



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**Motivación intrínseca y compromiso organizacional de
los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Gutierrez Rosales Lizbeth Alejandrina (orcid.org/0000-0003-0347-4271)

Zapata Aguirre Tirsa Dallana (orcid.org/0000-0003-4823-6533)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (orcid.org/0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios y a toda mi familia, ya que fueron mi motor y motivo para fortalecerme en el trayecto hacia alcanzar mis metas y sueños como la de culminar de forma satisfactoria el presente trabajo.

Lizabeth Alejandrina

A Dios por siempre cuidar mi camino, a mis padres y hermana que siempre creyeron en mí y estuvieron en todo momento para darme fortaleza para poder continuar hasta culminar el presente proyecto

Tirsa Dallana

Agradecimiento

Le agradecemos a Dios por mantenernos con salud, y bendecirnos sobre todo en estos últimos tiempos de pandemia, por habernos dado una familia maravillosa y cuidar de ellos, a nuestros padres que son el centro principal de donde hemos sido formados y lo que hoy en día somos, sin ellos, sin sus enseñanzas y su infinito amor no habiéramos podido estar en esta etapa. Los amamos familia. A nuestro docente el Dr. García Abraham por su guía reflejada en su experiencia, esmero y paciencia en sus enseñanzas.

Índice de contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEORICO	5
III. METODOLOGIA.....	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población y muestra.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos:.....	18
3.6. Método de análisis de datos:.....	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1. cruzada entre motivación intrínseca y el compromiso de continuidad....	20
Tabla 2. cruzada entre motivación intrínseca y el compromiso afectivo.....	21
Tabla 3. cruzada entre motivación intrínseca y el compromiso normativo.	22
Tabla 4. Tabla cruzada entre motivación intrínseca y el compromiso organizacional.	23
Tabla 5. Matriz de operacionalización de variables.....	37
Tabla 6. Matriz de consistencia.....	38
Tabla 7. Cuestionario de motivación intrínseca y el compromiso organizacional.	40
Tabla 8. Variable Motivación Intrínseca.....	57
Tabla 9. Variable Compromiso Organizacional.....	57
Tabla 10. General: Resumen de procesamiento de casos.....	58
Tabla 11. Pruebas de normalidad.....	59
Tabla 12. Resumen de procesamiento de casos.....	59

Resumen

El presente estudio tuvo como objeto Determinar la relación entre Motivación Intrínseca y Compromiso Organizacional de los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022. El método fue tipo aplicado, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La población y muestra estuvo constituida por 32 trabajadores. Para el procedimiento de recolección se utilizó el análisis exploratorio valorando las variables motivación intrínseca y compromiso organizacional, se utilizó el cuestionario donde se plasmaron 16 preguntas para la 1ra. Variable y 20 para la 2da. En base a la escala de Likert. En los resultados, se usó el software SPSS V.25 para su procesamiento, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Concluyendo que presenta un grado de correlación positiva muy débil con un $r = 0.131$ de Pearson, entre ambas variables. Donde se obtuvo un Sig. Bilateral de 0,457 y por medio de la regla (Sig. $0,000 \leq 0,05$), se logra afirmar que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Corroborando la hipótesis planteada.

Palabras Clave: Motivación, compromiso, trabajadores.

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between Intrinsic Motivation and Organizational Commitment of the workers of the La Huaca Health Center, Paita 2022. The method was an applied type, non-experimental design, quantitative approach and correlational level. The population and sample consisted of 32 workers. For the collection procedure, the exploratory analysis was used, assessing the variables intrinsic motivation and organizational commitment, the questionnaire was used where 16 questions were embodied for the 1st. Variable and 20 for the 2nd. Based on the Likert scale. In the results, SPSS V.25 software was used for processing, with data organized in simple tables with double entry, relative and absolute frequency. Concluding that it presents a very weak degree of positive correlation with a Pearson $r = 0.131$, between both variables. Where a Bilateral Sig. of 0.457 was obtained and by means of the rule (Sig. $0.000 \leq 0.05$), it is possible to affirm that the null hypothesis is accepted and the alternative hypothesis is rejected. Corroborating the proposed hypothesis.

Keywords: Motivation, commitment, workers.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la Motivación intrínseca es un principio importante para todo trabajador surge del interior del propio individuo esto permite incitar a realizar las cosas por el simple hecho de disfrutarlas y del entusiasmo que tienen por su labor. Así mismo la motivación intrínseca no necesita de las provocaciones forzosas, de cierta forma se precisa que se encamine en ciertas metas de la mano con el compromiso organizacional, esto ayudaría a incentivar este compromiso para un trabajo efectivo y evitar deficiencias en la organización.

Rivas (2021) En su trabajo de estudio La motivación intrínseca y el vínculo con la administración pública en dirección de la (UGEL06) de Lima, cuya finalidad es determinar cuál es el vínculo de la Motivación Intrínseca con administración pública de las direcciones de Instituciones Educativas que pertenecen a (UGEL06) correspondientes a los sitios distritales aledaños, concluyendo que los encargados de dirección de estas I.E. cuentan con postura correcta en cuanto a la motivación intrínseca para laborar y realizar administraciones públicas de manera eficaz, así mismo resultó que su administración pública no tienen vínculo con dicha motivación, pero aun así logran conseguir sus propósitos organizacionales.

Menéndez y Fernández, (2017) En su artículo La responsabilidad en sociedad, carencias psicológicas principales, realización de actividades de sí mismo y alcanzar la amistad en educación física, cuyo objeto fue examinar la cabida en que se predice la responsabilidad en sociedad, carencias psicológicas y la realización de actividades de sí mismo en base a la cercanía a la amistad, teóricamente de la determinación autónoma, se concluye que se evidencia lo significativo que es establecer relaciones educativas en los que se refuerce el compromiso social, las interacciones, la autonomía y la motivación intrínseca de los alumnos con el objeto de optimizar sus fronteras de cariño y lealtad.

Aguilar, Gonzales y Aguilar, (2016) En su trabajo, prototipo fundamental de Motivación Intrínseca, cuya finalidad fue proyectar y acreditar un ejemplar principal de la Motivación Intrínseca, entre alumnos de la Universidad de Sonora, se concluye que la disposición de varianza sustentada fue referentemente alta 0.498. Las tres variables con altas consecuencias directas pueden atenderse como elementos que sustentan la mencionada motivación: la seguridad en la habilidad y la capacidad de sí mismo, la inclinación a establecerse objetivos altos y plantearse

en alcanzarlas. Asimismo, el resultado efectivo del miedo a fracasar en cuanto a la guía del logro puede establecer que un elemento de la tendencia a fijarse objetivos mayores y comprometerse en lograrlas es el temor a fracasar.

Báez, Zayas, Velázquez y Lao (2019). En su artículo trabajado, cuyo objetivo fue cooperar a la mejora y su influencia en el intento de renuncia laboral a partir del uso de variables socio-psicológicas. concluyendo que la observación de los exámenes del compromiso organizacional, logró proponer un modelo teórico en la que nace su administración, a partir de 3 tipos: precedentes, examen del C.O y consecuente. Donde se lleva a cabo el análisis de las variables precedentes y relacionadas, tomando en cuenta como componente primordial las bases del compromiso. Se toma en cuenta el vínculo entre ambas y como es que interactúan para su mejora, logrando influenciar en la disminución de la probabilidad de abandonar.

Flores y Gómez (2018). En su artículo que hace referencia al apoyo de la organización recibida y el comprometerse en la organización, cuya finalidad es describir la conexión de ambas variables. Se concluye que efectivamente estas variables presentan un vínculo positivo. El tiempo de permanencia de un trabajador en la organización va a depender de la captación positiva de ayuda organizacional y la conformidad con lo laboral. Por consiguiente, si se tiene de la persona una percepción negativa de ayuda laboral es bastante el riesgo que no se sienta conforme en el trabajo y lo abandone.

Zayas y Báez (2016). En su artículo que evalúa el compromiso en la organización en una distribuidora, cuyo objeto es analizar el compromiso organizacional en la compañía, determinando de tal manera las causas que dan impedimento a su crecimiento, lo cual logre modelar estrategias para alcanzar la permanencia segura en el trabajo. Concluye el compromiso organizacional en la empresa en un 3.3, significando que el compromiso se encuentra en un nivel medio, se sustenta que el 79.3% de los colaboradores se ubican en este rango, lo que resulta un vínculo considerable entre el colaborador y empresa, con un nivel moderado en identificar y obligar, donde el colaborador recibe un costo relacionado a dejar la empresa.

Este estudio se desarrolló en el centro Salud La Huaca-Paita, la cual se encuentra ubicada en la Calle Incla S/N Distrito la Huaca, se encuentra en el sector

salud. Se observó que en la compañía los colaboradores carecen de beneficios en la realización de sus actividades, no se observó reconocimiento y comunicación con sus jefes, la misma que estaría ocasionando falta de ánimo y actitud por parte de los trabajadores, desmotivación y menor productividad, resentimiento y creando un mal entorno en el trabajo afectando el compromiso laboral en la institución. En cuanto a lo antes mencionado este proyecto en estudio pretende establecer si presenta un vínculo entre las variables, la que generaría estrategias para la solución de problemas.

Formulación del problema general: ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud la Huaca, Paita 2022?

Problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso de continuidad de los trabajadores del centro de Salud la Huaca, Paita 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo de los trabajadores del centro de Salud la Huaca, Paita 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo de los trabajadores del centro de Salud la Huaca, Paita 2022?

El trabajo tiene una justificación las mismas que pueden ser teóricas porque permitió proporcionar información actualizada y contextualizada, el cual nos vamos ayudar de artículos científicos, libros, tesis en referencia a nuestra investigación que nos permita conocer cuál es la realidad en relación a las 2 variables y así mismo seguir con un aporte científico para la sociedad. Justificación Practica donde los resultados que se obtuvieron del estudio de investigación los trabajadores de la empresa pudieron adoptar las acciones que se creó conveniente con el fin de motivar y alinear en el compromiso organizacional hacia sus objetivos organizacionales ya establecidos, mediante la elaboración de los instrumentos y a través de la aplicación de las encuestas. Justificación Metodológica para alcanzar los objetivos del trabajo en estudio se ha llevado a cabo un sistema metodológico y ordenado, buscando información sobre las variables, bases teóricas, estableciendo las dimensiones, se usó una encuesta y su cuestionario, se analizaron los resultados, la fiabilidad estadística con el programa SPSS. Y en lo Social todo lo obtenido por el estudio del presente trabajo será de gran utilidad

como referentes para otras organizaciones que tengan intenciones de evaluar las variables, indagando posibles ofertas que contribuyan a la solución de problemas.

Objetivo General: Determinar la relación entre Motivación Intrínseca y Compromiso Organizacional de los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022.

Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso de continuidad de los trabajadores del Centro de Salud la Huaca, Paita 2022; Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo de los trabajadores del Centro de Salud la Huaca, Paita 2022; Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo de los trabajadores del Centro de Salud la Huaca, Paita 2022.

Hipótesis General: H_1 : Existe relación entre la motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores del centro de Salud la Huaca, Paita 2022; H_0 : No existe relación entre la motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud la Huaca, Paita 2022.

II. MARCO TEORICO

Tello, (2018) la investigación Compromiso organizacional con la satisfacción laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua, Ecuador. el objeto: determinar el vínculo entre las variables, fue descriptivo, su finalidad es describir, factores y causas que influyen en la relación del entorno Indagatorio de los temas vinculados al compromiso organizacional. La encuesta tiene 18 interrogantes obteniendo un 0,886, asimismo lo obtenido determinó para esta situación que no presenta relación en las variables, por ello se reafirma la perspectiva en los colaboradores sintiéndose insatisfechos con varias fases laborales, esto no quita que se sientan comprometidos ya que el compromiso es la conducta para la organización.

Romero, (2017) su investigación: Compromiso organizacional en los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales Quito-2017, Ecuador. su objeto: determinar si la modalidad de contrato circunstancial y designación repercute en el Compromiso Organizacional. La población es de 681 trabajadores. Se elaboró una encuesta de las dimensiones. Al analizar datos, los niveles fueron validados y supervisados, donde no se mostraron mayor significancia. concluyendo que no existen diferencias considerables al desarrollar los tres compromisos, y que estos fueron estudiados de alguna forma por los empleados, con base en los resultados anteriores se formularon recomendaciones para el fortalecimiento.

Juárez, (2016) su informe: Relación entre los factores de motivación intrínseca y compromiso laboral en los docentes de un colegio particular de la ciudad de Guatemala. El objeto fue implantar la relación entre ambas variables en los docentes. Estudio descriptivo, correlacional, se usó el método estadístico de Pearson para mostrar el grado de relación. Se usó un instrumento en la escala de Likert, contemplando 25 ítems, también se llevó a cabo una encuesta aplicable a una población de 2 superiores y a las personas en estudio como autoevaluación, asimismo los resultados se obtienen estadísticamente, resultando que las variables no poseen una correlación con significancia mayor, lo cual muestran que las personas motivadas no siempre tienen un rendimiento proporcional o inverso. Concluyendo que los encuestados que presentaron en la motivación un grado mayor, no consideran vinculado su desenvolvimiento de trabajo a esta situación.

Rodríguez, (2021) Mostró su trabajo: Motivación intrínseca y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020. Lima. el objeto: establecer el vínculo que existe entre ambas variables. De tipo proporcional, básica, transversal. 25 trabajadores como población y un muestreo censal. se aplicaron cuestionarios validados, donde resultó una relación mayor efectiva entre las variables. Afirmando que se desecha la hipótesis nula aceptándose la alterna con un $R = ,753$ y $p\text{ valor} = ,000 < 0,05$. Confirmando la hipótesis planteada.

Arbi, (2020) Mostró su tesis: Motivación intrínseca en los colaboradores de una cadena de cafeterías en Miraflores - 2020, con el objeto: determinar el nivel de la motivación intrínseca en los trabajadores, con enfoque cuantitativo, transversal, se desarrolló la encuesta al universo y muestra conformado por 71 empleados, obteniendo como resultados: que un 23.33% manifiestan que la motivación es menor, el 53.33% refieren que es media en el trabajo, por consiguiente si desarrollamos la suma en ambas categorías arrojan 76.6% donde es un número elevado reflejándose la carencia de motivación. Por otro lado, logramos identificar que el 23.33% manifiesta que la motivación en las cafeterías es mayor, no teniendo inconvenientes, considerándolo un puntaje menor presentándose a su vez inconvenientes con la motivación en las cafeterías.

Luza, (2018) presentando su investigación: Motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores de las Comisiones Ordinarias del Congreso de la República del Perú en el periodo 2016-2017, Lima, cuyo objeto fue establecer el vínculo que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en las Comisiones Ordinarias. De tipo aplicado, correlacional, transversal y diseño no experimental. Concluyendo en los resultados que se afirma la existencia de un alto vínculo entre ambas variables y en el compromiso organizacional una proporción moderada de colaboradores está involucrado con la compañía siendo esta la predominante del compromiso, finalizando que los colaboradores sostienen un perfil leal y de reciprocidad en la compañía.

Sacarías, (2018) en su trabajo: Motivación intrínseca en las empresas industriales del sector económico pinturas y barnices Lima-Norte 2017, cuyo objetivo es entender los resultados de la variable, fue no experimental, descriptivo 81 artículos de revistas sistemáticas como muestra, 63 empíricas, 26 cualitativos y

cuantitativos. obteniendo los siguientes resultados: el 2008 fue la temporada de alta recopilación de información, y el año que no se pudo encontrar mucha información fue en el 2000 de los cuales se descartaron 45 documentos. Concluyendo que el estudio presenta beneficios y potencialidad en las compañías que ejecutan la motivación, así mismo el estudio demuestra que permite optar optimas decisiones, los cuales permiten divisar alcances en temas de aprendizaje, funciones y hechos que desarrollan las compañías en la actualidad.

García, (2017) en su investigación Compromiso Organizacional en una empresa que proporciona servicios de Seguridad Integral a una Universidad privada de Lima, 2017. El objeto: determinar la efectividad de un nivel de compromiso organizacional en la empresa. Se constituyeron 141 agentes de seguridad como muestra encuestados al azar. Utilizando el Instrumento Cuestionario, con 18 interrogantes acreditadas. Resultando lo siguiente: un 38.3% de los agentes sostienen alto nivel de compromiso, este se asemeja a 54 miembros; por el cual se crea la necesidad de implementar una agenda de participación, para difundir y optimizar el compromiso en los colaboradores e intensificar el mismo.

Cárcamo y Domínguez (2021) En su trabajo de tesis relación entre motivación intrínseca y compromiso organizacional en los estudiantes de PATPRO de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras de la UNP - 2021. Teniendo como objeto general determinar la relación de motivación intrínseca con el compromiso organizacional del alumnado. método cuantitativo, no experimental y transversal, utilizaron los métodos de indagación, verificación de documentos y encuestas. La población constituida por 113 alumnos de PATPRO, seleccionando de forma probabilística y al azar 88 alumnos, la conclusión del presente trabajo permitirá a las entidades tener una visión transparente y acentuada en relación a la Importancia de ambas variables, considerándolas muy esenciales en el presente estudio para el entorno laboral, del mismo modo no presenta significancia que se relacionen, según lo obtenido del alumnado, el coeficiente es bajo ($r=0.276$).

Sánchez, (2020) en su investigación Análisis del compromiso organizacional en una Empresa de Seguridad en Lima, 2021. Cuyo objetivo fue estudiar el comportamiento del nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de una entidad de Seguridad en Lima. Cuantitativo de corte transversal y no experimental, el nivel relacional descriptiva, muestreo consistió en 116 trabajadores del total de

la población, quienes participaron de la encuesta; se dividió a la población según su género, experiencia, condición, distribución y cliente atribuido para efectuar el correspondiente estudio. Obteniendo como resultado: el 83.73% de la población comprende puntuación por encima de la media en razón a la variable compromiso, ubicando a la media de la población en una clase media alta de la dimensión Compromiso Afectivo comprendiendo una puntuación del 33.04. Siendo la clase laboral administrativa la que obtuvo mayor puntuación del compromiso organizacional en la entidad con una media de 40.25, 35.00 y 42.75, con relación al compromiso afectivo, normativo y de continuidad, respectivamente.

Mandujano, (2016) Proyecto titulado: Motivación intrínseca en alumnos de educación secundaria de la provincia de Tarma 2016, Junín. Cuyo objeto fue determinar las diferencias que existen en la motivación intrínseca entre los alumnos varones y mujeres del tercer grado de educación secundaria. Se usó un cuestionario de 25 interrogantes, con su correspondiente autenticidad y fiabilidad. Obteniendo los siguiente; tanto en ambos géneros en las 3 dimensiones: el Saber Conocer, Saber Hacer y el Saber Ser. El 56% de las féminas presentan nivel alto, los hombres un 41%; como también las féminas que obtuvieron una motivación mayor en las dimensiones, finalizando que las féminas sostienen una óptima motivación en la provincia de Tarma.

A continuación, especificamos la variable 01 que es Motivación Intrínseca

Según Perret Erhard (2016) es el impulso que se origina de lo interno del individuo para lograr un objetivo, por ejemplo, encontrar una ocupación, superar una afeción, concursar por un cargo alto a los demás, la única forma de llegar allí es por una fuerte motivación de fuerza interna.

La motivación intrínseca corresponde a las acciones internas realizadas durante la planificación y ejecución de una sesión de aprendizaje, teniendo en cuenta todas las estructuras internas relacionadas con el enfoque del trabajo humano involucrado en cuanto a la interpretación (Salazar Chávez, y otros, 2021).

Según (Sanz 2015), La motivación intrínseca establece que una amplia fracción de la ocupación en el ser humano se dedica a una actividad realizada por sus propios méritos o por el beneficio que implica su desempeño, buscando recompensa en la realización de la tarea.

Importancia: Esto es importante porque la naturaleza humana siempre está motivada cuando hace algo simplemente porque lo hace sentir divertidos, personalmente desafiantes y/o conduce a una sensación de logro. Por ejemplo, un estudiante puede estar genuinamente motivado para leer porque satisface su curiosidad sobre el mundo y le da una sensación de calma. La motivación interna es hacer algo "porque sí" (Mulvahill , 2018). El análisis competitivo, es decir, la medida en que una persona se esfuerza por desempeñarse correctamente, es considerado también un intermediario fundamental en la motivación (Aguilar, González, & Aguilar, 2016).

Factores de la motivación intrínseca: Según Juárez (2016) detalla los siguientes factores que predominan de este tipo de motivación: Locus control: Es la motivación interna para realizar la facultad por la satisfacción que de aquella es derivada, así como la comprensión del comportamiento del individuo y de sus propias acciones en diferentes situaciones. Motivación intrínseca al conocimiento: Es el motivo interno que impulsa el deseo de saber para lograr el placer del acto mismo. Por la motivación intrínseca del conocimiento, cada individuo disfruta del conocimiento adquirido a través de las jornadas desarrolladas en sus funciones. M.I autodeterminación: Es su impulso interno a seguir su carrera porque se divierte haciéndolo. Además, es posible comprender el comportamiento de los individuos en diferentes situaciones y su propia conducta. Desmotivación: hace referencia a la ausencia de impulso o intención para hacer su trabajo. Desaparece el entusiasmo con la voluntad para completar sus funciones y ejercicios. Es una situación interna convirtiéndose en una delimitación vulnerándose el afecto de la persona en donde pueden verse perjudicadas. Motivación integral-laboral: hace referencia a la satisfacción y goce que proporciona la realización personal y sobre todo profesional en diversos campos, así como la capacidad de las personas para mantenerse efectivamente estimuladas de acuerdo a las actividades que realizan.

Finalidad: Uno de los propósitos de este tipo de motivación es despertar a las personas a un cambio o progreso real en su comportamiento. Lo afronta solo para descubrir una satisfacción, sin ilusión ni deseo a una retribución por ello. (Orbegoso, 2016).

Características: Según Editorial Grudemi (2021) estas son: Surge dentro del ser, por su propio impulso y sin la intervención de otro o de otro agente externo;

se enfoca en el proceso de superación, autoconciencia y autodesarrollo del individuo; surge autónoma y voluntariamente en el individuo; no tiene condiciones para obtener recompensas o premios y es operado o habilitado por autodeterminación.

Elementos: La motivación intrínseca está vinculada a factores propios de la persona, y se pueden identificar cuatro elementos que lo propician: Vinculación, autonomía, competencia y finalidad (Marczewski, 2015).

Tipos: La motivación intrínseca puede aparecer de tres formas diferentes: en el camino del conocimiento, de los logros y de las experiencias alentadoras (Pelletier 1995, Vallerand, 1997). El conocimiento, representa hacer una actividad para experimentar alegría mientras se aprenden cosas nuevas, logro, es la satisfacción que se obtiene al tratar de superar o alcanzar cierto nivel, experiencias. Las experiencias potenciadoras se dan cuando se realiza una actividad. estimular las sensaciones físicas o intelectuales.

A continuación, se describe cada una de las dimensiones de acuerdo a los autores:

Empowerment: Meza Janampa (2018) Significa empoderar o facultar, y se centra en la formación para dar potestad y mando a los subalternos y darles un sentido y dominio sobre su propio trabajo, también es una herramienta que se utiliza tanto cualitativamente, calidad general y reestructuración, aportando componentes para mejorar los sistemas que conducen a las entidades hacia un crecimiento adecuado.

Competitividad: Elguera & Mendoza (2021) estas competencias, son el afecto de autonomía o la inteligencia de realizar un hecho, así mismo el individuo considera que sostiene su propia capacidad para ello, en base a los logros o derrotas propias en el transcurso de la vida, las razones de las habilidades, las cuales pueden ser potenciadas o debilitadas dependiendo sobre la experiencia del individuo. Si el ser humano tiene más logros que derrotas en relación a la motivación competitiva, el motivo competitivo se verá reforzado, pero si sucede lo contrario, el motivo competitivo puede verse afectado hasta el punto de ser eliminado, en una fecha posterior. la vida sigue siendo la razón de la competencia, se convierte permanente a recientes experiencias, implicando que está completamente configurado.

Identidad: En la dinámica organizacional ingresa en acción el factor con mayor relevancia y es el reconocimiento de la persona y la tarea a realizar con la

compañía. El compromiso de trabajo se especifica en el poder que vincula al ser humano con una intención que surge como resultado de un acto resaltante y determinada (Elguera & Mendoza, 2021).

A continuación, describimos la segunda variable que es el Compromiso Organizacional

Peña, (2017) Indica que es un tema de comportamiento que ha sido atendida en los últimos años, ya que es visto como garantía de consecuencias de alta transcendencia para la entidad en expresiones de producción y eficiencia.

Prieto, Postigo, Cuesta & Muñiz (2021) Debido a la importancia del desempeño laboral, en la actualidad la teoría del compromiso organizacional ha cobrado relevancia, definido en base al auto uso de miembros de la organización para funciones públicas, su trabajo involucra la dedicación física, cognitiva y emocional de los individuos en el entorno laboral.

Arias, (2001) cita a Steers, quien considera que es la energía en relación de la identidad de un ser humano y la participación de una entidad. Así mismo, Hellriegel (1999) precisa el compromiso organizacional como el impulso del compromiso en los empleados y la identificación de los mismos con la compañía. Se califica por la certeza y aprobación de los objetos y finalidad, el deseo y anhelo de desempeñar en el trabajo es cuantioso a favor de la compañía y la firmeza en pertenecer a la misma.

Importancia: Ojeda (2018) todos los recursos de una organización, es el más importante porque sin él la organización no puede funcionar, y menos si lo hace en un ambiente donde las personas que la dirigen no están lo suficientemente comprometidas como para tener conocimiento si sus colaboradores, están responsables, empapados y están inspirados.

Objetivos: Neves, Graveto et al. (2018) enfatizan que para lograr la finalidad del compromiso organizacional creando una ventaja competitiva, es importante prestar atención a los grados de responsabilidad y entrega de los empleados. También, las realidades socioeconómicas actuales llevan a querer sostener los valores.

Finalidad: del compromiso a las organizaciones, se crean y dirigen conscientemente para lograr metas y objetivos comunes bien definidos que varían entre organizaciones e implican la creación de valor para los intereses de los grupos

y las influencias de esa organización, ya sean clientes, empleados o la sociedad en general (López & López, 2020).

Características: Si bien las características de la organización, su gente y su compromiso la conforman, la experiencia de socialización, condición física y práctica de los Recursos Humanos, puede ser vista como un precursor del compromiso. Según Grueso Hinestroza tienen ciertas características asociadas a ella, pero no están íntimamente relacionadas con las actividades de la organización, sin embargo, de alguna manera inciden en ella, al menos sin ser manipuladas o motivadas por la empresa ni desde un punto de vista ético (Coronado, Valdivia, Aguilera & Alvarado, 2020).

Clasificación: proponen una conceptualización de la clasificación con 3 elementos: afectivos, continuidad y normativos; Así, la condición del acuerdo se refleja en la correspondiente clasificación del deseo, necesidad u obligación de permanencia en la organización. Los tres tipos de interacciones brindan información importante sobre por qué alguien está más comprometido y qué pueden hacer las organizaciones para que los empleados se concentren más en su desempeño. (Romo, 2016).

Dimensiones: Meyer & Allen (1997) distinguieron las siguientes; en términos de sus diferencias causales. Cada uno de estos autores lo describen a continuación.

Afectivo, Se considera como los vínculos afectivos de los empleados con su organización, caracterizados por su identificación y participación en la empresa y su anhelo de permanencia. Esta conexión permite que los empleados aprecien y sientan la alegría de trabajar para su organización. Por lo tanto, los empleados con este compromiso tienden a trabajar para la compañía que corresponden. (Johnson & Chang, 2006). Permite relacionarse con la motivación intrínseca, los trabajadores realizan acciones por satisfacción simplemente realizada sin percibir ninguna motivación externa, experimentan una sensación de disfrute, alcanzan logros y fuertes deseos personales. Sin embargo, la noción de comprometerse emocionalmente sostiene alto apoyo recibido por los indagadores enfocados al examen minucioso (Mathieu, Zajac, 1990 y Meyer, Allen, 1997).

compromiso continuo es el conjunto de motivaciones distintas a del compromiso afectivo, asociándose a formas de correlación, refiriéndose al análisis de costes, a

favor económico, financiero, entre otros, que perderá el empleado al abandonar la organización, por lo que la salida conlleva un mayor precio para el colaborador con los demás trabajadores, debido a la baja probabilidad de obtener algún trabajo equivalente (Arias, 2001). La noción de este compromiso fue objeto de varias inspecciones: existen autores que sugieren que la permanencia se debería dividirse por 2 etapas, dedicación personal, es decir, dejar el trabajo y opciones limitadas en términos de buscar mejores oportunidades de superación (McGee & Ford, 1987; Somers, 1995). Así mismo, este compromiso puede que tenga mayor relación con la motivación extrínseca, por lo que no es el ejercicio en sí lo que atrae al empleado, sino las recompensas que percibe de la actividad, más que el dinero u otras formas de recompensa. Así, obliga al trabajador a permanecer leal a la organización porque está obteniendo un beneficio que no está dispuesto a sacrificar. Esto sugiere que, en sociedades con alto desempleo, los empleados están más comprometidos con la continuidad organizacional (Vandenberghe, 1996).

El compromiso normativo, es el sentido del deber de un trabajador de mantenerse en la compañía, se refiere a las normativas a las que una organización debe adherirse para funcionar correctamente. (McDonald & Makin, 2000). Nuevamente, este compromiso se refiere a la convicción en la fidelidad hacia la compañía, comenzando en la conciencia moral, inicialmente por ciertos beneficios como la capacitación, charlas, formaciones, etc. Hasta que haya surgido un entendimiento mutuo de la empresa entre los empleados, involucrándose en la organización en el momento señalado (Arias, 2001).

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo: fue aplicada, Nieto (2018) Tiene como finalidad dar solución a las dificultades que se manifiestan al momento que se producen, distribuyen, circulan y consumen lo productos y servicios de diferentes actividades humanas. Concytec (2018) Los resultados y análisis de la investigación pueden ser recogidos, considerando los resultados útiles y prácticos del trabajo en estudio.

Diseño: fue no experimental donde las variables del estudio, no sufrieron alteración, observando los fenómenos de forma real y midiendo para su posterior análisis (Pimienta & de la Orden, 2017). indican que el diseño no empírico es aquel donde no se alteran las variables por consiguiente se estudian en una situación y en un tiempo definido (Hernández & Mendoza 2018).

Se contó con un enfoque cuantitativo: Dado que el estudio cuantitativo se trata de obtener conocimientos previos y seleccionar el modelo más oportuno para que podamos entender la realidad de manera más objetiva, los datos se recopilan y analizan utilizando conceptos y variables medibles. Siendo la manera sistemática de recoger y examinar data recopilada de varios orígenes, incluso el utilizar programas automatizados, estadísticos y matemáticos logrando producir efectos (Neill & Cortez, 2017).

Así mismo la investigación fue de nivel correlacional, según Mousalli (2015) La investigación de correlación busca establecer la fortaleza y sentido del vínculo entre variables, si una variable aumenta lo que le sucede a la otra, o si una variable disminuye lo que le sucede a la otra, entonces normalmente hablamos de dos variables, pero la relación entre se pueden analizar o sumar dos variables.

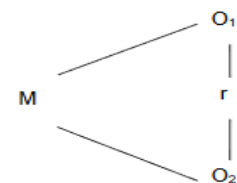
Donde:

M = Muestra que representa el estudio.

V₁ = Observación variable 01.

V₂ = Observación variable 02.

R = Relación de las variables.



3.2. Variables y operacionalización

Variable: Motivación intrínseca

Definición conceptual:

Es el impulso que se origina de lo interno del individuo para lograr un objetivo, por ejemplo, encontrar una ocupación, superar una afección, concursar por un cargo alto a los demás, la única forma de llegar allí es por una fuerte motivación de fuerza interna. Perret Erhard (2016)

Definición operacional:

Motivación intrínseca; instrumento estructurado en 3 dimensiones y 12 indicadores permitiendo medir la variable en los trabajadores.

Dimensiones:

Empowerment

Indicadores

- Responsabilidad
- Autoridad
- Toma de decisiones

Competitividad

Indicadores

- Planificación
- Gestión
- Comunicación

Identidad

Indicadores

- Código ético
- Cultura organizacional

Rango de medida: Ordinal

Variable: Compromiso organizacional

Definición conceptual:

Se refiere al tema de comportamiento atendida en los últimos años, ya que es visto como garantía de consecuencias de alta trascendencia para la entidad en expresiones de producción y eficiencia. Peña (2017)

Definición operacional:

Compromiso organizacional; instrumento estructurado por 3 dimensiones y 15 indicadores o ítems que permiten medir el compromiso organizacional de los trabajadores.

Dimensiones:

Continuidad

Indicadores

- Convivencia
- Comodidad
- Beneficios

Afectivo

Indicadores

- Lazo familiar
- Pertenencia
- Lealtad
- Satisfacción

Normativo

Indicadores

- Obligación moral
- Ética
- Reciprocidad

Rango de medida: Ordinal

3.3. Población y muestra

Fue constituida por 32 trabajadores siendo la totalidad del Centro de Salud la Huaca. Se define al grupo de situaciones, bien delimitados, limitados y accesibles, que constituirán la referencia a seleccionar la muestra y cumplirán distintas perspectivas preestablecidas (Arias, Villasis, & Miranda, 2016).

Criterios de inclusión: todos los colaboradores que trabajan en el Centro de Salud la Huaca, Paita 2022.

Criterios de exclusión: no se excluyó a ningún trabajador del Centro de Salud La Huaca, Paita 2022.

La muestra: En nuestro caso no se contó con muestra por utilizar toda la población. Una muestra es un subconjunto del grupo de interés del cual se recopilarán datos, y estos datos deben identificarse con anticipación, y también deben ser representativos de la población (Hernández, Fernández & Baptista, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se consideró oportuno usar como técnica una encuesta que se aplicó en el centro de salud, la Huaca, Paita a sus colaboradores, Encuesta es la realización secuencial de preguntas planteadas por el investigador y respuestas del entrevistado o también se permite que sea el propio interesado el que rellene un formulario, siendo fundamental la formación y la capacidad de comunicación del entrevistador (Martínez, 2015).

El Instrumento que se utilizó fue un cuestionario, el cual se detallaron una cantidad de interrogantes que captaron la data, como el de medir la correlación entre las variables. Según los autores Fabregues, Meneses, Rodríguez & Paré (2016) Es un instrumento útil para la recopilación de datos, que se procesa en la zona de trabajo, especialmente en investigación cuantitativa.

La validez: El contenido se desarrolló por juicio de expertos, incluyendo 3 conocedores del tema, preferentemente magister en administración, quienes aprobaron la aplicación de la herramienta. La validación de un instrumento no es un proceso finito sino continuo, que, como cualquier proceso en la ciencia moderna, requiere verificación experimental continua. La validez no es un rasgo dicotómico, sino una característica de grado, es decir, no se puede decir inequívocamente que una prueba es válida, sino que se puede decir que la prueba es válida para

demostrar ciertos niveles de elegibilidad para usos específicos y ciertas poblaciones (Soriano, 2015).

La confiabilidad del instrumento se determinó después de que se aplicó la encuesta a una proporción piloto de colaboradores que no pertenecían al muestreo, los resultados estuvieron sometidos a una evaluación y estudio de los coeficientes de fiabilidad, en el caso de ambas variables en estudio. Es por ello que el autor Molina (2015) indica que el instrumento, para ser compatibles y ser utilizados de forma fiable, deben cumplir dos requisitos de fiabilidad y validez.

3.5. Procedimientos:

Se procedió a requerir el acceso correspondiente al Director del centro de Salud la Huaca, Paita, 2022. Posterior a ello se recogió toda la información y se clasificó de manera organizada la data en el software Microsoft, Excel, considerando el número de indicadores por dimensión, el cálculo de estos datos y producto de ello serán analizados estadísticamente en el software SPSS, en una versión específica. Arias (2020) destacar lo que hace referencia a la gestión de procesos de recojo de datos y los medios utilizados. Es por esto que se tratarán dos instrumentos, uno con tres dimensiones y doce indicadores y el otro con tres dimensiones y quince indicadores, que serán validados por 3 expertos que darán su visto para su aplicación.

3.6. Método de análisis de datos:

En este trabajo se consideró el coeficiente correlacional Pearson, alternativa que resultó a favor en ocasiones en las que se deseó organizar a los participantes en base a 2 clases, a través del software estadístico IBM SPSS 25. Que según Picardo (2020) El método de análisis de datos tiene la tarea de mirar un grupo de números para determinar conclusiones en cuanto a la información y optar por decisiones simplemente para ampliar el conocimiento sobre distintos puntos. Este análisis es una herramienta cognitiva y epistemológica que permite descubrir la identidad estadística del comportamiento de las métricas; saber que el dato es una unidad digital, cuando se organiza se convierte en información y cuando se interpreta se convierte en conocimiento.

Análisis descriptivo: Implica aplicar un grupo de técnicas y procesos para adquirir un resumen desarrollado y "psicológicamente significativo" de toda la información disponible en un estudio. La descriptiva es el paso inicial (en ocasiones exclusivo)

que pertenece a la fase de análisis estadístico de un proyecto de investigación y gira en torno a las siguientes etapas: ordenar series de datos, categorizar observaciones, recolectar valores y sintetizar gráficamente (numérica y/o gráfica) toda la serie (Pérez, 2016).

Análisis inferencial: es una técnica para dibujar generalizaciones o tomar decisiones basadas en información parcial o incompleta obtenida por métodos descriptivos con inferencias estadísticas inferenciales y estimar los parámetros de una población (Velázquez, 2017).

3.7. Aspectos éticos

El presente trabajo implantó las pautas como: Informar a la persona: individualmente un estudio tiene sus propias condiciones y problemas específicos que deben abordarse, de acuerdo con este principio, se solicitó a los empleados que proporcionen información. También se le informó acerca de todos los aspectos que planeaba medir y los problemas que planeaba descubrir o resolver a través del estudio propuesto. Al tomar decisiones, respete la libre decisión de la persona: siempre se le informó a la persona que tiene total libertad para aceptar o negarse a participar en el estudio, siempre enfatizando que su participación es voluntaria, ya que el objetivo principal de los investigadores funcionales es proteger su bienestar. tener libertad de expresión. Confidencialidad: Los investigadores aseguraron a los involucrados que el dato obtenido y proporcionado será anónimo y reservado, a no ser que hayan dado su permiso para divulgar la información a terceros. Según Rodríguez & Huamanchumo (2015) la investigación científica debe estar dirigida al estudio de cuestiones de carácter económico, social y financiero; a favor de la comunidad y de las empresas. En cuanto la pregunta ética se brinda información y se reservan las identidades de los participantes de la encuesta, para proteger sus libres opiniones manteniendo en privado sus identidades por haber agregado información al trabajo en esta encuesta.

IV. RESULTADOS

A continuación, se detallan los resultados de acuerdo a nuestro instrumento

Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre motivación intrínseca y el compromiso de continuidad de los trabajadores del centro de salud la Huaca, Paita 2022. **H₁:** Existe relación entre la motivación intrínseca y el compromiso de continuidad en los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022. **H₀:** No existe relación entre la motivación intrínseca y el compromiso de continuidad en los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022.

Tabla 1.

Tabla 1. Motivación intrínseca frente al compromiso de continuidad.

		Compromiso de continuidad				Correlación
		Bajo	Regular	Bueno	Total	
Motivación intrínseca	Bajo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Pearson
	Regular	0,0%	0,0%	6,3%	6,3%	-0,054
	Bueno	0,0%	25,0%	68,8%	93,8%	Sig. (bilateral)
Total		0,0%	25,0%	75,0%	100,0%	0,770

Nota: en la Tabla 1, se usó el estadígrafo de R de Pearson, alcanzando correlación bilateral entre motivación intrínseca frente al compromiso de continuidad con un -0,054, entonces podemos afirmar que existe un grado de correlación negativa media, esto confirma la relación directamente proporcional entre motivación intrínseca frente al compromiso de continuidad.

Para aprobar y desechar la hipótesis específica 01, ocupamos R de Pearson, cuyo valor fue Sig. Bilateral 0,770, conforme a la regla (Sig. $0,000 \leq 0,05$), se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, considerando la correlación sustancial moderada, esta afirmación se constata con el encuentro porcentual recibido por ambas, estableciendo que la motivación intrínseca predomina de modo bueno con el compromiso de continuidad con un 68,8%.

Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo de los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022. **H₁:** Existe relación entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo en los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022. **H₀:** No existe relación entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo en los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022.

Tabla 2.

Tabla 2. Motivación intrínseca frente al compromiso afectivo.

		Compromiso afectivo			Total	Correlación
		Bajo	Regular	Bueno		
Motivación intrínseca	Bajo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Pearson 0,445
	Regular	0,0%	0,0%	6,3%	6,3%	
	Bueno	0,0%	0,0%	93,8%	93,8%	Sig. (bilateral)
Total		0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,011

Nota: en la Tabla 2, se usó el estadígrafo de R de Pearson, alcanzando correlación bilateral entre la motivación intrínseca frente al compromiso afectivo con un 0,445, entonces podemos afirmar que existe un grado de correlación positiva débil, esto confirma la relación directamente proporcional en la motivación intrínseca frente al compromiso afectivo.

Para aprobar o desechar la hipótesis específica 02, empleamos R Pearson, cuyo valor fue Sig. Bilateral 0,011 y conforme a la regla (Sig. $0,000 \leq 0,05$), se desecha la hipótesis nula y se aprueba la alterna, considerando una correlación sustancial moderada, esta afirmación se constata con el encuentro porcentual recibido por ambas, estableciendo que la motivación intrínseca predomina de modo bueno en el compromiso afectivo con 93,8%.

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo de los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022. **H₁:** Existe relación entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo en los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022. **H₀:** No existe relación entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo en los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022.

Tabla 3.

Tabla 3. Motivación intrínseca frente al compromiso normativo.

		Compromiso normativo			Total	Correlación
		Bajo	Regular	Bueno		
Motivación intrínseca	Bajo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Pearson -0,029
	Regular	6,3%	0,0%	0,0%	6,3%	
	Bueno	0,0%	0,0%	93,8%	93,8%	Sig. (bilateral)
Total		6,3%	0,0%	93,8%	100,0%	0,876

Nota: en la Tabla 3, se usó el estadígrafo de R de Pearson, alcanzando correlación bilateral entre motivación intrínseca frente al compromiso normativo con un -0,029, entonces podemos afirmar la existencia del grado de correlación negativa débil, esto confirma el vínculo directamente proporcional en la motivación intrínseca frente al compromiso normativo.

Para aprobar o desechar la hipótesis específica 03, empleamos R Pearson, el valor fue Sig. Bilateral 0,876, conforme a la regla (Sig. $0,000 \leq 0,05$), se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, considerando la correlación sustancial moderada, esta afirmación se constata con el encuentro porcentual recibido por ambas, estableciendo que la motivación intrínseca predomina de modo bueno el compromiso normativo con 93,8%.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los trabajadores del centro de salud la Huaca, Paita 2022. **H₁:** Existe relación entre la Motivación Intrínseca y Compromiso Organizacional de los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022. **H₀:** No existe relación entre la Motivación Intrínseca y Compromiso Organizacional de los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022.

Tabla 4.

Tabla 4. Motivación intrínseca frente al compromiso organizacional.

		Compromiso Organizacional			Total	Correlación
		Bajo	Regular	Bueno		
Motivación intrínseca	Bajo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Pearson 0,131
	Regular	0,0%	0,0%	6,3%	6,3%	
	Bueno	0,0%	0,0%	93,8%	93,8%	Sig. (bilateral)
Total		0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,475

Nota: en la Tabla 4, se usó el estadígrafo de R de Pearson, alcanzando correlación bilateral entre la motivación intrínseca frente al compromiso organizacional con un 0,131, entonces podemos afirmar la existencia de un grado correlación positiva muy débil, esto confirma la relación directamente proporcional en la motivación intrínseca frente al compromiso organizacional.

Para aprobar o desechar la hipótesis general, empleamos el R Pearson, donde el valor fue Sig. Bilateral 0,457 y conforme a la regla (Sig. $0,000 \leq 0,05$), se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, considerando la correlación sustancial moderada, esta afirmación se constata con el encuentro porcentual recibido por ambas, estableciendo que la motivación intrínseca predomina de modo bueno en el compromiso organizacional con 93,8%.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se describe, lo obtenido en base al instrumento, el mismo que será contrastado cada resultado con otros estudios.

En cuanto el objetivo general se utilizó Rho Pearson en la hipótesis general, alcanzando correlación bilateral entre la motivación intrínseca frente al compromiso organizacional de $Rho=0,131$ entonces podemos afirmar la existencia de un grado correlación positiva muy débil, esto confirma la relación directamente proporcional entre ambas. Para aprobar o desechar la hipótesis general, empleamos Rho Pearson, donde cuyo valor fue Sig. Bilateral 0,457 y conforme a la regla ($Sig. 0,000 \leq 0,05$), se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, considerando la correlación sustancial moderada, esta afirmación se constata con el encuentro porcentual recibido por ambas, estableciendo que la motivación intrínseca predomina de modo bueno en el compromiso organizacional con 93,8%. Se discrepa con el trabajo de Luza (2018) presentando la investigación: Motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores de las Comisiones Ordinarias del Congreso de la República del Perú en el periodo 2016-2017, Lima, cuyo objeto fue establecer el vínculo que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en las Comisiones Ordinarias. Aplicado, correlacional, transversal y diseño no experimental. Concluyendo en los resultados que se afirma la existencia de un alto vínculo entre ambas variables y en el compromiso organizacional una proporción moderada de colaboradores está involucrado con la compañía siendo esta la predominante del compromiso, finalizando que los colaboradores sostienen un perfil leal y de reciprocidad en la compañía. De acuerdo al grado de correlación positiva muy débil existente, el centro de salud la Huaca, debe disponer mayor interés en motivación intrínseca y de tal manera optimizar el compromiso organizacional.

Con lo que respecta al objetivo específico 1, se utilizó Rho Pearson en la hipótesis específica 1, alcanzando correlación bilateral entre la motivación intrínseca frente al compromiso de continuidad $Rho= -0,054$ entonces podemos afirmar que existe un grado de correlación negativa media, esto afirma la relación directamente proporcional. Para aprobar o desechar la hipótesis específica 01, empleamos Rho de Pearson, cuyo valor fue Sig. Bilateral 0,770 y conforme a la

regla ($\text{Sig. } 0,000 \leq 0,05$), se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, considerando la correlación sustancial moderada, esta afirmación se constata con el encuentro porcentual recibido por ambas, estableciendo que la motivación intrínseca influye de modo bueno con el compromiso de continuidad con 68,8%. Se discrepa con el estudio de Mandujano (2016) proyecto titulado: Motivación intrínseca en alumnos de educación secundaria de la provincia de Tarma 2016, Junín. Cuyo objeto fue determinar las diferencias que existen en la motivación intrínseca entre los alumnos varones y mujeres del tercer grado de educación secundaria. Se usó un cuestionario de 25 interrogantes, con su correspondiente autenticidad y fiabilidad. Obteniendo los siguiente; tanto en ambos géneros en las 3 dimensiones: el Saber Conocer, Saber Hacer y el Saber Ser. El 56% de las féminas presentan nivel alto, los hombres un 41%; como también las féminas que obtuvieron una motivación mayor en las dimensiones, finalizando que las féminas sostienen una óptima motivación en la provincia de Tarma. La cual está muy relacionada con la dimensión compromiso de continuidad de acuerdo al autor Arias, (2001) indica que es el conjunto de motivaciones distintas a del compromiso afectivo, asociándose a formas de correlación, refiriéndose al análisis de costes, a favor económico, financiero, entre otros, que perderá el empleado al abandonar la organización, por lo que la salida conlleva un mayor precio para el colaborador con los demás trabajadores, debido a la baja probabilidad de obtener algún trabajo equivalente. De acuerdo al grado de correlación negativa media que existe, el centro de salud la Huaca, debe impulsar estrategias de desarrollo para motivar a los trabajadores competitivos, elaborando distintos programas y así poder asegurar su permanencia, contribuyendo en el compromiso de continuidad.

Con lo que respecta al objetivo específico 2, se utilizó Rho Pearson en la hipótesis específica 2, alcanzando correlación bilateral entre la motivación intrínseca frente a al compromiso afectivo $\text{Rho} = 0,445$ entonces podemos afirmar que existe un grado de correlación positiva débil, esto afirma la relación directamente proporcional. Para aprobar o desechar la hipótesis específica 02, se empleó Rho Pearson, cuyo valor fue $\text{Sig. Bilateral } 0,011$ y conforme a la regla ($\text{Sig. } 0,000 \leq 0,05$), se desecha la hipótesis nula y se aprueba la alterna, considerando correlación sustancial moderada, esta afirmación se constata con el encuentro porcentual recibido por ambas, estableciendo que la motivación intrínseca influye

de modo bueno con el compromiso afectivo con 93,8%. Lo cual se discrepa con los estudios de Arbi, (2020) Mostró su tesis: Motivación intrínseca en los trabajadores de una cadena de cafeterías en Miraflores - 2020, con el objeto: determinar el nivel de la motivación intrínseca de los colaboradores, con enfoque cuantitativo, transversal, se desarrolló la encuesta al universo y muestra conformado por 71 empleados, obteniendo como resultados: que un 23.33% manifiestan que la motivación es menor, el 53.33% refieren que es media en el trabajo, por consiguiente si desarrollamos la suma en ambas categorías arrojan 76.6% donde es un número elevado reflejándose la carencia de motivación. Por otro lado, logramos identificar que el 23.33% manifiesta que la motivación en las cafeterías es mayor, no teniendo inconvenientes. La cual está muy relacionada con la dimensión compromiso afectivo, de acuerdo a los autores Johnson & Chang, (2006) indican que son los vínculos afectivos de los empleados con su organización, caracterizados por su identificación y participación en la compañía y su esmero de permanecer en ella. Esta conexión permite que los empleados aprecien y sientan la alegría de trabajar para su organización. Por lo tanto, los empleados con este compromiso tienden a trabajar para la entidad a la que pertenecen. De acuerdo al grado de correlación positiva débil existente, el Centro de Salud la Huaca, debería poner mayor intensidad en la motivación intrínseca para reforzar la salud emocional en trabajadores, participando en actividades, reuniones aportes y sugerencias en beneficio de la organización y el trabajador.

Con lo que respecta al objetivo específico 3, se utilizó Rho Pearson en la hipótesis específica 3, alcanzando correlación bilateral entre la motivación intrínseca frente al compromiso normativo $Rho = -0,029$, entonces podemos asegurar que existe un grado de correlación negativa débil, lo cual se afirma la relación directamente proporcional. Para aprobar o desechar la hipótesis específica 03, empleamos Rho Pearson, cuyo valor fue Sig. Bilateral 0,876 y conforme a la regla (Sig. $0,000 \leq 0,05$), se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, considerando la correlación sustancial moderada, esta afirmación se constata en el encuentro porcentual recibido por ambas, estableciendo que la motivación intrínseca influye de modo bueno con el compromiso normativo con 93,8%. Lo cual se discrepa con el estudio de Sacarías (2018) en su investigación motivación intrínseca en las empresas industriales del sector económico pinturas y barnices

Lima-Norte 2017, cuyo objetivo es entender los resultados de la variable, fue no experimental, descriptivo 81 artículos de revistas sistemáticas como muestra, 63 empíricas, 26 cualitativos y cuantitativos. obteniendo los siguientes resultados: el 2008 fue la temporada de alta recopilación de información, y el año que no se pudo encontrar mucha información fue en el 2000 de los cuales se descartaron 45 documentos. Concluyendo que el estudio presenta beneficios y potencialidad en las compañías que ejecutan la motivación, así mismo el estudio demuestra que permite optar optimas decisiones, los cuales permiten divisar alcances en temas de aprendizaje, funciones y hechos que desarrollan las compañías en la actualidad. La cual está muy relacionada con la dimensión compromiso normativo, de acuerdo a los autores McDonald & Makin, (2000) definiéndolo como el sentido del deber de un trabajador para perdurar en una compañía, también se refiere a las normas sociales a las que una organización debe adherirse para funcionar correctamente. De acuerdo al grado de correlación negativa débil que existe, el centro de salud la Huaca, debería mejorar el nivel de cultura laboral y transparencia, generando en los trabajadores la lealtad y cumplimiento a sus funciones en relación a sus normas y políticas.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Considerando el objetivo general, se finalizó presentando un grado de correlación positiva muy débil con un $r = 0.131$, entre las variables motivación intrínseca y compromiso organizacional en los trabajadores del Centro de Salud la Huaca, Paita 2022. Donde se obtuvo un Sig. Bilateral de 0,457 y por medio de la regla (Sig. $0,000 \leq 0,05$), se estableció garantizar en aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

Segunda: en base al objetivo específico 01: finalizó un existente grado de correlación negativa media con un $r = -0,054$, entre la variable motivación intrínseca frente al compromiso de continuidad en los trabajadores del Centro de Salud la Huaca, Paita 2022. Donde se obtuvo un Sg. Bilateral de 0,770 y por medio de la regla (Sig. $0,000 \leq 0,05$), se estableció garantizar en aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

Tercera: en base al objetivo específico 02: concluyó un existente grado de correlación positiva débil con $r = 0,445$, entre la variable motivación intrínseca frente al compromiso afectivo en los trabajadores del Centro de Salud la Huaca, Paita 2022. Donde se obtuvo un Sg. Bilateral de 0,011 y por medio de la regla (Sig. $0,000 \leq 0,05$), se estableció garantizar en rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Cuarta: en base al objetivo específico 03: se concluyó la existencia de un grado de correlación negativa débil con un $r = -0,029$, entre la variable motivación intrínseca frente al compromiso normativo en los trabajadores del Centro de Salud la Huaca, Paita 2022. Donde se obtuvo un Sg. Bilateral de 0,876 y por medio de la regla (Sig. $0,000 \leq 0,05$), se estableció garantizar en aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Teniendo en cuenta los resultados generales y la presencia de una correlación positiva muy débil, entre la variable motivación intrínseca y compromiso organizacional, se recomienda a la gerencia el desarrollo de programas como; Empowerment, encomendando tareas según habilidad y perfil, la gestión de competitividad la cual logrará la mejora continua y para finalizar la identidad organizacional con el propósito de lograr que los trabajadores se involucren y comprometan con la empresa.

Segunda: Se recomienda al Centro de Salud la Huaca en Paita, la implementación de programas de reconocimientos ya sean monetarios o no monetarios en base al cumplimiento de las metas establecidas y el desempeño laboral con la finalidad de lograr distintas oportunidades en el Centro de Salud, logrando así el gozo laboral haciendo un correcto uso del compromiso de continuidad.

Tercera: Se recomienda a la gerencia que se estructuren talleres de especialización por cada área en un periodo establecido, fidelizando a todos los trabajadores acorde al perfil que vayan evolucionando, mejorando la calidad de atención, el rendimiento, sobre todo el trabajo en equipo y se sientan identificados con el Centro de Salud, para ello la autoridad encargada podría recopilar propuestas, opiniones, información y conocimientos de los trabajadores a través de una encuesta y reforzar el compromiso afectivo.

Cuarta: Se recomienda a la dirección del Centro de Salud la Huaca en Paita, gestione con la alta autoridad correspondiente la creación y utilización de políticas con miras a optimizar la motivación en el trabajo, con el objetivo de conseguir un compromiso estable de los trabajadores con la institución, mejorando el compromiso normativo de todos los servidores del Centro de Salud.

REFERENCIAS

- Arbi, J. (2020). Motivación intrínseca en los trabajadores de una cadena de cafeterías en Miraflores-2020. (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55860/Arbi_PJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Aguilar, A. Gonzales, D. & Aguilar, J. (2016). Un modelo estructural de motivación intrínseca. Acta de Investigación Psicológica - Psychological Research Records, 6 (3),2552-255. ISSN: 2007-4832.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358950159010>
- Aguilar, J. González, D. & Aguilar, A. (2016). Un modelo estructural de motivación intrínseca. Mexico: Ciudad Universitaria no. 3000, Col. Copilco Universidad, C. P. 04360. <https://es.booksc.org/book/63830718/3b6235>
- Arias, F. (2001). Compromiso Organizacional. Universidad Autonoma del Estado de Morelos. Cuernavaca, Morelos, Mexico Editorial.
https://www.researchgate.net/publication/26612602_El_compromiso_personal_hacia_la_organizacion_y_la_intencion_de_permanencia_algunos_factores_para_su_incremento
- Arias, J. Villasis, M & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México, vol. 63, núm. 2, pp. 201-206. ISSN: 0002-5151. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Baez, R. Zayas, P. Velázquez, R. & Lao, Y, (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. Ingeniería Industrial, 40(1), 14-23.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S18155936201900100014&lng=es&tlng=es
- Cárcamo, D. y Domínguez, M. (2021) Relación entre motivación intrínseca y compromiso organizacional de los alumnos del PATPRO de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras de la UNP, Año 2021. Piura, Perú. (Tesis pregrado). Universidad Nacional de Piura.
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2677/CCFI-CAR-DOM-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Concytec (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica – reglamento renacyt. Perú. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Coronado, G. Valdivia, M. Aguilera, A. & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias, Editorial Conciencia Tecnológica, núm. 60, 2020. Instituto Tecnológico de Aguascalientes. Mexico. https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/#redalyc_94465715006_ref10.
- Chaves, E., & Rodríguez, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). Revista Ensayos Pedagógicos, 13(1), 71-106. <https://doi.org/10.15359/rep.13-1.4>
- Editorial Grudemi. (2021). Motivación intrínseca. Enciclopedia Económica. <https://enciclopediaeconomica.com/motivacion-intrinseca/>
- Elguera, C. & Mendoza, K. (2021). Motivación intrínseca y compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Uraca - Arequipa 2021. (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77876/Elguera_GCE-Mendoza_RKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fàbregues, S., Meneses, J., Rodríguez-Gómez, D., & Paré, M. H. (2016). Técnicas de investigación social y educativa. Barcelona: Editorial UOC. ISBN: 978-84-9116-325-1. DL: B-10.577-2016
- Flores, J & Gómez, I (2018). apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de lima, PERÚ. Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS, 16(1), 1-30. Recuperado el 12 de julio de 2022, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001&lng=es&tlng=es.
- García, K. (2017) Compromiso Organizacional en una empresa que brinda servicios de Seguridad Integral a una Universidad privada de Lima, 2017. (Tesis

- pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1390>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, R., & Baptista, P. (2017). Selección de la muestra. En metodología de la investigación (6ta edición). México: McGraw-Hill.
http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf
- Juárez, D (2016) Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala. (Tesis de Pregrado) Universidad Rafael Landívar.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/42/Juarez-David.pdf>
- López, C. & López, Y. (2020). Compromiso organizacional, reto de la empresa estatal socialista. Santa Clara, Cuba. Editorial Feijóo. ISBN: 978-959-312-435-5.
<http://feijoo.cdct.uclv.edu.cu/wp-content/uploads/2020/10/Compromiso-Organizacional.pdf>
- Luza, A. (2018) Motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores de las Comisiones Ordinarias del Congreso de la República del Perú en el periodo 2016-2017, Lima. (Tesis pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/54bf7776-d800-4869-aa86-d0ac55d3122b>
- Mandujano, T. (2016) Motivación intrínseca en estudiantes de educación secundaria de la provincia de Tarma 2016, Junín. (Tesis posgrado). Universidad Nacional del Centro del Perú.
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5065/T010_21066763_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marczewski (2015). Acciones de innovación educativa. Editorial.
<https://books.google.com.pe/books?id=SIzFEAAAQBAJ&pg=PA118&dq=motivacion+intrinseca+2016&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj59qH-xLL5AhWEF7kGHWrmCScQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q&f=false>
- Martínez, I. (2015). Diseño de encuestas y cuestionarios de investigación. España. Editorial Elearning S.L. ISBN:978-84-16492-06-0.
<https://books.google.com.pe/books?id=LGNWDwAAQBAJ&printsec=frontco>

ver&dq=la+encuesta+en+investigacion+segun+el+libro&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

- Menéndez, J. & Fernández, J. (2017). Responsabilidad social, necesidades psicológicas básicas, motivación intrínseca y metas de amistad en educación física. Retos. Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación, Red de ciencias científicas de América Latina. ISSN: 1579-1726. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=345751100027>
- Molina, J. B., Aranda, L. L., Flores, M. H., & López, E. J. (2015). Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción del estudiante en el uso del software. México. <https://laccei.org/LACCEI2013-Cancun/RefereedPapers/RP065.pdf>
- Mousalli-Kayat, G. (2015). Métodos y diseños de investigación cuantitativa. Revista researchgate. https://www.researchgate.net/profile/Gloria-Mousalli/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa/links/575b200a08ae414b8e4677f3/Metodos-y-Disenos-de-Investigacion-Cuantitativa.pdf
- Mulvahill , E. (2018). Comprender la motivación intrínseca frente a la extrínseca. Nueva Jersey: editora colaboradora de WeAreTeachers. <https://www.weareteachers.com/understanding-intrinsic-vs-extrinsic-motivation-in-the-classroom/>
- Neill, D. & Cortez, L. (2017) Procesos y fundamentos de la investigación científica. Ecuador. Editorial UTMACH, 2018, ISBN: 978-9942-24-093-4. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Maroco, J., & Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. Sao Paulo: Editorial Preto - SP - Brasil. doi:2018;26:e3021. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/MwBgVkZ4phQsMqLyh6SHFFq/?format=pdf&lang=es>
- Nieto, E. (2018). Tipos de investigación. Perú. <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

- Ojeda Orta, M. E. (2018). El compromiso organizacional. España: Editorial Académica Española. DOI: ISBN: 978-620-2-10788-4. Editorial KS OmniScriptum Publishing.
- Orbegoso G, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan & Deci algunas recomendaciones para maestros (Vol. v. 2). Educare, a Científica de Educação, ISSN 2447-5432. doi: DOI: <http://dx.doi.org/10.19141/2447-5432/lumen.v2.n1.p.75-93>
- Peña, M. (2017). El Compromiso Organizacional De Los Trabajadores En Pequeñas Empresas. Mexico: Editorial SSRN S.I. https://books.google.com.pe/books?id=6Mv6zgEACAAJ&dq=Compromiso+Organizacional&hl=es&sa=X&redir_esc=y
- Perret, R. (2016). El secreto de la motivación. Mexico: Impreso en Mexico. Editorial Library. ISBN: 978-607-00-6879-9. <https://1library.co/document/qv9194ly-el-plus-secreto-plus-de-plus-la-plus-motivacion-plus-web.html>
- Pelletier (1995) & Vallerand (1997). Motivación, Inteligencia emocional y actividad física en universitarios. Editorial ideas, Marketing y Gestión. servicio de publicaciones Universidad de Huelva. <https://books.google.com.pe/books?id=w5zuDQAAQBAJ&pg=PA26&dq=IMPORTANCIA+DE+LA+MOTIVACION+INTRINSECA+2017&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjEndndmrb5AhXuA7kGHWQwAoU4HhDoAXoECAGQAg#v=onepage&q&f=false>
- Picardo, O. (2020). El análisis de datos: Datalectis. Número ISSN|2706-5421. Periodismo, Ciencia y Tecnología. Universidad Francisco Gavidia. <https://www.disruptiva.media/el-analisis-de-datos-datalectis/>
- Pimienta, J. & de la Orden, A. (2017). Metodología de la investigación: competencia-aprendizaje-vida. México. Pearson educación. <https://issuu.com/maiquim.floresm./docs/259310380-metodologia-de-la-investi>
- Pineda, B. (2019). La inteligencia emocional y su relación con el clima organizacional en la institución educativa primaria N° 70168-Carumas. Acora-Puno-2018. (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, Perú.

- <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10134/EDMpisebbm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Prieto , F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición (Vol. vol.53). Bogota: latinoam.psicol. doi:<https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>
- Quintana, F (2018). “Compromiso organizacional y motivación laboral en docentes de instituciones educativas de la red “Willka Amauta”, Lucre 2018”. (Tesis posgrado). Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28023/quintana_pf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivas, R. (2021) La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la UGEL n° 06 Lima. revista gobierno y gestión pública, 8(1), 37- 49. <https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.04>
- Rodríguez, J Huamanchumo, H. (2015). Metodología de la investigación en las Organizaciones. Perú: Summit.
- Rodríguez, J. (2021) Motivación intrínseca y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020. (Tesis de Pregrado) Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61339/Rodriguez_SCJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero, P (2017). Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales Quito-2017, Ecuador. (Tesis de posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5568>
- Romo, A. (2016). Elementos claves que afectan el compromiso organizacional. Guayaquil, Ecuador. [dehttp://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1059/1/Tesis1226ROMe.pdf](http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1059/1/Tesis1226ROMe.pdf)
- Sacarías, V. (2018) Motivación intrínseca en las empresas industriales del sector económico pinturas y barnices Lima-Norte 2017. (Trabajo de Investigación) Universidad Privada del Norte. Lima, Perú <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21907/Sacar%c3%ad>

- as%20Fern%c3%a1ndez%2c%20Valeria%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanz. (2015). Investigación e Innovación educativa en el Siglo XXI. Editorial <https://books.google.com.pe/books?id=XuvGDwAAQBAJ&pg=PA191&dq=IMPORTANCIA+DE+LA+MOTIVACION+INTRINSECA+2017&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjEndndmrb5AhXuA7kGHWQwAoU4HhDoAXoECAQQAg#v=onepage&q=IMPORTANCIA%20DE%20LA%20MOTIVACION%20INTRINSECA%202017&f=false>
- Salazar Chávez, L. D., Arellanos Tafur, R. d., Arroyo Casas, T. A., Enrique Cámac, O. W., Montoya Negrillo, D. J., & Ordoñez Pérez, A. C. (2021). Estrategias metodológicas innovadoras para la educación virtual. Perú: ISBN: 978-612-4435-73-7. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76757/LB_Salazar_CLD-Arellanos_TRDC-Arroyo_CTA-Enrique_COW-Montoya_NDJ-Ordo%c3%b1ez_PAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, L. (2020) Análisis del compromiso organizacional en una Empresa de Seguridad ubicada en Lima 2021. (Tesis pregrado). Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4870/TSP_AE-L_034.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soriano Rodríguez, A. M. (2015). Diseño y validación de instrumentos de medición. El Salvador. Editorial Universidad Don Bosco, año 8, No.13. ISSN 1996-1642. http://redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/2105/1/2%20disenoyvalidacion_dialogos14.pdf
- Tello, L. (2018) investigación Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua. (Tesis Postgrado) Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>
- Zayas, P & Báez, R (2016). Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista. Ciencias Holguín. ISSN. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181545579004>

ANEXOS

Anexo 01 - MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Tabla 5. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
MOTIVACION INTRINSECA	Según Perret Erhard (2016) La motivación intrínseca es aquella que surge del interior del individuo para lograr un objetivo, ya sea conseguir un trabajo, vencer una enfermedad, competir por un alto puesto entre otros, la única manera de lograr todo esto es con una fuerte motivación interna	Motivación intrínseca; instrumento estructurado por 3 dimensiones y 12 indicadores o ítems que permiten medir la motivación intrínseca de los trabajadores.	Empowerment	Responsabilidad Autoridad Toma de decisiones	Ordinal
			Competitividad	Planificación Gestión Comunicación	
			Identidad	Código de ética Cultura organizacional	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Peña (2017) Señala que el compromiso organizacional es un tópico del comportamiento que en las últimas décadas ha recibido especial atención, por ser considerado que brinda garantía a resultados de gran relevancia para la organización en términos de productividad y actitudes de los empleados.	Compromiso organizacional; instrumento estructurado por 3 dimensiones y 15 indicadores o ítems que permiten medir el compromiso organizacional de los trabajadores.	Continuidad	Conveniencia Comodidad Beneficios	Ordinal
			Afectivo	Lazo familiar Pertenencia Lealtad Satisfacción	
			Normativo	Obligación Moral Ética Reciprocidad	

Anexo 02 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

Motivación Intrínseca y Compromiso Organizacional de los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022

Tabla 6. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Motivación Intrínseca y Compromiso Organizacional de los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre Motivación Intrínseca y Compromiso Organizacional de los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H₁: Existe relación entre la Motivación Intrínseca y Compromiso Organizacional de los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022; H₀: No existe relación entre la Motivación Intrínseca y Compromiso Organizacional de los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022.</p>	<p>Motivación intrínseca</p>	<p>Empowerment</p> <p>Competitividad</p> <p>Identidad</p>	<p>Responsabilidad Autoridad Toma de decisiones</p> <p>Planificación Gestión Comunicación</p> <p>Pertenencia Código de ética Cultura organizacional</p>	<p>Tipo de Inv. Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño de Inv. No experimental</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Población: 32 trabajadores</p> <p>Muestra: No se contó</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso de continuidad de los</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso de</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>H₁: Existe relación entre la motivación intrínseca y el compromiso de continuidad en los trabajadores del centro de</p>		<p>Continuidad</p>	<p>Conveniencia Comodidad Beneficios</p>	

<p>trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo de los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo de los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022?</p>	<p>continuidad de los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo de los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo de los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022.</p>	<p>Salud La Huaca, Paita 2022;</p> <p>H₀: No existe relación entre la motivación intrínseca y el compromiso de continuidad en los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022.</p> <p>H₂: Existe relación entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo en los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022. H₀: No existe relación entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo en los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022. H₃: Existe relación entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo en los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022.</p> <p>H₀: No existe relación entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo en los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022.</p>	<p>Compromiso organizacional</p>	<p>Afectivo</p>	<p>Lazo familiar Pertenencia Lealtad Satisfacción</p>	
<p>Normativo</p>	<p>Obligación moral Ética Reciprocidad</p>					

ANEXO 3

Tabla 7. Cuestionario de motivación intrínseca y el compromiso organizacional

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Buen día, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Motivación Intrínseca y el compromiso organizacional de los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paita 2022” Agradeciendo su colaboración y participación, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

MOTIVACIÓN INTRINSECA		TA	A	I	D	TD
Empowerment		5	4	3	2	1
Responsabilidad						
1	¿Considera usted que tiene claro cuál es su responsabilidad dentro del centro de labores?					
2	¿Considera usted que siente una gran satisfacción personal cuando realiza con mucha responsabilidad su trabajo?					
Autoridad						
3	¿Cree Ud. La autoridad que ejerce su jefe es la correcta?					
4	¿Considera usted que el jefe inmediato es accesible y trata de entender los diferentes puntos de vista que plantea permitiendo trabajar y lograr lo que le asignan?					
Toma de decisiones						

5	¿Considera Ud. Que asume el poder de la toma de decisiones para alcanzar el éxito de la empresa?					
6	¿Puede influir en las decisiones tomadas en el centro de trabajo para la mejora desde mi área de trabajo?					
	Competitividad	5	4	3	2	1
Planificación						
7	¿Considera Ud. Que se le da la oportunidad para influir en la planificación de la empresa?					
8	¿se a observado algún plan estratégico en la empresa que se haya aplicado ante alguna eventualidad en perjuicio del área de trabajo?					
Gestión						
9	¿Considera Ud. Que la gestión que realizan los directivos de la empresa es eficaz?					
10	¿Considera Ud. Que la acción rápida en conjunto logre dar solución a los problemas que se presentan en la empresa?					
Comunicación						
11	¿Considera Ud. ¿Que mantiene una buena comunicación con su jefe?					
12	¿Cree usted que en su trabajo existe libertad para expresarse, facilidad de comunicación y discutir las propias ideas?					
	Identidad	5	4	3	2	1
Código de Ética						
13	¿Tiene conocimiento si el código de ética de la empresa se aplica correctamente con todos los trabajadores?					
14	¿Está de acuerdo en que la empresa realice charlas consecutivas vinculadas al código ético de la empresa para reforzar los valores de los trabajadores?					
Cultura organizacional						
15	¿Considera Ud. Que sus compañeros de trabajo manifiestan una cultura acertada para mejorar el clima de la organización?					

16	¿Cree usted que la cultura que existe en su área de trabajo ayuda a lograr buenos resultados?					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
	Compromiso de continuidad	5	4	3	2	1
Conveniencia						
17	¿Cree usted no poder abandonar su empresa porque se siente obligado con todo su equipo de trabajo?					
18	¿Sería muy difícil para usted dejar la empresa donde trabaja en este momento?					
Comodidad						
19	¿Dentro de sus planes considera usted su permanencia en la empresa por un periodo largo o indeterminado?					
20	¿Cree usted que el laborar en la empresa en la actualidad representa una necesidad económica?					
Beneficios						
21	¿La empresa incentiva a los trabajadores con beneficios económicos por el cumplimiento de metas?					
22	¿Considera que la empresa le ofrece una estabilidad laboral de acuerdo al tiempo que viene laborando?					
	Compromiso afectivo	5	4	3	2	1
Lazo familiar						
23	¿El lazo familiar que mantienen con sus compañeros de trabajo, le motivan a desempeñarse mejor cada día?					
24	¿Existe un compromiso afectivo hacia la organización por el cual no está buscando otro empleo?					
Pertenencia						
25	¿Se siente orgulloso al manifestar que trabaja en esta institución?					
26	¿Siente un gran sentido de pertenencia hacia su centro de trabajo?					
Lealtad						
27	¿Considera usted que se encuentra integrado en la institución donde labora?					

28	¿Se considera leal a la empresa ya que lo ayudado en circunstancias difíciles (prestamos, capacitaciones, etc)?					
Satisfacción						
29	¿Se siente satisfecho con su puesto de trabajo y con las funciones y/o tareas que realiza diariamente?					
30	¿Se siente satisfecho con las relaciones que tiene entre compañero y jefes?					
	Compromiso normativo	5	4	3	2	1
Obligación Moral						
31	¿Cree usted que una de las principales razones por las que continúa trabajando en la institución es porque siente la obligación moral de permanecer en ella?					
32	¿Cree que la culminación satisfactoria de las tareas o actividades encomendadas en su obligación moral?					
Ética						
33	¿Los valores que se fomentan en la empresa son los mismos que practica en su vida diaria?					
34	¿Considera usted que su entorno laboral aplica los valores, principios y pautas éticas y de conducta?					
Reciprocidad						
35	¿Cree usted que debería cumplir siempre a tiempo con las actividades a su cargo en la empresa?					
36	¿Considera usted que su buen desempeño garantiza el cumplimiento de las metas hacia la empresa y por ende su utilidad?					

ANEXO 4

VALIDACIÓN - FICHAS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Empowerment								
1	¿Considera usted que tiene claro cuál es su responsabilidad dentro del centro de labores?	Si		Si		Si		
2	¿Considera usted que siente una gran satisfacción personal cuando realiza con mucha responsabilidad su trabajo?	Si		Si		Si		
3	¿Cree Ud. La autoridad que ejerce su jefe es la correcta?	Si		Si		Si		
4	¿Considera usted que el jefe inmediato es accesible y trata de entender los diferentes puntos de vista que plantea permitiendo trabajar y lograr lo que le asignan?	Si		Si		Si		
5	¿Considera Ud. Que asume el poder de la toma de decisiones para alcanzar el éxito de la empresa?	Si		Si		Si		
6	¿Puede influir en las decisiones tomadas en el centro de trabajo para la mejora desde mi área de trabajo?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 2: Competitividad								
7	¿Considera Ud. Que se le da la oportunidad para influir en la planificación de la empresa?	Si		Si		Si		
8	¿Se a observado algún plan estratégico en la empresa que se haya aplicado ante alguna eventualidad en perjuicio del área de trabajo?	Si		Si		Si		
9	¿Considera Ud. Que la gestión que realizan los directivos de la empresa es eficaz?	Si		Si		Si		
10	¿Considera Ud. Que la acción rápida en conjunto logre dar solución a los problemas que se presentan en la empresa?	Si		Si		Si		
11	¿Considera Ud. ¿Que mantiene una buena comunicación con su jefe?	Si		Si		Si		
12	¿Cree usted que en su trabajo existe libertad para expresarse, facilidad de comunicación y discutir las propias ideas?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 3: Identidad								
13	¿Tiene conocimiento si el código de ética de la empresa se aplica correctamente con todos los trabajadores?	Si		Si		Si		
14	¿Está de acuerdo en que la empresa realice charlas consecutivas vinculadas al código ético de la empresa para reforzar los valores de los trabajadores?	Si		Si		Si		

15	¿Considera Ud. Que sus compañeros de trabajo manifiestan una cultura acertada para mejorar el clima de la organización?	Si		Si		Si		
16	¿Cree usted que la cultura que existe en su área de trabajo ayuda a lograr buenos resultados?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Vilela Navarro Jofer

DNI: 42825357

Especialidad del validador: Magister en Administración con mención en Gerencia Empresarial

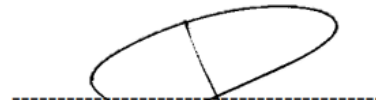
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

3Claridad: 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

Lima, 26 de setiembre del 2022.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso de continuidad							
1	¿Cree usted no poder abandonar su empresa porque se siente obligado con todo su equipo de trabajo?	Si		Si		Si		
2	¿Sería muy difícil para usted dejar la empresa donde trabaja en este momento?	Si		Si		Si		
3	¿Dentro de sus planes considera usted su permanencia en la empresa por un periodo largo o indeterminado?	Si		Si		Si		
4	¿Cree usted que el laborar en la empresa en la actualidad representa una necesidad económica?	Si		Si		Si		
5	¿La empresa incentiva a los trabajadores con beneficios económicos por el cumplimiento de metas?	Si		Si		Si		
6	¿Considera que la empresa le ofrece una estabilidad laboral de acuerdo al tiempo que viene laborando?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso afectivo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	¿El lazo familiar que mantienen con sus compañeros de trabajo, le motivan a desempeñarse mejor cada día?	Si		Si		Si		
8	¿Existe un compromiso afectivo hacia la organización por el cual no está buscando otro empleo?	Si		Si		Si		
9	¿Se siente orgulloso al manifestar que trabaja en esta institución?	Si		Si		Si		
10	¿Siente un gran sentido de pertenencia hacia su centro de trabajo?	Si		Si		Si		
11	¿Considera usted que se encuentra integrado en la institución donde labora?	Si		Si		Si		
12	¿Se considera leal a la empresa ya que lo ayudado en circunstancias difíciles (prestamos, capacitaciones, etc.)?	Si		Si		Si		
13	¿Se siente satisfecho con su puesto de trabajo y con las funciones y/o tareas que realiza diariamente?	Si		Si		Si		
14	¿Se siente satisfecho con las relaciones que tiene entre compañeros y jefes?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15	¿Cree usted que una de las principales razones por las que continúa trabajando en la institución es porque siente la obligación moral de permanecer en ella?	Si		Si		Si		



16	¿Cree que la culminación satisfactoria de las tareas o actividades encomendadas en su obligación moral?	Si		Si		Si		
17	¿Los valores que se fomentan en la empresa son los mismos que practica en su vida diaria?	Si		Si		Si		
18	¿Considera usted que su entorno laboral aplica los valores, principios y pautas éticas y de conducta?	Si		Si		Si		
19	¿Cree usted que debería cumplir siempre a tiempo con las actividades a su cargo en la empresa?	Si		Si		Si		
20	¿Considera usted que su buen desempeño garantiza el cumplimiento de las metas hacia la empresa y por ende su utilidad?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Vilela Navarro Jofer

DNI: 42825357

Especialidad del validador: Magister en Administración con mención en Gerencia Empresarial

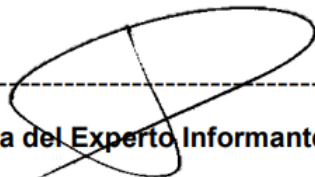
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

3Claridad: 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

Lima, 26 de setiembre del 2022.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Empowerment							
1	¿Considera usted que tiene claro cuál es su responsabilidad dentro del centro de labores?	Si		Si		Si		
2	¿Considera usted que siente una gran satisfacción personal cuando realiza con mucha responsabilidad su trabajo?	Si		Si		Si		
3	¿Cree Ud. que la autoridad que ejerce su jefe es la correcta?	Si		Si		Si		
4	¿Considera usted que el jefe inmediato es accesible y trata de entender los diferentes puntos de vista que plantea, permitiendo trabajar y lograr lo que le asignan?	Si		Si		Si		
5	¿Considera Ud. que asume el poder de la toma de decisiones para alcanzar el éxito de la empresa?	Si		Si		Si		
6	¿Puede influir en las decisiones tomadas en el centro de trabajo para la mejora desde mi área de trabajo?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Competitividad	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	¿Considera Ud. que se le da la oportunidad para influir en la planificación de la empresa?	Si		Si		Si		
8	¿Ha observado algún plan estratégico en la empresa que se haya aplicado ante alguna eventualidad en perjuicio del área de trabajo?	Si		Si		Si		
9	¿Considera Ud. que la gestión que realizan los directivos de la empresa es eficaz?	Si		Si		Si		
10	¿Considera Ud. que la acción rápida en conjunto logre dar solución a los problemas que se presentan en la empresa?	Si		Si		Si		
11	¿Considera Ud. que mantiene una buena comunicación con su jefe?	Si		Si		Si		
12	¿Cree usted que en su trabajo existe libertad para expresarse, facilidad de comunicación y discutir las propias ideas?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Identidad	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	¿Tiene conocimiento si el código de ética de la empresa se aplica correctamente con todos los trabajadores?	Si		Si		Si		
14	¿Está de acuerdo en que la empresa realice charlas consecutivas vinculadas al código ético de la empresa para reforzar los valores de los trabajadores?	Si		Si		Si		

15	¿Considera Ud. que sus compañeros de trabajo manifiestan una cultura acertada para mejorar el clima de la organización?	Si		Si		Si	
16	¿Cree usted que la cultura que existe en su área de trabajo ayuda a lograr buenos resultados?	Si		Si		Si	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Alarcón Javier Gissella Graciela.

DNI: N° 45549835

Especialidad del validador: Magister en Gestión Del Talento Humano.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

3Claridad: 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

Lima, 26 de setiembre del 2022.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso de continuidad							
1	¿Cree usted no poder abandonar su empresa porque se siente obligado con todo su equipo de trabajo?	Si		Si		Si		
2	¿Sería muy difícil para usted dejar la empresa donde trabaja en este momento?	Si		Si		Si		
3	¿Dentro de sus planes considera usted su permanencia en la empresa por un periodo largo o indeterminado?	Si		Si		Si		
4	¿Cree usted que el laborar en la empresa en la actualidad representa una necesidad económica?	Si		Si		Si		
5	¿La empresa incentiva a los trabajadores con beneficios económicos por el cumplimiento de metas?	Si		Si		Si		
6	¿Considera que la empresa le ofrece una estabilidad laboral de acuerdo al tiempo que viene laborando?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso afectivo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿El lazo familiar que mantienen con sus compañeros de trabajo, le motivan a desempeñarse mejor cada día?	Si		Si		Si		
8	¿Existe un compromiso afectivo hacia la organización por el cual no está buscando otro empleo?	Si		Si		Si		
9	¿Se siente orgulloso al manifestar que trabaja en esta institución?	Si		Si		Si		
10	¿Siente un gran sentido de pertenencia hacia su centro de trabajo?	Si		Si		Si		
11	¿Considera usted que se encuentra integrado en la institución donde labora?	Si		Si		Si		
12	¿Se considera leal a la empresa, ya que lo ha ayudado en circunstancias difíciles (préstamos, capacitaciones, etc.)?	Si		Si		Si		
13	¿Se siente satisfecho con su puesto de trabajo y con las funciones y/o tareas que realiza diariamente?	Si		Si		Si		
14	¿Se siente satisfecho con las relaciones que tiene entre compañeros y jefes?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Cree usted que una de las principales razones por las que continúa trabajando en la institución es porque siente la obligación moral de permanecer en ella?	Si		Si		Si		

16	¿Cree que la culminación satisfactoria de las tareas o actividades encomendadas es su obligación moral?	Si		Si		Si	
17	¿Los valores que se fomentan en la empresa son los mismos que practica en su vida diaria?	Si		Si		Si	
18	¿Considera usted que su entorno laboral aplica los valores, principios y pautas éticas y de conducta?	Si		Si		Si	
19	¿Cree usted que debería cumplir siempre a tiempo con las actividades a su cargo en la empresa?	Si		Si		Si	
20	¿Considera usted que su buen desempeño garantiza el cumplimiento de las metas hacia la empresa y por ende su utilidad?	Si		Si		Si	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Alarcón Javier Gissella Graciela.

DNI: N° 45549835

Especialidad del validador: Magister en Gestión Del Talento Humano.

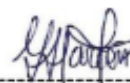
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

3Claridad: 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

Lima, 26 de setiembre del 2022.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Empowerment								
1	¿Considera usted que tiene claro cuál es su responsabilidad dentro del centro de labores?	Si		Si		Si		
2	¿Considera usted que siente una gran satisfacción personal cuando realiza con mucha responsabilidad su trabajo?	Si		Si		Si		
3	¿Cree Ud. La autoridad que ejerce su jefe es la correcta?	Si		Si		Si		
4	¿Considera usted que el jefe inmediato es accesible y trata de entender los diferentes puntos de vista que plantea permitiendo trabajar y lograr lo que le asignan?	Si		Si		Si		
5	¿Considera Ud. Que asume el poder de la toma de decisiones para alcanzar el éxito de la empresa?	Si		Si		Si		
6	¿Puede influir en las decisiones tomadas en el centro de trabajo para la mejora desde mi área de trabajo?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 2: Competitividad		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	¿Considera Ud. Que se le da la oportunidad para influir en la planificación de la empresa?	Si		Si		Si		
8	¿Se a observado algún plan estratégico en la empresa que se haya aplicado ante alguna eventualidad en perjuicio del área de trabajo?	Si		Si		Si		
9	¿Considera Ud. Que la gestión que realizan los directivos de la empresa es eficaz?	Si		Si		Si		
10	¿Considera Ud. Que la acción rápida en conjunto logre dar solución a los problemas que se presentan en la empresa?	Si		Si		Si		
11	¿Considera Ud. ¿Que mantiene una buena comunicación con su jefe?	Si		Si		Si		
12	¿Cree usted que en su trabajo existe libertad para expresarse, facilidad de comunicación y discutir las propias ideas?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 3: Identidad		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	¿Tiene conocimiento si el código de ética de la empresa se aplica correctamente con todos los trabajadores?	Si		Si		Si		
14	¿Está de acuerdo en que la empresa realice charlas consecutivas vinculadas al código ético de la empresa	Si		Si		Si		

	para reforzar los valores de los trabajadores?						
15	¿Considera Ud. Que sus compañeros de trabajo manifiestan una cultura acertada para mejorar el clima de la organización?	Si		Si		Si	
16	¿Cree usted que la cultura que existe en su área de trabajo ayuda a lograr buenos resultados?	Si		Si		Si	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **García Yovera Abraham José**

DNI: 80270538

Especialidad del validador: Magister en Gestión del Talento Humano

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

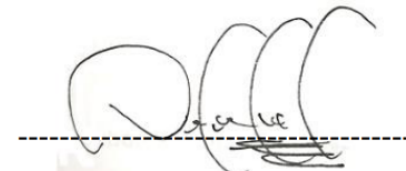
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

3Claridad: 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

Lima, 01 de octubre de 2022.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cree usted no poder abandonar su empresa porque se siente obligado con todo su equipo de trabajo?	Si		Si		Si		
2	¿Sería muy difícil para usted dejar la empresa donde trabaja en este momento?	Si		Si		Si		
3	¿Dentro de sus planes considera usted su permanencia en la empresa por un periodo largo o indeterminado?	Si		Si		Si		
4	¿Cree usted que el laborar en la empresa en la actualidad representa una necesidad económica?	Si		Si		Si		
5	¿La empresa incentiva a los trabajadores con beneficios económicos por el cumplimiento de metas?	Si		Si		Si		
6	¿Considera que la empresa le ofrece una estabilidad laboral de acuerdo al tiempo que viene laborando?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso afectivo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿El lazo familiar que mantienen con sus compañeros de trabajo, le motivan a desempeñarse mejor cada día?	Si		Si		Si		
8	¿Existe un compromiso afectivo hacia la organización por el cual no está buscando otro empleo?	Si		Si		Si		
9	¿Se siente orgulloso al manifestar que trabaja en esta institución?	Si		Si		Si		
10	¿Siente un gran sentido de pertenencia hacia su centro de trabajo?	Si		Si		Si		
11	¿Considera usted que se encuentra integrado en la institución donde labora?	Si		Si		Si		
12	¿Se considera leal a la empresa ya que lo ayudado en circunstancias difíciles (prestamos, capacitaciones, etc.)?	Si		Si		Si		
13	¿Se siente satisfecho con su puesto de trabajo y con las funciones y/o tareas que realiza diariamente?	Si		Si		Si		
14	¿Se siente satisfecho con las relaciones que tiene entre compañeros y jefes?	Si		Si		Si		

	DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15	¿Cree usted que una de las principales razones por las que continúa trabajando en la institución es porque siente la obligación moral de permanecer en ella?	Si		Si		Si		
16	¿Cree que la culminación satisfactoria de las tareas o actividades encomendadas en su obligación moral?	Si		Si		Si		
17	¿Los valores que se fomentan en la empresa son los mismos que practica en su vida diaria?	Si		Si		Si		
18	¿Considera usted que su entorno laboral aplica los valores, principios y pautas éticas y de conducta?	Si		Si		Si		
19	¿Cree usted que debería cumplir siempre a tiempo con las actividades a su cargo en la empresa?	Si		Si		Si		
20	¿Considera usted que su buen desempeño garantiza el cumplimiento de las metas hacia la empresa y por ende su utilidad?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: García Yovera Abraham José

DNI: 80270538

Especialidad del validador: Magister en Gestión del Talento Humano

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

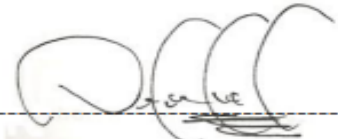
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

3Claridad: 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

Lima, 01 de octubre de 2022.



Firma del Experto Informante.

ANEXO 5

FIABILIDAD – ALFA CRONBACH

Variable Motivación Intrínseca

Tabla 8. Variable Motivación Intrínseca

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,820	,799	16

Variable Compromiso Organizacional

Tabla 9. Variable Compromiso Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,805	,819	20

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves y Rodríguez (2018)

Tabla 10. General: Resumen de procesamiento de casos

General

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,816	,835	36

ANEXO 6

PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 11. Pruebas de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVAINTRINSECA	,130	32	,184	,962	32	,315
COMPROMISOORGANIZ	,149	32	,069	,942	32	,083

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Tabla 12. Resumen de procesamiento de casos

	Resumen de procesamiento de casos					
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
MOTIVAINTRINSECA	32	100,0%	0	0,0%	32	100,0%
COMPROMISOORGANIZ	32	100,0%	0	0,0%	32	100,0%

Interpretación del coeficiente Rho de Pearson

Rango de valores	Interpretación
-1,00	Correlación negativa perfecta: -1
-0,90	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
-0,75	Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
-0,50	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
-0,25	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
-0,10	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
0,00	No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
+0,10	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
+0,25	Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
+0,50	Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
+0,75	Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
+0,90	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99

Fuente: Pineda (2019)

ANEXO 7



CLAS LA HUACA
CENTRO DE SALUD LA HUACA

MINISTERIO DE SALUD
SUB REGIÓN DE SALUD
"LUCIANO CASTILLO"

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

La Huaca, Sábado 22 Octubre Del 2022.

OFICIO N° 0271-2022-MINSA-GR P-DISA-PIU-S-CLAS LH-G.

A: BACH. LIZBETH ALEJANDRINA GUTIERREZ ROSALES
BACH. TIRSA DALLANA ZAPATA AGUIRRE.

ASUNTO:

- AUTORIZACION PARA PERMISO DE REALIZAR LA INVESTIGACION Y PUBLICAR RESULTADOS

Es muy grato dirigirme a ustedes para saludarles muy cordialmente a nombre del Centro Salud La Huaca y en el mío propio, y a la vez comunicarle que:

De acuerdo a la solicitud enviada por ustedes, por este medio del presente documento autorizo a **Bach. Lizbeth Alejandrina Gutierrez Rosales** y **Bach. Tirsá Dallana Zapata Aguirre** a realizar la investigación sobre el tema "MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO SALUD LA HUACA, PAITA 2022", Correspondiente a un estudio para sus tesis.

Además, comprendo que las personas invitadas, lo hacen de manera voluntaria previo consentimiento informado, independiente de mi autorización.

También comprendo que implica un manejo confidencial, por lo que los participantes no serán identificados, La información obtenida será utilizada sólo con fines de esta investigación.

Permito la recopilación de información y publicación de resultados obtenidas a través de las encuestas.

Atentamente.

Carlos A. Salazar Gonzaga
Médico jefe
C. S. La Huaca

¡TRABAJAMOS... PORQUE TU SALUD ES LO MÁS IMPORTANTE PARA NOSOTROS
CENTRO SALUD LA HUACA – DISTRITO LA HUACA
CALLE INCLÁN 409 LA HUACA – PAITA. E-MAIL: clasahuacainstitucional@gmail.com
CELULAR DEL MÉDICO GERENTE: 968 229 258



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Motivación Intrínseca y Compromiso Organizacional de los trabajadores del centro de Salud La Huaca, Paíta 2022", cuyos autores son GUTIERREZ ROSALES LIZBETH ALEJANDRINA, ZAPATA AGUIRRE TIRSA DALLANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 07 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE DNI: 80270538 ORCID: 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 07- 12-2022 09:41:04

Código documento Trilce: TRI - 0477461