que realizan diariamente y que a su vez se encuentren comprometidos con el logro de los objetivos y metas de la organización que se centran en la prestación de un servicio de salud acorde a las exigencias de los diferentes usuarios que asisten al complejo hospitalario.

Por todo lo antes descrito se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y engagement en profesionales de salud de un Complejo Hospitalario policial en Lima, 2022?, de las que se derivan las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre los factores extrínsecos y engagement de los profesionales de salud?, y ¿Cuál es la relación entre los factores intrínsecos y engagement de los en profesionales de salud?

Desde una perspectiva teórica se justifica la presente investigación, ya que se busca establecer un análisis de teorías y conceptos básicos orientado a conocer la relación existente entre la motivación laboral y el engagement en instituciones de salud brindando un aporte a la comunidad científica. Desde una perspectiva práctica, se justifica la investigación pues de esta manera se conocerá el nivel de motivación que poseen los trabajadores pertenecientes a una institución de salud a partir de los factores extrínsecos e intrínsecos y que tan comprometidos encuentran con la dicha institución, proponiendo a partir de los resultados obtenidos recomendaciones a la directiva de la organización, para mantener o mejorar la situación existente. Finalmente, desde una perspectiva metodológica se justifica la investigación, ya que la investigación será considerada un referente teórico para otros estudios que se centren en las variables analizadas, pues se diseñarán instrumentos que permitirán recopilar información, contando con su respectiva validez y confiabilidad, desmontándose con su aplicación la relación que existe entre motivación laboral y el engagement.

Así mismo, el objetivo general de la investigación es determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement de los profesionales de salud de un Complejo Hospitalario Policial en Lima, 2022, siendo los objetivos específicos: Identificar la relación entre los factores extrínsecos y engagement de los

profesionales de salud e Identificar la relación entre los factores intrínsecos y engagement de los profesionales de salud.

Finalmente, se enuncia la hipótesis general de la investigación: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el engagement de los profesionales de salud de un Complejo Hospitalario Policial en Lima, 2022, de la que se desprenden las hipótesis específicas: Los factores extrínsecos se relacionan significativamente con el engagement de los profesionales de salud, y Los factores intrínsecos se relacionan significativamente con el engagement de los profesionales de salud.

II. MARCO TEÓRICO

Tomando como alusión los trabajos que antecieron y que fueron verificados dentro del **contexto nacional** se encuentra a Díaz (2022), el mismo elaboró un trabajo de investigación cuya finalidad radica en conocer si existe relación entre la motivación laboral y el engagement y quienes colaboran en una empresa forestal en la ciudad de Trujillo. Fue posible evidenciar que las dos variables poseen una relación positiva, alta y significativa. concluyo que, en la medida en la que se incremente la motivación laboral en el seno de la organización, en igual proporción se incrementará el engagement de los colaboradores de dicha organización.

Asimismo, en la búsqueda de comparación de las variables se encontró el trabajo de Peláez (2020), cuyo propósito radica en la determinación de la relación que se presenta entre el engagement y la motivación laboral del personal que realiza actividades de capacitación en una empresa que realiza certificaciones en ISO, evidenció que se presenta una correlación directa, y a su vez moderada entre las dos variables y la misma es altamente significativa ($r=0.538$, $p<0.000$). Ante tales resultados, se llegó a la conclusión de que existe una relación favorable y además de gran significancia entre ambas variables de certificaciones ISO, 2019; estos de forma constante se mantenían tanto en el nivel medio como en el nivel alto.

Siguiendo la búsqueda de relación de variables, se tiene a Tejada (2020) quien busco conocer la existencia de cierta relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores que prestan servicio en la municipalidad de Arequipa. Los resultados del estudio demostraron la presencia de una relación moderada positiva ($r=0.416$), que es muy significativa ($x=0.001$) entre ambas variables. Al final concluyo que, la motivación laboral produce en quienes prestan el servicio un deseo permanecer en la institución, de ser parte de esta, aumentando su orgullo.

Así mismo, Grados (2018) quien realizó un estudio con el que buscaba determinar la manera en la que se genera un impacto al aplicar el engagement en las actividades diarias y cotidianas desarrolladas por el personal en sus labores siendo personal administrativo perteneciente a una institución educativa superior privada. Se evidenció a través de los resultados obtenidos que la empresa posee

trabajadores engaged que manifiestan constantemente un elevado o bastante alto nivel de energía, una aptitud muy positiva con respecto a su mentalidad y niveles significativos de logro. De acuerdo a lo evidenciado tales resultados se alcanzan mediante programas de capacitación, un clima laboral adecuado y reuniones de reconocimiento. El estudio concluyo que, la organización cuenta con trabajadores engaged que de forma cualitativa que presentan un elevado puntaje en lo referente a la dimensión de vigor, en otras palabras, se trata de trabajadores que brindan lo mejor de ellos, de forma voluntaria, sin solo limitarse al cumplimiento de sus exigencias. No obstante, se hacen presente como debilidad la frágil política salarial y de ascensos, por mencionar algunos resultados.

Finalmente como antecedentes nacionales relacionados directamente a las variables a estudiar esta el trabajo de Quispe (2018), cuyo fin fue el de conocer la relación existente entre la motivación laboral y el engagement de los colaboradores de la municipalidad provincial de Acomayo. Los resultados demostraron la presencia una elación alta, además de directa y con gran significado entre ambas variables. ($r=0,709$; $p<0.000$). Ante ello, se puede concluir que, se cumple la hipótesis general demostrándose la presencia de una relación positiva y alta entre estas dos variables en estudio.

Tomando como referencia los trabajos que han antecedido en el contexto **internacional** relacionados con las variables motivación laboral y engagement, se tiene a Riyanto et al. (2021), en el mismo se desarrolló un estudio con el que se buscaba demostrar de forma empírica que la satisfacción y la motivación laboral pueden incrementar el compromiso de los empleados y tener implicaciones para lograr un rendimiento óptimo de los empleados. Los resultados señalan que, en la variable motivación se puede observar que establecer una buena socialización con los compañeros tiene una mayor influencia en la motivación (76.50%); en la variable satisfacción laboral, la buena comunicación entre compañeros tiene un efecto importante en la satisfacción laboral (75.40%); y en la variable compromiso, la participación de los empleados con una alta concentración en hacer el trabajo tiene un efecto importante en su compromiso (74.50%). Como conclusión, los hallazgos de la investigación tienen implicaciones gerenciales, pues al aumentar la participación de los empleados, se debe alentar la motivación para ser más activos e innovadores y facilitar el logro de los resultados deseados.

Por su parte, Afkar y Sayekti (2020) condujeron una investigación cuyo propósito se encontraba en determinar las percepciones de los empleados y analizar la influencia de la cultura organizacional, la motivación laboral en relación al compromiso de los empleados. Los resultados demostraron que, el compromiso de los empleados se refleja en el indicador compromiso (3.13 en promedio), viéndose reflejado en que los empleados tienen una gran disposición para completar el trabajo sin verse influenciados por problemas personales u otros problemas. Los autores concluyen que, se presenta una relación elocuente entre cultura organizacional y motivación laboral simultáneamente con el compromiso de los empleados.

Seguidamente se encuentra el trabajo presentado por Altamirano et al. (2020) quienes se llegaron a plantear la identificación de un conjunto de motivadores, predictores de engagement en el trabajo y comportamientos de Job crafting los mismos se encuentran basados en la teoría de demandas y también de los recursos laborales en empresas del modelo de las ocho fuerzas motivacionales de permanencia y turnover. Los resultados del estudio destacan que los aspectos de carácter individual no son los que conducen a la predicción del engagement ni Job crafting. Del mismo modo, aspectos contextuales como lo son las expectativas de amigos y la empleabilidad están encargados de predecir de manera notoria y diferenciada ambas variables. Para culminar, los factores propios organizacionales entre ellos las relaciones interpersonales, la identificación afectiva, los costos asociados a dejar la organización y las posibilidades de crecimiento, vienen a ser los que predicen de manera positiva el engagement, y el job crafting.

Siguiendo la línea de investigación y valoración de las variables tenemos a Ferraro et al. (2020), en el artículo científico y de investigación que desarrollo se hizo un estudio de las relaciones entre trabajo decente, motivación laboral, compromiso laboral y personal-burnout en personal médico de Portugal y Brasil Los resultados evidenciaron que, los siete factores del trabajo decente se relacionaron con la motivación laboral intrínseca, el compromiso laboral y en menor proporción con el agotamiento. El tiempo de trabajo y la carga de trabajo adecuados se asocian con disminuciones de la motivación laboral, baja remuneración y ejercicio de la ciudadanía con motivación extrínseca. Se concluye que, la puntuación global de trabajo decente se relacionó significativa y positivamente con la motivación

intrínseca y extrínseca y de manera significativa y negativamente con la desmotivación. Estos resultados contribuyen con la gestión de recursos humanos, pero también con la mejora de la experiencia de los médicos, y también en su rendimiento y por ende en su bienestar, y en la calidad de la atención que prestan.

Finalmente, Lupano y Waisman (2018) se enfocaron en el estudio y análisis del concepto de work engagement. Con relación a los resultados, los mismos sugieren la existencia de una asociación positiva inmersa en las tres dimensiones de work engagement, las mismas son: atención, absorción y energía; y la performance laboral (individual y organizacional), se trata de una asociación positiva reflejada entre las dimensiones de atención y energía en conjunción con la satisfacción laboral. A manera de conclusión, se obtuvo que los resultados son de una gran relevancia dentro del campo aplicado, y ello se debe a la asociación de la variable psicológica estudiada en engagement con el hecho de que se obtuvieron resultados óptimos en lo relacionado con el terreno laboral.

Se pueden encontrar numerosas definiciones que guardan relación con la **motivación** y de ellas se puede extraer que se trata de ese factor que se encarga de predisponer, lo que genera una elevada entrega del colaborador como consecuencia de que se ha estimulado su conducta a cambio de una recompensa, de manera que es un proceso en el que el talento humano se hace presente como una manera de alcanzar un logro y con ello poder mantener la disposición hacia el alto rendimiento, que si bien puede ser expresado por el colaborador, es la empresa quien cuenta con la capacidad de que esta se propicie o que se extinga de acuerdo a los motivantes que tome en consideración (Maswani et al., 2021, p. 963).

Con relación a ello, Marín et al. (2016) sostienen que la motivación viene a ser un impulso de carácter psicológico a través del cual las personas ejecutan, mantienen y logran desarrollar sus actividades laborales (p. 28). De la misma manera Trujillo et al. (2015) hacen mención de, que una persona puede lograr comprender el comportamiento y la conducta de quienes trabajan en las empresas pues estas se encuentran llevadas a emplear determinadas estrategias y mecanismos con los que pueda darle gran impulso al aspecto motivacional, logrando según (Riera et al., 2016), que los colaboradores logaran evidenciar un esfuerzo notable además de cooperación en lo que respecta al desarrollo de una empresa.

En tal sentido, Herzberg (2003) desarrolló la teoría de la motivación en el trabajo, la misma fue seccionada en dos tipos, la primera en factores higiénicos o extrínsecos, los cuales podrían resultar ser los responsables de la generación de la insatisfacción en los trabajadores; y los segundos hacen referencia a los factores motivadores o intrínsecos, los mismos son los responsables de la generación de la satisfacción en los trabajadores. De manera que, es posible definir a la motivación como una especie de incentivo con el que se puede impulsar el recurso humano a que actúe en su entorno por medio de la mediación de factores intrínsecos y extrínsecos (pp. 6 y 7).

Sustentado en lo descrito con anterioridad, la dimensión inicial que se encuentra asociada a la motivación laboral vienen a corresponder a los **factores extrínsecos**; estos llegan a ser favorables de llegarse a desarrollar de forma adecuada, estando vinculados con las características del entorno físico que rodea a los trabajadores y con las distintas condiciones en la que estos llevan a cabo el trabajo entre las que se destacan las condiciones de trabajo, las relaciones entre los compañeros y jefes, la condición en el ambiente laboral, las políticas que se desarrolla internamente en la organización y además, las condiciones seguridad que se manejan (Cuevas et al., 2018, p. 98; Foncubierta y Sánchez, 2019, p. 243; Herzberg, 2003, p. 7). No obstante, si dichos factores no se llegan a mantener presentes, puede generarse un ambiente de insatisfacción desde el punto de vista del colaborador (Ancieta y Poma, 2018, pp. 17 y 18).

Con relación a **los intrínsecos**, se trata de los que guardan relación con el cargo desempeñado y guardan una directa relación con la satisfacción de los distintos estímulos y reconocimientos que son otorgados; entre estos se destacan las actividades que se desempeñan, al reconocimiento a nivel profesional, el aspecto concerniente a las recompensas y también a la promoción, lo que además incluye el crecimiento sumado al desarrollo personal partiendo del incentivo que en este caso la organización llega a otorgar, todo acompañado de un deseo de autorrealización (Herzberg, 2003, p. 6; Marín y Placencia, 2017, p. 43).

Ante ello, Milyavskaya y Koestner (2011) acotan que cuando se genera satisfacción en lo que respecta a las necesidades primordiales se crea también tanto satisfacción como productividad en cuanto al desempeño en los puestos de

trabajo. Entre tanto, las prácticas con las que se apoya el vínculo interpersonal, el desarrollo de la autonomía y la competencia, guardan relación con el incremento de la motivación intrínseca y en consecuencia se logra un mejor ambiente laboral (Baard et al., 2014).

Dentro de las teorías asociadas a la motivación dentro del entorno laboral y que dan soporte a la investigación, se encuentra la **teoría bifactorial** de Herzberg, en la que se plantea que la motivación del trabajador está dividida en dos factores concretos e independientes, los factores extrínsecos con sentimientos que producen insatisfacción, y por el contrario, los intrínsecos con aquellos sentimientos que producen satisfacción laboral (Penagos et al., 2018), la motivación entonces está comprendida dentro de estas teorías, porque de ambos factores se genera un comportamiento que hace que un profesional de salud, se mantenga motivado, animado, contento en su trabajo y trate de desarrollar el mismo con su mejor esfuerzo, lo que lo convierte en alguien comprometido con la institución pero por sobre todo comprometido con los pacientes, que finalmente son la razón de cualquier institución de salud y quienes premian la atención recibida con sus comentarios, su recomendaciones boca a boca, su confianza y su satisfacción.

Con respecto **al engagement**, este presenta la cualidad de poder gestionar a los diferentes colaboradores de la empresa visto desde una perspectiva de productividad, y ello se debe a que permite perfilar quienes son los colaboradores que muestran una mayor entrega en sus funciones en el entorno organizacional (Kakkar y Vohra, 2021, p. 226). Es así, como ese personal que es comprometido arroja una tendencia a ejecutar actos de productividad, no sucede lo mismo con los que tan solo pueden percibir al entorno de una forma no significativa, por lo que se absuelven del cumplimiento efectivo de lo que son las tareas laborales (Memon et al., 2018, p. 101). Por otra parte, Leiter y Maslach (2017), se encargan de sintetizar esta información para enmarcarla bajo tres términos: implicancia, eficacia y energía, los cuales se mantienen enfocados hacia las funciones o bien hacia las tareas del trabajador. Esta es una teoría que resulta útil ya que posibilita la comprensión de engagement como ese estado de satisfacción con el que se estimula el compromiso y la participación en las actividades de una organización, para desarrollar de forma adecuada las funciones que competen como colaborador.

En cuanto a ello, Chinelato et al. (2019) sostuvieron que el engagement no viene a ser un estado que es algo transitorio, pero además confirman mediante sus investigaciones que el engagement no llega a presentar variabilidad intraindividual; debido a que se presenta como una respuesta causada por la motivación intrínseca, la cual según Jiménez, citado en Orbegoso (2016) se desarrolla y se conforma como un elemento de la autorrealización de cada individuo ya que se trata de apropiarse de un problema y aparte de ello brindarle solución sin que haya que esperar a que se presente un estímulo externo. Por su parte, Sonnentag (2017) sostiene que el engagement se modifica en cada persona, incluyendo fluctuaciones diarias o en el desempeño de una actividad, lo que se asocia con las características con las que cuenta cada labor debido a que dicha modificación surge en medio del proceso de trabajo.

Con relación a las **dimensiones**, la dimensión vigor, viene a ser utilizada en la ejecución de las funciones y frente a las situaciones que llegasen a presentarse se podrá notar la capacidad de enfrentarse y con ello poder llevar los obstáculos, no obstante, todo ello se encuentra enraizado en la predisposición que muestren los colaboradores esforzándose en su trabajo (Armijo y Portalanza, 2017, p. 156), así mismo, Isoard-Gauthier et al. (2018) hacen mención del nivel de energía expresado por el colaborador mientras se encuentra cumpliendo sus funciones, lo que le hace perfilar un estado de disposición al momento de que ejerza sus tareas; y que con el paso del tiempo se muestra de una forma estable, permitiendo un correcto desenvolvimiento dentro de los procesos laborales (p. 50). En relación a este tema, es importante considerar la consecuencia física para dicha área ya que enmarca un estado físico que se caracteriza por la salud, y por el mantenimiento de un estilo socio-laboral equilibrado, donde el vigor continua manteniéndose en el transcurso de la jornada, y en consecuencia la empresa es quien se encarga de influenciar las disposiciones de las actividades y con ello renovar la energía laboral (Michishita et al., 2017).

Seguidamente, está la **dimensión dedicación** como una consecuencia de la entrega mostrada por el colaborador en medio de toda su actividad laboral, de la que también se puede decir que se presenta una participación adicional en tareas con las que se favorece el progreso de la empresa en medio de un ambiente

organizacional, es de esta manera como puede demostrarse un estado de conexión con las actividades laborales, y esta se pone de manifiesto mediante un enfoque que se centra en la ejecución de las funciones, en tal sentido se llega a percibir el talento humano como un sector fundamental que actúa como la base de la productividad en un entorno de mercado organizacional, desde el que se hace propicio un progreso de la empresa (Malinowska et al., 2018). La entrega es posible observarla en los colaboradores mediante la admisión de desafíos que se presentan en medio de sus actividades, situación que es asumida como parte de los retos, pero de la misma manera el trabajador de primera instancia ha de mostrarse identificado con la actividad que se encuentra realizando para de esta manera otorgarle tanto un valor, como un significado a lo que ejecuta (Ortiz et al., 2015).

A considerar como la dimensión final, hay que hacer mención de la **absorción**, la misma representa una constante participación en la que se enfocan las actividades, en ella la persona muestra un interés único en la participación de la actividad laboral, por lo que deja de considerar la ejecución de otras actividades, actuación de cierta manera le brinda fortaleza al estatus de la proactividad y al finiquito de las funciones, no obstante, si se manifiesta de forma continua, esto llega a dar pie a un estado de desequilibrio psicosocial debido a que no favorece el desarrollo de las personas en diferentes áreas que conllevan importancia también como lo son la interacción social y la familia, en consecuencia, su caracterización debe estar trazada desde una perspectiva que muestre equilibrio entre el contorno laboral y otras áreas donde se pueda desempeñar (Extremera et al., 2018), siendo aspectos primordiales al momento de poder establecer actitudes como: lo involucrado que puede estar en las actividades que ejecuta al punto de dejar a un lado su conocimiento del tiempo que ha transcurrido pues se mantiene enfocado en sus actividades por lo que el tiempo suele pasar desapercibido, y esto no será ningún problema ya que se crea una excelente satisfacción personal en ellos (García et al., 2015; Marcantonio, 2017).

La teoría de las **demandas y los recursos laborales** dan soporte a la variable engagement, ya que las demandas laborales, vistas como aquellos aspectos psicológicos, físicos, sociales u organizacionales, requieren del trabajador

un esfuerzo físico y mental, que apoyados en los recursos laborales, vistos como aquellos aspectos psicológicos, físicos, sociales u organizacionales del entorno de trabajo, son de gran importancia para alcanzar lograr los objetivos del puesto de trabajo, impulsar el crecimiento profesional y personal, y el desarrollo de carrera, siendo recompensado el esfuerzo realizado por el trabajador por medio de estímulos dados por la organización (Bakker y Demerouti, 2013). En este sentido, el engagement permite conocer el grado de compromiso que poseen cada uno de los profesionales de la salud con la institución en la cual prestan sus servicios, respecto al cumplimiento de sus tareas y los retos que se presentan en su entorno de trabajo, propios de su profesión, que permite ser valorados como trabajadores productivos y capaces de dar lo mejor de sí en pro de los pacientes y la institución, observándose el equilibrio que existe entre las demandas y los recursos laborales.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

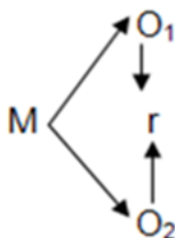
En función del enfoque, el estudio fue cuantitativo dado a que las variables establecidas y definidas para llevar a cabo el estudio se procesaron partiendo de la observación, siendo sometidas posteriormente a un proceso de medición empleando para ello pruebas estadísticas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 6).

En lo que respecta al tipo de investigación, la misma fue básica pues se buscó la generación de un nuevo conocimiento partiendo de la comprensión de los elementos fundamentales que se dan en el fenómeno en estudio a través de la observación (Arispe et al., 2020, p. 62).

El diseño de la investigación fue no experimental pues las variables estudiadas no se manipularon de manera intencionada, se buscó observar el objeto de estudio del mismo modo como se manifestó en su contexto, siendo analizado posteriormente. Este tipo de diseño es propicio para observar situaciones reales y existentes (Cabezas et al., 2018). Del mismo modo, es transversal puesto que los datos se han recolectado en un momento único, a partir de la descripción de las variables en estudio y conocer la interrelación e incidencia en un momento específico (Cabezas et al., 2018). Finalmente, en relación al alcance de la investigación, esta fue correlacional pues se buscó conocer la relación que se da con respecto a las variables estudiadas y describir el comportamiento de una variable en relación al comportamiento de la otra variable (Carbajal et al., 2019).

Figura 1

Diagrama de diseño correlacional



Dónde:

M: Trabajadores de un Complejo Hospitalario Policial de Lima.

O1: Variable motivación laboral

O2: Variable engagement

r: Relación entre las variables

3.2. Variables y Operacionalización

La definición conceptual de la variable motivación laboral señaló que es un impulso de carácter psicológico a través del cual las personas ejecutan, mantienen y logran desarrollar sus actividades laborales (Marín et al. 2016, p. 963).

La definición operacional de la variable motivación laboral se realizó a través de la escala ML-ORG, la cual permitirá conocer el grado de motivación de los trabajadores de la institución en estudio, a partir de las dimensiones factores extrínsecos (Higiénicos) y factores Intrínsecos (Motivacionales).

La definición conceptual de la variable engagement señala que es el esfuerzo realizado de manera voluntaria por los distintos colaboradores de una empresa y que lo hace estar comprometido con su trabajo y entusiasmado por como lo desarrolla (Salanoma y Schaufeli, 2019, p. 31).

La definición operacional de la variable engagement se realizó a través de la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 17), la cual permitirá conocer el nivel de engagement de los trabajadores de la institución en estudio, a partir de las dimensiones vigor, dedicación y absorción.

Las variables fueron operacionalizadas para una mayor comprensión del estudio (ver anexo 2).

3.3. Población, Muestra, Muestreo y Unidad de análisis

La Población: Es un grupo finito o infinito de elementos que tienen características comunes y así poder alcanzar los resultados obtenidos en una investigación (Arias y Convinos, 2021, p. 113). Estudio censal con 123 trabajadores.

Unidad de Análisis: el personal que pertenece a la división materno infantil de un Complejo Hospitalario de la Policía Nacional del Perú.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tal y como lo señala Palomino et al. (2017), las técnicas son todos aquellos procedimientos que emplea un investigador para recabar información, que le permite acercarse a los hechos y poder acceder al conocimiento. La técnica utilizada fue la encuesta, con la cual se indaga respecto a ciertas cuestiones y a su vez se puede recopilar información asociada a un grupo de individuos (Arias y Convinos, 2021). El empleo de esta técnica en la investigación permitió recoger datos de manera confiable sobre las variables de estudio.

En relación a los instrumentos, estos son los recursos empelados por el investigador a fin de poder entrar en contacto con el objeto de estudio, del que extrae información objetiva (Palomino et al., 2017). Para esta investigación se usó como instrumento el cuestionario, que, según Hernández y Mendoza (2018), se trata de los que se emplean a fin de poder representar las variables de la investigación, por lo que se genera un grado propicio de objetividad, además de validez y de confiabilidad.

Para la variable motivación laboral se utilizó el cuestionario Escala ML- ORG, diseñado Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., y Malorni, A. (2010), siendo validado por Jaramillo P. (2010), tal y como se aprecia en el anexo (3). De la misma manera, para la variable Engagement se empleó el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 17), diseñado por los autores Wilmar S. y Arnold B. (2003), validado por Cárdenas, R. (2016), tal y como se aprecia en el anexo (3).

Validez y confiabilidad

Todo instrumento de datos debe contar con una validez, de la que se entiende el grado en el cual el referido instrumento indica si la manera como se estructuró su contenido se realizó de forma adecuada para aquello que se requiere medir (Arispe et al., 2020). En el caso de esta investigación, se empleó la valides de contenido por medio del juicio de expertos, a partir de la revisión de tres expertos quienes indagaron sobre la claridad, pertinencia y coherencia dándole la categoría

de aplicable, certificando así que dicho instrumento cumplió con todos los requisitos para su aplicación (ver anexo 3).

Asimismo, los instrumentos deben poseer un nivel de confiabilidad, que no es más que el grado que señala que un instrumento al ser aplicado a una muestra de forma repetida, reporta similares y consistentes resultados (Arispe et al., 2020). La Escala ML- ORG de Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., y Malorni, A. (2010) validada por Jaramillo P. (2010), presentó una confiabilidad muy alta ya que el coeficiente de confiabilidad reportó un valor de 0.987 (ver anexo 4). El cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 17) de Wilmar S. y Arnold B. (2003) validado por Cárdenas, R. (2016), presentó una confiabilidad muy alta ya que el coeficiente de confiabilidad reportó un valor de 0.987 (ver anexo 4).

3.5. Procedimientos

En la ejecución del presente estudio, se siguió un procedimiento que inició con la solicitud de la autorización de acceso a campo al Jefe de la división materno infantil de un Complejo Hospitalario Policial de Lima, con el propósito de poder aplicar los cuestionarios asociada a cada variable y de esta manera recopilar la información necesaria para alcanzar los objetivos. Una vez obtenido el permiso respectivo. Se aplicó vía Google Formulario el cuestionario de motivación laboral y el cuestionario engagement respectivamente. Finalizada la etapa anterior, se tabularon los datos recabados por medio del cuestionario, trasladándose posteriormente al software estadístico SPSS V26, con el cual se realizaron los respectivos análisis descriptivos e inferenciales.

3.6. Método de análisis de datos

Con el análisis de datos lo que se busca es examinar la información que se obtiene del proceso de recolección de datos, para posteriormente establecer las conclusiones asociadas al fenómeno en estudio, siendo esta actividad utilizada en distintas áreas del conocimiento (Rouse, 2018). En la investigación en curso, se utilizó para el análisis de datos la estadística descriptiva, empleando para ello tablas de frecuencia, así mismo, se utilizó la estadística inferencial a efecto de establecer la relación existente entre la motivación laboral y el engagement por medio de la prueba de Correlación de Spearman. Toda la información estadística se presentó a

través de tablas y figuras. Posterior a este proceso, se realizó la discusión a través de la confrontación literaria.

3.7. Aspectos éticos

Este es un estudio ajustado a los principios éticos que han sido establecidos por la Universidad César Vallejo, siendo estos a) Beneficencia, puse se busca promover el bien, por lo tanto, no hubo divulgación alguna de la información indicada por los trabajadores de la institución en base a los cuestionarios aplicados, mostrándose solamente información general del nivel de motivación y engagement que manifiestan dichos trabajadores. b) No maleficencia, se evitó en todo el proceso de la investigación hacer daño a los trabajadores y someterlos al escarnio público, por tanto, toda la información recabada es de carácter confidencial. c) Autonomía, se respetó las opiniones expresadas por los trabajadores de la institución la cual se recabó empleando los cuestionarios diseñados para tal fin. d) Justicia, se actuó en todo momento de forma imparcial y ética, respetando las opiniones que fueron expresadas y aportando criterios objetivos que permitan fortalecer las buenas prácticas dentro de la institución.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivos

Tabla 1

Resultados descriptivos de la variable motivación laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	1	,8
MEDIO	70	56,9
ALTO	52	42,3
Total	123	100,0

Como se observa en la tabla 1, el nivel de motivación laboral del personal de salud es medio con un 56,9%, 42.3 % en nivel alto y un 0.8% en nivel bajo.

Tabla 2

Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable motivación laboral

Nivel	Factores Extrínsecos		Factores Intrínsecos	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	1	,8	1	,8
MEDIO	86	69,9	64	52,0
ALTO	36	29,3	58	47,2
Total	123	100,0	123	100,0

Como se observar en la tabla 2, las dimensiones de la variable motivación laboral posee un nivel medio para los factores extrínsecos 69.9% y para los factores intrínsecos 52%, seguido de un nivel alto en ambas dimensiones de 29,3% y 47.2% respectivamente, por último, se registró un nivel bajo 0,8 % en las dos dimensiones.

Tabla 3*Resultados descriptivos de la variable engagement*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	7	5,7
MEDIO	40	32,5
ALTO	76	61,8
Total	123	100,0

Como se observa en la tabla 3, el nivel de engagement del personal de salud es alto 61.8%, seguido de un nivel medio 32,5% y finalmente con un nivel bajo 5.7%.

Tabla 4*Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable engagement*

Nivel	Vigor		Dedicación		Absorción	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	9	7,3	7	5,7	11	8,9
MEDIO	33	26,8	27	22,0	45	36,6
ALTO	81	65,9	89	72,4	67	54,5
Total	123	100,0	123	100,0	123	100,0

Como se puede observar en la tabla 4, los resultados descriptivos de la variable engagement manifestó un nivel alto en sus tres dimensiones, siendo dedicación la que reportó porcentaje alto 72.4%, seguido de vigor 65.9% y finalmente absorción 54.5%. También se observa en el nivel medio, estando en primer lugar la dimensión absorción 36.6%, seguido por vigor 26.8% y finalmente dedicación 22,0%. Se observa un porcentaje menor en el nivel bajo, absorción 8.9%, vigor 7.3% y dedicación 5.7%.

Hipótesis General

Ha: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el engagement de los profesionales de salud de un Complejo Hospitalario Policial en Lima, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral y el engagement de los profesionales de salud de un Complejo Hospitalario Policial en Lima, 2022.

Regla de decisión:

Si $p \leq 5\%$ se rechaza H_0

Si $p > 5\%$ no se rechaza H_0

Tabla 5

Correlación de Rho de Spearman entre motivación laboral y engagement.

			Motivación laboral	Engagement
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,601
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Engagement	Coefficiente de correlación	,601	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

Como se aprecia en la tabla 5, existe una relación significativa entre motivación laboral y el engagement (sig. bilateral = .000 < .05;) esta relación es media y directa con un rho = .601, es decir a mayor motivación laboral, mayor engagement, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 1

Ha: Los factores extrínsecos se relacionan significativamente con el engagement de los profesionales de salud.

Ho: Los factores extrínsecos no se relacionan significativamente con el engagement de los profesionales de salud.

Regla de decisión:

Si $p \leq 5\%$ se rechaza H_0

Si $p > 5\%$ no se rechaza H_0

Tabla 6

Correlación de Rho de Spearman entre factores extrínsecos y engagement.

		Factores extrínsecos	Engagement	
Rho de Spearman	Factores extrínsecos	Coeficiente de correlación	1,000	,249
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	123	123
	Engagement	Coeficiente de correlación	,249	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	123	123

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

Como se aprecia en la tabla 6, existe una relación significativa entre los factores extrínsecos y el engagement (sig. bilateral = .000 < .05;) esta relación es muy débil y directa con un rho = .249, es decir cuando los factores extrínsecos son bajos, el engagement será bajo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 2

Ha: Los factores intrínsecos se relacionan significativamente con el engagement de los profesionales de salud.

Ho: Los factores intrínsecos no se relacionan significativamente con el engagement de los profesionales de salud.

Regla de decisión:

Si $p \leq 5\%$ se rechaza H_0

Si $p > 5\%$ no se rechaza H_0

Tabla 7

Correlación de Rho de Spearman entre factores intrínsecos y engagement.

			Factores intrínsecos	Engagement
Rho de Spearman	Factores intrínsecos	Coeficiente de correlación	1,000	,658
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Engagement	Coeficiente de correlación	,658	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

Como se aprecia en la tabla 7, existe una relación significativa entre los factores intrínsecos y el engagement (sig. bilateral = .000 < .05;) esta relación es media y directa con un rho = .658, es decir cuando los factores intrínsecos son altos, el engagement será alto, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement de los profesionales de salud de un Complejo Hospitalario Policial en Lima, 2022, siendo los objetivos específicos: Identificar la relación entre los factores extrínsecos y engagement de los profesionales de salud e identificar la relación entre los factores intrínsecos y engagement de los profesionales de salud, la población estuvo conformada por el personal que trabaja en la división materno infantil de un Complejo Hospitalario de la Policía Nacional del Perú, siendo en total 123 trabajadores que pertenece a la división materno infantil de un Complejo Hospitalario de la Policía Nacional del Perú.

Con respecto a la hipótesis general se evidenció la existencia de una relación significativa entre la variable motivación laboral y la variable engagement de los profesionales de salud de la institución en estudio (sig. bilateral = .000 < .05), siendo dicha relación media y directa ($\rho = .601$), siendo este resultado confirmando por el trabajo de Díaz (2022), quien en su investigación evidenció que ambas variables poseen una relación positiva, alta y significativa. De la misma manera, Peláez (2020) demostró la existencia de una relación directa, moderada y altamente significativa entre ambas variables ($r = 0.538$, $p < 0.000$), así como con el trabajo presentado por Tejada (2020) quien evidencio una relación positiva, moderada y muy significativa ($r = 0.416$, $p = 0.001$) y finalmente con la investigación de Quispe (2018) quien señaló la existencia de una relación moderada y de gran relevancia ($r = 0,709$; $p < 0.000$) entre ambas variables.

Los resultados que se obtuvieron en esta investigación, así como otros estudios empíricos, demuestran la relación significativa entre la motivación laboral y el engagement lo que permite corroborar que la motivación laboral produce entre los trabajadores que prestan un servicio para una organización un deseo permanecer y mantenerse en la misma, aumentando su compromiso hacia esta, tal y como lo expuso Trujillo et al. (2015) al aseverar que el comportamiento y la conducta asumida por los miembros de una organización se debe a la existencia de diferentes estrategias y mecanismos destinados a dar un gran impulso a la motivación laboral, logrando según lo descrito por Memon et al. (2018) contar con personal comprometido a realizar su mayor esfuerzo para ser altamente

productivos, caso contrario a quienes muestran bajos niveles de motivación debido a una percepción de su entorno de trabajo poco significativa, por lo que se absuelven del cumplimiento efectivo de lo que son sus tareas laborales.

En cuanto a la motivación laboral, se logró evidenciar una tendencia al nivel medio (56.9%) y al nivel alto (42.30%), siendo similar al estudio presentado por Peláez (2020) quien concluye que los trabajadores mostraron niveles de motivación laboral entre medio y alto. Es así, que Maswani et al. (2021) indican que la motivación laboral genera una elevada entrega del colaborador producto de la estimulación de su conducta a cambio de una recompensa y alcanzar un logro, permitiendo poder mantener la disposición hacia un alto rendimiento. A su vez, Marín et al. (2016), señala que dicho impulso (de carácter psicológico) permite que los trabajadores ejecuten, mantengan y logren desarrollar actividades laborales, permitiendo como lo indica Riera et al. (2016) que estos cooperen en lo que respecta al desarrollo de la organización.

En lo que respecta a la variable engagement, se evidenció una tendencia mayormente al nivel alto (61.8%) y nivel medio (32,5%), coincidiendo con los resultados del trabajo de Grados (2018) quien indicó que los trabajadores engaged son aquellos que manifiestan de manera constante un elevado nivel de energía, una aptitud muy positiva con respecto a su mentalidad y niveles significativos de logro. En este sentido, Kakkar y Vohra (2021) indican que el engagement permite gestionar el talento humano desde un enfoque de productividad, pues se logra perfilar quienes son los colaboradores que muestran una mayor entrega en sus funciones en el entorno organizacional, así mismo, Leiter y Maslach (2017), señalan que el engagement se enmarca en tres términos: implicancia, eficacia y energía, que permite lograr un estado de satisfacción con el que se estimula el compromiso y la participación en las actividades de una organización, para desarrollar de forma adecuada las funciones que competen como colaborador. Jiménez, citado en Orbegoso (2016), indica que se puede desarrollar y conformar como un elemento de la autorrealización de cada individuo. Convendría ampliar el estudio de la motivación de los trabajadores indagando sobre los factores que influyen en ella, así mismo.

Con respecto a la hipótesis específica uno, se evidenció la existencia de una relación significativa entre los factores extrínsecos y el engagement de los profesionales de salud de la institución en estudio (sig. bilateral = .005 < .05), siendo dicha relación muy débil y directa ($\rho = .249$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa, lo que permite aseverar que en la medida en la que exista una motivación extrínseca baja en los trabajadores de la misma manera será su nivel de engagement con la institución, esto se debe, específicamente en la institución en estudio, a factores asociados con a) los beneficios y servicios sociales, específicamente lo relacionado al acceso de préstamos y al irrespeto al horario de descanso; b) condiciones físicas y ambientales de trabajo, pues no se cuenta con una adecuada ambientación; y c) en relación al salario, pues es considerado bajo conforme al servicio prestado. Este hallazgo, permite indicar la necesidad de ahondar en investigaciones futuras respecto a los aspectos de la motivación extrínseca asociado a los factores beneficios y servicios sociales, condiciones físicas y ambientales del trabajo y salario.

Dicho resultado, coincide con el estudio de Altamirano et al. (2020) quienes indican que los factores propios organizacionales como lo son las relaciones interpersonales, la identificación afectiva, los costos asociados a dejar la organización y las posibilidades de crecimiento predicen de manera positiva el engagement de los trabajadores ante la organización. Por su parte, Ferraro et al. (2020), señalaron que el tiempo y carga de trabajo no adecuados se asocian con disminuciones de la motivación laboral extrínseca. Finalmente, Riyanto et al. (2021), evidenciaron que la participación de los empleados con una alta concentración en hacer el trabajo tiene un efecto importante en su compromiso (74.50%).

Los factores extrínsecos, mostraron a partir de la percepción de los trabajadores una tendencia marcada hacia el nivel medio (69.9%), seguido del nivel alto (29,3%), pudiendo ser ello la causa por la cual se da una baja relación con el engagement de estos profesionales de la salud. Al respecto, Herzberg (2003) indica que la motivación es una especie de incentivo con el que se puede impulsar el recurso humano a que actúe en su entorno, por lo tanto, los factores extrínsecos,

de no desarrollarse de manera adecuada podrían resultar ser los responsables de la generación de la insatisfacción en los trabajadores; siendo estos las características del entorno físico que rodea a los trabajadores y donde se lleva a cabo el trabajo, destacándose la condición en el ambiente laboral, las políticas que se desarrolla internamente en la organización y además, las condiciones seguridad que se manejan (Cuevas et al., 2018, Foncubierta y Sánchez, 2019 y Herzberg, 2003). No obstante, si dichos factores no se llegan a mantener presentes, puede generarse un ambiente de insatisfacción desde el punto de vista del colaborador (Ancieta y Poma, 2018).

Finalmente, el análisis de resultados evidenció la existencia de una relación significativa entre los factores intrínsecos y el engagement de los profesionales de salud de la institución en estudio (sig. bilateral = .000 < .05; siendo dicha relación media y directa ($\rho = .658$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa, aseverándose que cuando los trabajadores poseen una motivación intrínseca alta de igual forma presentaran un nivel alto de engagement con la institución. Estos resultados concuerdan con el trabajo de Lupano y Waisman (2018), quienes señalaron que las dimensiones del engagement se relacionan de manera positiva con el performance laboral (individual y organizacional) y la satisfacción laboral. De igual manera, Afkar y Sayekti (2020), demostraron que el compromiso de los empleados se refleja en una gran disposición para completar el trabajo sin verse influenciados por problemas personales u otros problemas. Así mismo, Díaz (2022), concluye en su estudio que en la medida en la que se incremente la motivación laboral en el seno de la organización, en igual proporción se incrementará el engagement de los colaboradores de dicha organización.

Los factores intrínsecos, mostraron a partir de la percepción de los trabajadores una tendencia muy similar a los niveles medio (52%) y alto (47.2%) respectivamente, pudiéndose inferir que este comportamiento produce una relación moderada con el engagement de los profesionales de la salud hacia la institución. En relación a ello, autores como Herzberg (2003) y Marín y Placencia (2017) indican que los factores intrínsecos guardan una relación directa con la satisfacción a partir de los diferentes estímulos y reconocimientos que reciben los trabajadores

(actividades desempeñadas, el reconocimiento profesional, las recompensas y las promociones) influyendo de forma positiva en el crecimiento y desarrollo personal. En este mismo orden de ideas, Milyavskaya y Koestner (2011) acotan que este tipo de motivación garantiza en el trabajador su satisfacción y productividad laboral, por lo tanto, cuando se da en el seno de las organizaciones prácticas que apoyan el vínculo interpersonal, el desarrollo de la autonomía y la competencia, se incrementa el nivel de la motivación intrínseca y en consecuencia se logra un mejor ambiente laboral (Baard et al., 2014).

Lo planteado en líneas anteriores, permitió evidenciar que la motivación laboral tiene un rol preponderante en el compromiso (engagement) de los trabajadores pertenecientes a una institución de salud, ya que cuando una organización motiva a sus colaboradores permite que estos asuman el rol que desempeña en la institución de forma amena y esforzándose cada día por dar lo mejor de sí en pro de los pacientes, brindando de esta manera una debida atención, generando confianza y satisfacción por el servicio recibido. Así mismo, al motivar al personal que integra una institución, se logra en ellos un mayor compromiso valorando el esfuerzo y dedicación frente a las labores propias de la profesión y a los retos que se presentan día a día.

VII. CONCLUSIONES

- Primera: Se determinó la existencia de una relación significativa entre la motivación laboral y el engagement de los profesionales de salud de un Complejo Hospitalario Policial en Lima, 2022, pues se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.601 considerándose una relación positiva media y un p valor igual a 0.000, lo que indica que el engagement de los profesionales de salud será alta en la medida que motivación laboral sea igual de alta.
- Segunda: Se determinó la existencia de una relación significativa entre los factores extrínsecos y el engagement de los profesionales de salud, pues se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.249 considerándose una relación positiva baja y un p valor igual a 0.000, lo que indica que el engagement de los profesionales de salud tenderá a ser alto en la medida que la motivación extrínseca de estos sea igualmente alta.
- Tercera: Se determinó la existencia de una relación significativa entre los factores intrínsecos y el engagement de los profesionales de salud, pues se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.658 considerándose una relación positiva moderada y un p valor igual a 0.000, lo que indica que el engagement de los profesionales de salud será alto siempre y cuando la motivación intrínseca sea igual de alta.

VIII. RECOMENDACIONES

- Primera: Se recomienda a la institución de salud, seguir monitoreando de manera semestral los niveles de motivación y engagement de los profesionales de salud que hacen vida dentro de la misma, con la finalidad de mantener y potenciar a ambos elementos a un nivel alto, ya que como se evidenció en la investigación se encuentra en la actualidad la motivación laboral mayormente en un nivel medio seguidos de un nivel alto y el engagement en un nivel alto seguido de un nivel medio. Esto, redundará en forma positiva en el logro de los objetivos de la organización, en pro de brindar un servicio acorde a las exigencias de los pacientes usuarios.
- Segunda: Se recomienda a la institución revisar los factores extrínsecos presentes en el seno de la institución, pues se observó la existencia de una relación baja entre dichos factores y el compromiso (engagement) de los profesionales de salud, de esta manera, se propiciarán ambientes de trabajos seguros, confortables y a menos que permitirán que la labor realizada por estos profesionales sea acorde a las exigencias de la institución.
- Tercera: Se recomienda a la institución mantener y reforzar los factores intrínsecos presentes en el seno de la organización, pue se demostró que son los que dan una mayor relación con el engagement de los profesionales de salud, lo que indica que se reconoce la labor y profesionalismo de sus trabajadores así como también se cuenta con trabajadores responsables y que alcanzan su desarrollo profesional, permitiendo que estén altamente comprometidos con la institución en la que prestan su servicio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Afkar, M., & Sayekti, A. (2020). Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Engagement of Corporate PT Pertamedika IHC. *KINERJA*, 24(2), 140–155. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v24i2.2481>
- Altamirano, J., Oviedo, P., Tocchetto, B. S., & Oliveira, M. Z. de. (2020). Predictores individuales, contextuales y organizacionales de engagement en el trabajo y job crafting. *Ciencias Psicológicas*, e-2202. <https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2202>
- Amanqui, R., & Sarmiento, M. (2018). “*Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico recuperación y central de esterilización del HRHD. Arequipa Julio – 2017*” [Tesis de Especialización, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6548>
- Ancieta, Y., & Poma, J. (2018). *Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. Abril 2018* [Tesis de Especialización, Universidad Cayetano Heredia]. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3567>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arias, J., & Convinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enforques Consulting EIRL.
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. Univerisdad Internacional de Ecuador.
- Armijo, M., & Portalanza, C. (2017). Vista de Diagnóstico de la calidad de vida laboral, engagement y burnout en trabajadores de una institución de educación superior del Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(12), 153–165. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n12.2017.295>
- Baard, P., Deci, E., & Ryan, R. (2014). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied*

- Social Psychology*, 34(1), 2045-2068. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107–115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Benavides, O. (2017). Motivación laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la Universidad de Nariño. *Tendencias*, 18(1), 41–54. <https://doi.org/10.22267/rtend.171801.63>
- Bravo Espinoza, M. (2021). *Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Chepén 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54716>
- Cabezas, E., Naranjo, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Carbajal, Y., Contreras, V., Fuentes, L., Saavedra, J., & Vasquez, A. (2019). *Metodología de la investigación. Manual del estudiante*. Unidad Académica de Estudios Generales USMP.
- Checa, V., & Rodríguez, T. (2018). Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en S.E.R.L.I. Sociedad Pro-Rehabilitación en Guayaquil en el año 2016. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 44, 155–170. <https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.155-170>
- Chinelato, R., Ferreira, M., & Valentini, F. (2019). Work engagement: A study of daily changes. *Ciencias Psicológicas*, 13(1), 13–18. <https://doi.org/10.22235/cp.v13i1.1805>
- Cuevas, R., García-Calvo, T., González, J., & Fernández-Bustos, J. G. (2018). Basic psychological needs, motivation and engagement in adolescent students. *Journal of Sport Psychology*, 27(1), 97–104. <https://archives.rpd-online.com/article/view/v27-n1-cuevas-garcia-calvo-et-al.html>

- Díaz, C. (2022). *Motivación laboral y engagement en el trabajo en colaboradores de una empresa forestal de Trujillo – 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86120>
- Edenred. (2016). *10 estadísticas sobre motivación laboral para Recursos Humanos*. Endered España. <https://blog.edenred.es/estadisticas-motivacion-laboral/>
- Extremera, N., Mérida, S., Sánchez, N., & Quintana, C. (2018). How Does Emotional Intelligence Make One Feel Better at Work? The Mediation Role of Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9), 1909. <https://doi.org/10.3390/ijerph15091909>
- Ferraro, T., Rebelo, N., Moreira, J., & Pais, L. (2020). Decent Work, Work Motivation, Work Engagement and Burnout in Physicians. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 5(1), 13–35. <https://doi.org/10.1007/s41042-019-00024-5>
- Foncubierta, M., & Sánchez, J. (2019). Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales». *Retos*, 9(18), 239–257. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- García, J., Labajos, M., & Fernández, F. (2015). Los estudiantes de Grado en Enfermería y su compromiso con los estudios. *Enfermería Global*, 14(2), 169–177. <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v14n38/docencia4.pdf>
- Grados, R. (2018). *El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada – Lima Norte, Lima – Perú, 2018* [Tesis de Especialización, Universidad Tecnológica del Perú]. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/1822>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Séptima). McGraw-Hill. <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.

- Herzberg, F. (2003). Una vez más: ¿cómo motivas a sus empleados? *Harvard Business Review America Latina*, 1–11. https://www.academia.edu/4342978/hbral_una_vez_mas_como_motiva_a_sus_empleados
- Isoard-Gauthier, S., Scotto-di-Luzio, S., Ginoux, C., & Sarrazin, P. (2018). The relationships between off-job physical activity and vigor at work across time: Testing for reciprocity. *Mental Health and Physical Activity*, 14, 47–51. <https://doi.org/10.1016/j.mhpa.2018.01.002>
- Kakkar, S., & Vohra, N. (2021). Self-regulatory effects of performance management system consistency on employee engagement: A moderated mediation model. *American Business Review*, 24(11). <https://doi.org/10.37625/abr.24.1.225-248>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2017). Burnout and engagement: Contributions to a new vision. *Burnout Research*, 5, 55–57. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.003>
- Lupano Perugini, M., & Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate*, 18(2), 77–89. <https://doi.org/10.18682/pd.v18i2.808>
- Malinowska, D., Tokarz, A., & Wardzichowska, A. (2018). Job autonomy in relation to work engagement and workaholism: Mediation of autonomous and controlled work motivation. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 31(4), 445–458. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01197>
- Marcantonio, C. (2017). Concepto y alcance del término Engagement. Requerimiento a los empleados. *Revista Argentina de Investigación en Negocios RAIN*, 3(2), 81–89. <http://ppct.caicyt.gov.ar/rain/article/view/v3n2a7>
- Marín, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

- Marín, K., Ruiz, A., & Henao, E. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 3(2), 22–35. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4484>
- Maswani, M., Utami, E. P., & Nofiar, N. (2021). Analysis of the effect of work discipline, work environment, and work motivation on employee performance at Pt. Bayutama Teknik. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(6), 960–968. <https://dinastipub.org/DIJEFA/article/view/716>
- Memon, K. R., Ghani, B., & Kazi, A. (2018). Restructuring the relationship between performance management and employee engagement. *Pakistan Business Review*, 20(1). <https://ssrn.com/abstract=3397724>
- Michishita, R., Jiang, Y., Ariyoshi, D., Yoshida, M., Moriyama, H., Obata, Y., Nagata, M., Nagata, T., Mori, K., & Yamato, H. (2017). The Introduction of an Active Rest Program by Workplace Units Improved the Workplace Vigor and Presenteeism Among Workers: A Randomized Controlled Trial. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(12), 1140–1147. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001121>
- Milyavskaya, M., & Koestner, R. (2011). Psychological needs, motivation, and well-being: A test of self-determination theory across multiple domains. *Personality and Individual Differences*, 50(3), 387–391. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.10.029>
- Orbegoso, A. O. (2016). La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Lumen: Educare*, 2(1), 75–93. <https://doi.org/10.19141/2447-5432/lumen.v2.n1.p.75-93>
- Ortiz, A., Medrano, L. A., & Moretti, L. (2015). Medición del engagement académico en estudiantes universitarios. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 2(40), 114–124. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459645432012>
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2017). *Metodología de la investigación. Guía para elaborar un proyecto en salud y educación* (2da ed.). San Marcos EIRL.

- Peláez, A. (2020). *Engagement y motivación laboral en los capacitadores de una empresa de certificaciones ISO, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45993>
- Penagos, C., Bayona, J., & Salamanca, T. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: Una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XIV(27), 25–52. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409658132008/movil/>
- Quispe, M. (2018). *Motivación laboral y Engagement en los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33403>
- Riera, P., Miller, J., & Operé, M. (2016). *Gestión del compromiso. Del sentir del empleado al hacer de la organización*. Observatorio de Recursos Humanos y R.R.L.L. https://www.gref.org/nuevo/articulos/art_230716.pdf
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rouse, M. (2018). *Conceptos relacionados con la gestión de datos*. <https://www.evaluandoerp.com/conceptos-relacionados-la-gestion-datos/>
- Salanoma, M., & Schaufeli, W. (2019). *El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial.
- Sonnentag, S. (2017). A task-level perspective on work engagement: A new approach that helps to differentiate the concepts of engagement and burnout. *Burnout Research*, 5, 12–20. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.001>
- Steelcase. (2016). *El compromiso y el espacio de trabajo global. Informe global de Steelcase*. <https://info.steelcase.com/informe-global-sobre-el-compromiso-y-el-espacio-de-trabajo#introduction>
- Tejada, O. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020* [Tesis de

Maestría, Universidad Católica San Pablo].
<https://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/20.500.12590/1681>

Trujillo, A., Medina, J., & Jiménez, K. (2015). La motivación, la formación y el desarrollo humano como factores de incidencia en el compromiso organizacional. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 4(11), 35–56.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637967184002>

Upadhyaya, K., & Roy, S. (2021). Self-Regulatory Effects of Performance Management System Consistency on Employee Engagement: A Moderated Mediation Model. *American Business Review*, 24(1).
<https://doi.org/10.37625/abr.24.1.1-2>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Consistencia

Título: Motivación Laboral y Engagement en Profesionales de Salud de un Complejo Hospitalario Policial de Lima, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable independiente: Motivación Laboral				
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y engagement en profesionales de salud de un Complejo Hospitalario Policial en Lima, 2022?	Determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement de los profesionales de salud de un Complejo Hospitalario Policial en Lima, 2022	Existe relación significativa entre la motivación laboral y el engagement de los profesionales de salud de un Complejo Hospitalario Policial en Lima, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
			Factores Extrínsecos	Beneficios y servicios sociales	1,2,3,4 y 5	1: Nunca 2: Casi nunca 3: No sabe / no responde 4: Casi siempre 5: Siempre	Alto 151 - 205 Medio 96 - 150 Bajo 41 - 95
				Supervisión	6,7 y 8		
				Las condiciones físicas y ambientales del trabajo	9,10 y 11		
				Salario	12		
			Factores Intrínsecos	Realización	13,14,15,16,17,18,19,20 y 21		
				Reconocimiento	22,23,24,25 y 26		
				Progreso profesional	27,28,29,30,31,32,33,34 y 35		
				Responsabilidad	36,37,38,39,40 y 41		
			Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Variable Dependiente: Engagement	
¿Cuál es la relación entre los factores extrínsecos y engagement de los profesionales de salud?	Los factores extrínsecos se relacionan significativamente con el engagement de los profesionales de salud	Identificar la relación entre los factores extrínsecos y engagement de los profesionales de salud	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	
			Vigor	Energía	1 y 2	0: Nunca 1: Casi nunca 2: Algunas veces 3: Regularmente 4: Bastantes veces	Alto 75 - 102 Medio 46 - 74 Bajo 17 - 45
				Motivación	3 y 4		
				Perseverancia	5 y 6		
				Entusiasmo	8		
			Dedicación	Orgullo	10		
				Inspiración	7 y 9		
Retos	11						

los factores intrínsecos y engagement de los profesionales en salud?	relacionan significativamente con el engagement de los profesionales de salud	los factores intrínsecos y engagement de los profesionales de salud	Absorción	Concentración e inmersión en el trabajo	12,13,15,16 y 17	5: Casi siempre 6: Siempre	
				Felicidad	14		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Diseño: No experimental		Población: división materno infantil de un Complejo Hospitalario de la Policía Nacional del Perú Muestra: 120 trabajadores		Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Hipotético - Deductivo	

Matriz de Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicaciones	Escala	Rango
Motivación Laboral	Señala que es un impulso de carácter psicológico a través del cual las personas ejecutan, mantienen y logran desarrollar sus actividades laborales (Marín et al. 2016, p. 963).	Se realizará a través de la escala ML-ORG, la cual permitirá conocer el grado de motivación de los trabajadores de la institución en estudio, a partir de las dimensiones factores extrínsecos (Higiénicos) y factores Intrínsecos (Motivacionales).	Factores Extrínsecos	Beneficios y servicios sociales Supervisión Las condiciones físicas y ambientales del trabajo Salario	1: Nunca 2: Casi nunca 3: No sabe / no responde 4: Casi siempre 5: Siempre	Alto 151 – 205 Medio 96 - 150 Bajo 41 - 95
			Factores Intrínsecos	Realización Reconocimiento Progreso profesional Responsabilidad		
Engagement	Señala que es el esfuerzo realizado de manera voluntaria por los distintos colaboradores de una empresa y que lo hace estar comprometido con su trabajo y entusiasmado o por como lo desarrolla (Salanoma y Schaufeli, 2019, p. 31).	se realizará a través de la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 17), la cual permitirá conocer el nivel de engagement de los trabajadores de la institución en estudio, a partir de las dimensiones vigor, dedicación y absorción.	Vigor	Energía Motivación Perseverancia Entusiasmo	0: Nunca 1: Casi nunca 2: Algunas veces 3: Regularmente 4: Bastantes veces 5: Casi siempre 6: Siempre	Alto 75 - 102 Medio 46 - 74 Bajo 17 - 45
			Dedicación	Orgullo Inspiración Retos		
			Absorción	Concentración e inmersión en el trabajo Felicidad		

Anexo 2 Instrumentos

Cuestionario de Motivación Laboral

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como propósito conocer su nivel de motivación laboral dentro de la institución donde presta sus servicios profesionales. En este sentido, se presentan una serie de ítems los cuales tienen cinco opciones de respuesta. Lea de manera atenta cada ítem propuesto y marque con una con un aspa (X) aquella opción de respuesta que refleje su punto de vista. Se agradece no dejar ítems sin contestar, no existen respuestas buenas ni malas, por lo que se requiere que responda con total sinceridad, recuerde que es anónima.

Gracias por su colaboración

FACTORES HIGIÉNICOS	ESCALA DE VALORACIÓN				
	Nunca (1)	Casi siempre (2)	No sabe / No responde (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
<i>BENEFICIOS Y SERVICIOS SOCIALES</i>					
1.-Tengo acceso a préstamos a través de la institución donde laboro					
2.-El personal de la institución cuenta con beneficios sociales					
3.-La institución respeta mi hora de descanso.					
4.-Tengo una buena relación con mis compañeros.					
5.-Recibo aguinaldo por fiestas patrias.					
<i>SUPERVISIÓN</i>					
6.-Tomo de forma positiva nuevas formas de trabajo brindadas por mi supervisor.					
7.-Pienso que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo					
8.-Suelo recibir asesoría por parte de mi superior.					
<i>LAS CONDICIONES FÍSICAS Y AMBIENTALES DE TRABAJO.</i>					
9.-Mi lugar de trabajo está afectando mi salud.					
10.-Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación.					
11.-Me siento seguro en mi trabajo.					
<i>SALARIO</i>					
12.-Considero que mi salario es bajo.					

FACTORES MOTIVACIONALES	ESCALA DE VALORACIÓN				
REALIZACIÓN	Nunca (1)	Casi siempre (2)	No sabe / No responde (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
13.-Me siento conforme con mi trabajo porque me ayuda a ser mejor.					
14.-Establezco relaciones internas dentro de la organización.					
15.-Me siento bien con mi desempeño laboral.					
16.-Colaboro intensamente en el logro de objetivos de la institución.					
17.-Me cuesta trabajo formar parte de un grupo.					
18.-Indago sobre temas que son de mi competencia.					
19.-Aspiro a otros cargos.					
20.-Mis superiores suelen asignarme responsabilidades.					
21.-Sé que puedo contar con mis compañeros en dificultades.					
RECONOCIMIENTO					
22.-Siento que toman en cuenta mis opiniones.					
23.-Considero que reconocen mi trabajo.					
24.-Reconocen mis horas extras.					
25.-Me dan a conocer que mejoro día a día					
26.-Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo.					
PROGRESO PROFESIONAL					
27.-Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.					
28.-Realizo trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la institución					
29.-Estoy dispuesto a colaborar más allá de mis responsabilidades cuando sea necesario.					
30.-Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla.					
31.-El área que desempeño ayuda al crecimiento de la empresa.					
32.-Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa					
33.-Estoy enterado del rendimiento actual de la organización.					
34.-Me intereso por como mis compañeros realizan su labor.					

35.-Mantengo una comunicación abierta con mi supervisor.					
36.-Se preocupan por implementar mis conocimientos.					
RESPONSABILIDAD					
37.-Siento y puedo delegar mis responsabilidades.					
38.-La empresa reconoce mi puntualidad.					
39.-Me agrada llegar temprano al trabajo porque me siento satisfecho					
40.-La empresa reconoce cuando entrego un buen trabajo a tiempo.					
41.-Me importa terminar mi trabajo a tiempo.					

Cuestionario de Engagement

Estimado colaborador, las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en de valoración de 1 a 6.

DIMENSIONES E ÍTEMS		ESCALA DE VALORACIÓN						
VIGOR		Nunca (0)	Casi nunca (1)	Algunas veces (2)	Regularmente (3)	Bastantes veces (4)	Casi siempre (5)	Siempre (6)
1	En mi trabajo me siento lleno de energía							
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito							
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando							
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo							
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí							
DEDICACIÓN								
7	Mi trabajo me inspira							
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago							
11	Estoy inmerso en mi trabajo							
ABSORCIÓN								
12	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo							
13	Mi trabajo es retador							
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo							
15	Soy muy persistente en mi trabajo							
16	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo							
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajan							

Anexo 3 Validez y Confiabilidad

Escala: MOTIVACIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	41

Escala: ENGAGEMENT

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	17

Resultados del juicio de expertos del instrumento para medir motivación laboral

Expertos	Grado	Suficiente	Aplicabilidad
Beatriz Rafael Peña	Magister	Sí	Si es aplicable
Javier Esteban Salazar Lazo	Magister	Sí	Si es aplicable
Jessica María Soria Villanes	Magister	Sí	Si es aplicable

Resultados del juicio de expertos del instrumento para medir engagement

Expertos	Grado	Suficiente	Aplicabilidad
Beatriz Rafael Peña	Magister	Sí	Si es aplicable
Javier Esteban Salazar Lazo	Magister	Sí	Si es aplicable
Jessica María Soria Villanes	Magister	Sí	Si es aplicable

Anexo 4 Autorización de la aplicación del Instrumento firmado por la respectiva autoridad

Solicitud de autorización de aplicación de instrumento

Lima, 30 de junio del 2022

Sra. Jefa de la División Materno Infantil del Hospital Central PNP "Luis Sáenz"

Dra. Nancy Quispe Oregón

Yo, Anghela Mercedes Cotillo Gallardo, medico asistente del departamento de medicina pediátrica, identificada con DNI: 43163490, CMP:55915, RNE: 34789, ante usted me presento respetuosamente y solicito se me permita realizar la recolección de información por medio virtual mediante encuesta Google form al personal perteneciente a los departamentos de Pediatría, Neonatología, Cirugía Pediátrica, Ginecología y Obstetricia, con el fin de sustentar mi proyecto de tesis para optar el título de maestra en Gestión en los servicios de salud ,siendo el título " Motivación Laboral y Engagement en Profesionales de Salud de un Complejo Hospitalario Policial de Lima, 2022" .

En espera de la autorización de usted, me despido respetuosamente

Atentamente,



.....
ANGHELA MERCEDES COTILLO GALLARDO

DNI:43163490

Anexo 5 Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Estimado:

A través de la presente, se solicita su gentil autorización para ser parte de este estudio que lleva por título Motivación Laboral y Engagement en Profesionales de Salud de un Complejo Hospitalario Policial de Lima, 2022. Tiene como objetivo principal determinar la relación entre la motivación laboral y el engagement de los profesionales de salud de un Complejo Hospitalario Policial en Lima, 2022. Por lo expuesto en líneas anteriores es fundamental su participación y se necesita su consentimiento informado.

Al ser parte de esta investigación deberá leer con detenimiento cada ítem de los cuestionarios y responder con sinceridad. Este procedimiento durará en promedio entre 30 a 60 minutos,

La información recabada será procesada de forma anónima, y privada. Los datos serán confidenciales y serán utilizados únicamente para este estudio, si tiene alguna inquietud durante el desarrollo del cuestionario siéntase libre de preguntar, del mismo modo es libre de retirarse en cualquier momento al ser libre y voluntario

Agradecemos su participación.



.....
ANGHELA MERCEDES COTILLO GALLARDO

DNI:43163490

Anexo 6 Ficha técnica de instrumento

Ficha técnica del instrumento para medir motivación laboral

Nombre del instrumento : Escala ML-ORG

Autor (es): Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., y Malorni, A. (2010), validado por Jaramillo P. (2010)

Administración: De manera colectivo a través del Google Formulario

Objetivo: Conocer el nivel de motivación laboral del Personal de salud

Numero de ítems: 41

Escalas : Likert

Ficha técnica del instrumento para medir engagement

Nombre del instrumento : Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 17)

Autor (es): Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003), validado por Cárdenas, R. (2016)

Administración: De manera colectivo a través del Google Formulario

Objetivo : Conocer el nivel de Engagement del Personal de salud

Numero de ítems: 17

Escalas : Likert

Anexo 7 Validación de instrumentos

Resultados del juicio de expertos del instrumento para medir motivación laboral

Expertos	Grado	Suficiente	Aplicabilidad
Beatriz Rafael Peña	Magister	Sí	Si es aplicable
Javier Esteban Salazar Lazo	Magister	Sí	Si es aplicable
Jessica María Soria Villanes	Magister	Sí	Si es aplicable

Resultados del juicio de expertos del instrumento para medir engagement

Expertos	Grado	Suficiente	Aplicabilidad
Beatriz Rafael Peña	Magister	Sí	Si es aplicable
Javier Esteban Salazar Lazo	Magister	Sí	Si es aplicable
Jessica María Soria Villanes	Magister	Sí	Si es aplicable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
FACTORES EXTRÍNECOS								
1	Tengo acceso a préstamos a través de la institución donde laboro	X		X		X		
2	El personal de la institución cuenta con beneficios sociales	X		X		X		
3	La institución respeta mi hora de descanso.	X		X		X		
4	Tengo una buena relación con mis compañeros.	X		X		X		
5	Recibo aguinaldo por fiestas patrias.	X		X		X		
6	Tomo de forma positiva nuevas formas de trabajo brindadas por mi supervisor.	X		X		X		
7	Pienso que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo	X		X		X		
8	Suelo recibir asesoría por parte de mi superior.	X		X		X		
9	Mi lugar de trabajo está afectando mi salud.	X		X		X		
10	Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación.	X		X		X		
11	Me siento seguro en mi trabajo.	X		X		X		
12	Considero que mi salario es bajo.	X		X		X		
FACTORES MOTIVACIONALES								
13	Me siento conforme con mi trabajo porque me ayuda a ser mejor.	X		X		X		
14	Establezco relaciones internas dentro de la organización.	X		X		X		
15	Me siento bien con mi desempeño laboral.	X		X		X		

16	Colaboro intensamente en el logro de objetivos de la institución.	X		X		X		
17	Me cuesta trabajo formar parte de un grupo.	X		X		X		
18	Indago sobre temas que son de mi competencia.	X		X		X		
19	Aspiro a otros cargos.	X		X		X		
20	Mis superiores suelen asignarme responsabilidades.	X		X		X		
21	Sé que puedo contar con mis compañeros en dificultades.	X		X		X		
22	Siento que toman en cuenta mis opiniones.	X		X		X		
23	Considero que reconocen mi trabajo.	X		X		X		
24	Reconocen mis horas extras.	X		X		X		
25	Me dan a conocer que mejoro día a día	X		X		X		
26	Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo.	X		X		X		
27	Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.	X		X		X		
28	Realizo trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la institución	X		X		X		
29	Estoy dispuesto a colaborar más allá de mis responsabilidades cuando sea necesario.	X		X		X		
30	Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla.	X		X		X		
31	El área que desempeño ayuda al crecimiento de la empresa.	X		X		X		
32	Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa	X		X		X		
33	Estoy enterado del rendimiento actual de la organización.	X		X		X		

34	Me intereso por como mis compañeros realizan su labor.	X		X		X		
35	Mantengo una comunicación abierta con mi supervisor.	X		X		X		
36	Se preocupan por implementar mis conocimientos.	X		X		X		
37	Siento y puedo delegar mis responsabilidades.	X		X		X		
38	La empresa reconoce mi puntualidad.	X		X		X		
39	Me agrada llegar temprano al trabajo porque me siento satisfecho	X		X		X		
40	La empresa reconoce cuando entrego un buen trabajo a tiempo.	X		X		X		
41	Me importa terminar mi trabajo a tiempo.	X		X		X		

ervaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: JESSICA MARÍA SORIA VILLANES DNI: 20076286

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD

Fecha 27 mayo de

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.
C.D.Esp. Jessica Soria Villanes
ODONTOPEDIATRA
COP. 14715
RNE. 2440

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ENGAGEMENT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VIGOR								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	X		X		X		
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	X		X		X		
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	X		X		X		
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	X		X		X		
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	X		X		X		
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	X		X		X		
DEDICACIÓN								
7	Mi trabajo me inspira	X		X		X		
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	X		X		X		
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	X		X		X		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	X		X		X		
11	Estoy inmerso en mi trabajo	X		X		X		
ABSORCIÓN			No	Si	No	Si	No	
12	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	X		X		X		

13	Mi trabajo es retador	X		X		X		
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo	X		X		X		
15	Soy muy persistente en mi trabajo	X		X		X		
16	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo	X		X		X		
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: JESSICA MARÍA SORIA VILLANES

DNI: 20076286

Especialidad del validado: MAESTRA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD

Fecha 27 mayo de 2022



Firma del Experto Informante.
 C.D.Esp. Jessica Soria Villanes
 ODONTOPEDIATRA
 COP. 14715
 RNE. 2410

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS
PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SORIA VILLANES, JESSICA MARIA DNI 20076286	CIRUJANO DENTISTA Fecha de diploma: 10/06/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES PERU
SORIA VILLANES, JESSICA MARIA DNI 20076286	BACHILLER EN ODONTOLOGIA Fecha de diploma: 28/01/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES PERU
SORIA VILLANES, JESSICA MARIA DNI 20076286	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ODONTOPEDIATRÍA Fecha de diploma: 28/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/02/2015 Fecha egreso: 07/05/2018	UNIVERSIDAD CONTINENTAL S.A.C. PERU
SORIA VILLANES, JESSICA MARIA DNI 20076286	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD MENCION EN: GESTION EN SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 05/04/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 14/03/2006 Fecha egreso: 24/12/2007	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES PERU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
FACTORES EXTRÍNECOS								
1	Tengo acceso a préstamos a través de la institución donde laboro	X		X		X		
2	El personal de la institución cuenta con beneficios sociales	X		X		X		
3	La institución respeta mi hora de descanso.	X		X		X		
4	Tengo una buena relación con mis compañeros.	X		X		X		
5	Recibo aguinaldo por fiestas patrias.	X		X		X		
6	Tomo de forma positiva nuevas formas de trabajo brindadas por mi supervisor.	X		X		X		
7	Pienso que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo	X		X		X		
8	Suelo recibir asesoría por parte de mi superior.	X		X		X		
9	Mi lugar de trabajo está afectando mi salud.	X		X		X		
10	Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación.	X		X		X		
11	Me siento seguro en mi trabajo.	X		X		X		
12	Considero que mi salario es bajo.	X		X		X		
FACTORES MOTIVACIONALES								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me siento conforme con mi trabajo porque me ayuda a ser mejor.	X		X		X		
14	Establezco relaciones internas dentro de la organización.	X		X		X		

15	Me siento bien con mi desempeño laboral.	X		X		X		
16	Colaboro intensamente en el logro de objetivos de la institución.	X		X		X		
17	Me cuesta trabajo formar parte de un grupo.	X		X		X		
18	Indago sobre temas que son de mi competencia.	X		X		X		
19	Aspiro a otros cargos.	X		X		X		
20	Mis superiores suelen asignarme responsabilidades.	X		X		X		
21	Sé que puedo contar con mis compañeros en dificultades.	X		X		X		
22	Siento que toman en cuenta mis opiniones.	X		X		X		
23	Considero que reconocen mi trabajo.	X		X		X		
24	Reconocen mis horas extras.	X		X		X		
25	Me dan a conocer que mejoro día a día	X		X		X		
26	Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo.	X		X		X		
27	Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.	X		X		X		
28	Realizo trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la institución	X		X		X		
29	Estoy dispuesto a colaborar más allá de mis responsabilidades cuando sea necesario.	X		X		X		
30	Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla.	X		X		X		
31	El área que desempeño ayuda al crecimiento de la empresa.	X		X		X		
32	Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa	X		X		X		

33	Estoy enterado del rendimiento actual de la organización.	X		X		X		
34	Me intereso por como mis compañeros realizan su labor.	X		X		X		
35	Mantengo una comunicación abierta con mi supervisor.	X		X		X		
36	Se preocupan por implementar mis conocimientos.	X		X		X		
37	Siento y puedo delegar mis responsabilidades.	X		X		X		
38	La empresa reconoce mi puntualidad.	X		X		X		
39	Me agrada llegar temprano al trabajo porque me siento satisfecho	X		X		X		
40	La empresa reconoce cuando entrego un buen trabajo a tiempo.	X		X		X		
41	Me importa terminar mi trabajo a tiempo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: JAVIER ESTEBAN SALAZAR LAZO

DNI: 20071001

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTION EN SERVICIOS DE SALUD

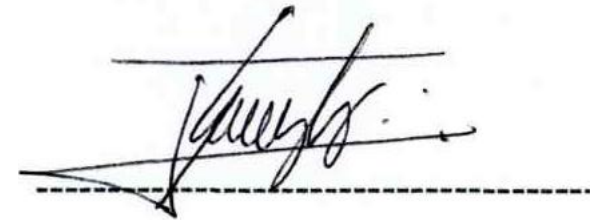
Fecha 27 de mayo de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

.....
Dr. Javier E. Salazar Lazo
CIRUJANO DENTISTA
C.O.P. 13163

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ENGAGEMENT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VIGOR								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	X		X		X		
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	X		X		X		
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	X		X		X		
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	X		X		X		
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	X		X		X		
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	X		X		X		
DEDICACIÓN								
7	Mi trabajo me inspira	X		X		X		
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	X		X		X		
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	X		X		X		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	X		X		X		
11	Estoy inmerso en mi trabajo	X		X		X		
ABSORCIÓN			No	Si	No	Si	No	
12	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	X		X		X		

13	Mi trabajo es retador	X		X		X		
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo	X		X		X		
15	Soy muy persistente en mi trabajo	X		X		X		
16	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo	X		X		X		
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: JAVIER ESTEBAN SALAZAR LAZO

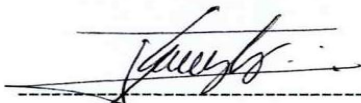
DNI:20071001

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTION EN SERVICIOS DE SALUD

Fecha 27 de mayo de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Dr. Javier E. Salazar Lazo
 CIRUJANO DENTISTA
 C.O.P. 13163

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS
PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SALAZAR LAZO, JAVIER ESTEBAN DNI 20071001	BACHILLER EN ESTOMATOLOGIA Fecha de diploma: 04/01/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU
SALAZAR LAZO, JAVIER ESTEBAN DNI 20071001	CIRUJANO DENTISTA Fecha de diploma: 02/02/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU
SALAZAR LAZO, JAVIER ESTEBAN DNI 20071001	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD MENCIÓN EN: GESTIÓN EN SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 10/07/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/03/2005 Fecha egreso: 26/12/2006	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES PERU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
FACTORES EXTRÍNECOS								
1	Tengo acceso a préstamos a través de la institución donde laboro	X		X		X		
2	El personal de la institución cuenta con beneficios sociales	X		X		X		
3	La institución respeta mi hora de descanso.	X		X		X		
4	Tengo una buena relación con mis compañeros.	X		X		X		
5	Recibo aguinaldo por fiestas patrias.	X		X		X		
6	Tomo de forma positiva nuevas formas de trabajo brindadas por mi supervisor.	X		X		X		
7	Pienso que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo	X		X		X		
8	Suelo recibir asesoría por parte de mi superior.	X		X		X		
9	Mi lugar de trabajo está afectando mi salud.	X		X		X		
10	Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación.	X		X		X		
11	Me siento seguro en mi trabajo.	X		X		X		
12	Considero que mi salario es bajo.	X		X		X		
FACTORES MOTIVACIONALES								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me siento conforme con mi trabajo porque me ayuda a ser mejor.	X		X		X		
14	Establezco relaciones internas dentro de la organización.	X		X		X		

15	Me siento bien con mi desempeño laboral.	X		X		X		
16	Colaboro intensamente en el logro de objetivos de la institución.	X		X		X		
17	Me cuesta trabajo formar parte de un grupo.	X		X		X		
18	Indago sobre temas que son de mi competencia.	X		X		X		
19	Aspiro a otros cargos.	X		X		X		
20	Mis superiores suelen asignarme responsabilidades.	X		X		X		
21	Sé que puedo contar con mis compañeros en dificultades.	X		X		X		
22	Siento que toman en cuenta mis opiniones.	X		X		X		
23	Considero que reconocen mi trabajo.	X		X		X		
24	Reconocen mis horas extras.	X		X		X		
25	Me dan a conocer que mejoro día a día	X		X		X		
26	Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo.	X		X		X		
27	Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.	X		X		X		
28	Realizo trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la institución	X		X		X		
29	Estoy dispuesto a colaborar más allá de mis responsabilidades cuando sea necesario.	X		X		X		
30	Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla.	X		X		X		
31	El área que desempeño ayuda al crecimiento de la empresa.	X		X		X		
32	Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa	X		X		X		

33	Estoy enterado del rendimiento actual de la organización.	X		X		X		
34	Me intereso por como mis compañeros realizan su labor.	X		X		X		
35	Mantengo una comunicación abierta con mi supervisor.	X		X		X		
36	Se preocupan por implementar mis conocimientos.	X		X		X		
37	Siento y puedo delegar mis responsabilidades.	X		X		X		
38	La empresa reconoce mi puntualidad.	X		X		X		
39	Me agrada llegar temprano al trabajo porque me siento satisfecho	X		X		X		
40	La empresa reconoce cuando entrego un buen trabajo a tiempo.	X		X		X		
41	Me importa terminar mi trabajo a tiempo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Apellidos y nombres del juez validador: RAFAEL PEÑA BEATRIZ

DNI: 20723884

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Fecha 05 de junio de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

A handwritten signature in blue ink that reads "B. Rafael Peña Beatriz". The signature is written in a cursive style and is underlined.

FIRMA DEL EXPERTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ENGAGEMENT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VIGOR								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	X		X		X		
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	X		X		X		
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	X		X		X		
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	X		X		X		
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	X		X		X		
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	X		X		X		
DEDICACIÓN								
7	Mi trabajo me inspira	X		X		X		
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	X		X		X		
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	X		X		X		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	X		X		X		
11	Estoy inmerso en mi trabajo	X		X		X		
ABSORCIÓN			No	Si	No	Si	No	
12	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	X		X		X		

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS
PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
RAFAEL QUISPE, MIRIAM BEATRIZ DNI 40092682	BACHILLER EN PERIODISMO Fecha de diploma: 28/04/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	ESCUELA DE PERIODISMO JAIME BAUSATE Y MEZA <i>PERU</i>
RAFAEL PEÑA, BEATRIZ DNI 20723884	QUIMICO FARMACEUTICO Fecha de diploma: 28/10/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>
RAFAEL PEÑA, BEATRIZ DNI 20723884	BACHILLER EN FARMACIA Y BIOQUIMICA Fecha de diploma: 10/09/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>
RAFAEL PEÑA, BEATRIZ DNI 20723884	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 10/08/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 02/01/2015 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 8 Figuras

Formulario electrónico para aplicación de cuestionarios

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeb6pdJ62zrGDzmqwRXdnELI4H5FFI5S W0crpBRQiqw- aeY2A/viewform>

Formulario Recolección de Datos

Estimado colaborador, el presente formulario se ha estructurado con dos cuestionarios asociados a la investigación titulada Motivación Laboral y Engagement en Profesionales de Salud de un Complejo Hospitalario Policial de Lima, 2022.

El primer cuestionario corresponde a la variable Motivación Laboral y el segundo a la variable Engagement

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	Marca temporal	1.-Tengo acceso a pr	2.-El personal de la ii	3.-La institución resp	4.-Tengo una buena	5.-Recibo aguinaldo	6.-Tomo de forma por	7.-Pienso que mi trat	8.-Suelo recibir ases	9.-Mi lugar de trabajo	10.-Mi lugar d
2	6/3/2022 16:57:38	No sabe / No respon	No sabe / No respon	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca
3	6/3/2022 16:58:48	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre
4	6/3/2022 17:00:47	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre
5	6/3/2022 17:02:02	No sabe / No respon	No sabe / No respon	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	No sabe / No respon	Casi nunca	No sabe / No respon	Casi nunca
6	6/3/2022 17:08:09	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	No sabe / No respon	No sabe / No respon	No sabe / No
7	6/3/2022 17:11:21	Siempre	No sabe / No respon	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	No sabe / No
8	6/3/2022 17:15:29	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca
9	6/3/2022 17:30:17	No sabe / No respon	No sabe / No respon	Nunca	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca
10	6/3/2022 18:07:45	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre
11	6/3/2022 18:39:07	Casi siempre	No sabe / No respon	No sabe / No respon	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca
12	6/3/2022 18:41:04	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre
13	6/3/2022 20:57:44	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	No sabe / No respon	No sabe / No respon	Casi nunca	No sabe / No respon	Casi nunca
14	6/3/2022 22:11:58	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre
15	6/3/2022 22:26:54	Siempre	Siempre	No sabe / No respon	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	No sabe / No respon	Casi siempre
16	6/3/2022 22:44:45	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	No sabe / No respon	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
17	6/3/2022 23:17:54	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre
18	6/3/2022 23:36:36	Nunca	No sabe / No respon	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca
19	6/3/2022 23:49:10	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	No sabe / No respon	Casi siempre	Casi siempre	Nunca
20	6/4/2022 6:29:58	Casi siempre	No sabe / No respon	Casi nunca	Casi siempre	No sabe / No respon	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	No sabe / No respon	Nunca
21	6/4/2022 7:14:18	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi siempre

Cálculo de confiabilidad

Matriz de datos prueba de confiabilidad

Procesamiento de la confiabilidad SPSS

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
2	V2	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
3	V3	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
4	V4	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
5	V5	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
6	V6	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
7	V7	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
8	V8	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
9	V9	N Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
10	V10	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
11	V11	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
12	V12	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
13	V13	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
14	V14	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
15	V15	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
16	V16	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
17	V17	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
18	V18	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
19	V19	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
20	V20	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
21	V21	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
22	V22	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
23	V23	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
24	V24	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
25	V25	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
26	V26	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
27	V27	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
28	V28	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
29	V29	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
30	V30	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
31	V31	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
32	V32	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
33	V33	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
34	V34	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
35	V35	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
36	V36	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
37	V37	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
38	V38	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
39	V39	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
40	V40	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
41	V41	N Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
42	ML	N Numérico	21	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
43	D1	Númerico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
44	D2	Númerico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
45	D3	Númerico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
46	D4	Númerico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
47	D5	Númerico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
48	D6	Númerico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
49	D7	Númerico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
50	D8	Númerico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
51	D9	Númerico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
52	D10	Númerico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
53	D11	Númerico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
54	D12	Númerico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
55	D13	Númerico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
56	D14	Númerico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
57	D15	Númerico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
58	D16	Númerico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
59	D17	Númerico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
60	ENG	Númerico	21	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
61											
62											
63											

Análisis estadístico

Respuestas codificadas en Excel

The image shows a screenshot of the Microsoft Excel interface. The ribbon at the top includes 'Archivo', 'Inicio', 'Insertar', 'Disposición de página', 'Fórmulas', 'Datos', 'Revisar', 'Vista', 'Ayuda', and '¿Qué desea hacer?'. The 'Inicio' ribbon is active, showing options for 'Pegar', 'Fuente' (font), 'Alineación' (alignment), 'Número', 'Estilos', 'Celdas', and 'Edición'. The formula bar at the top displays '=SUMA(BA12:BF12)'. The main grid contains a large table of data with columns labeled A through Z and rows numbered 1 through 256. The data appears to be a grid of small numbers or characters, possibly representing a statistical dataset or a code matrix. The table is organized into several vertical sections, with the first section containing columns A through BA, and subsequent sections containing columns BB through Z. The data in the table is dense and repetitive, suggesting a structured dataset used for statistical analysis.

Variables procesadas en SPSS

DATA RESULTADOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	ML_1	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
2	ML_2	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
3	ML_3	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
4	ML_4	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
5	ML_5	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
6	ML_6	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
7	ML_7	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
8	ML_8	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
9	ML_9	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
10	ML_10	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
11	ML_11	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
12	ML_12	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
13	ML_13	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
14	ML_14	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
15	ML_15	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
16	ML_16	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
17	ML_17	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
18	ML_18	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
19	ML_19	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
20	ML_20	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
21	ML_21	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
22	ML_22	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
23	ML_23	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
24	ML_24	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
25	ML_25	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
26	ML_26	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
27	ML_27	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
28	ML_28	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
29	ML_29	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
30	ML_30	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
31	ML_31	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
32	ML_32	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
33	ML_33	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
34	ML_34	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
35	ML_35	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
36	ML_36	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
37	ML_37	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
38	ML_38	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
39	ML_39	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
40	ML_40	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
41	ML_41	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
42	E_1	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
43	E_2	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
44	E_3	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
45	E_4	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
46	E_5	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
47	E_6	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
48	E_7	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
49	E_8	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
50	E_9	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
51	E_10	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
52	E_11	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
53	E_12	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
54	E_13	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
55	E_14	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
56	E_15	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
57	E_16	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
58	E_17	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
59	MOT_LAB	Númérico	3	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
60	FAC_EXT	Númérico	2	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
61	FACT_INT	Númérico	3	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
62	ENG	Númérico	3	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
63	VIG	Númérico	2	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada
64	DED	Númérico	2	0		Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Escala	Entrada