

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

**Motivación laboral y compromiso organizacional de los  
trabajadores de la Red de Salud San Miguel, 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y  
Negocios Internacionales

**Autor:**

David Espinoza Cruzado

**Asesor:**

Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto

Lima, 05 de diciembre de 2022

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

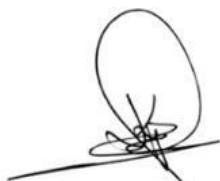
Karina Elizabeth Paredes Abando, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Motivación laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Red de Salud San Miguel, 2021”** constituye la memoria que presenta el Bachiller David Espinoza Cruzado para obtener el título de Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 05 días del mes de diciembre del año 2022.



---

Nombres y apellidos del asesor

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 05 días del mes de diciembre del año 2022 siendo las 16:00 horas., se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor presidente del Jurado: Mg. Lizardo Vásquez Villanueva el secretario: Mg. Yessica Del Rocío Erazo Ordoñez y como miembros Mg. Julio Gerson Rengifo Mansilla y el asesor Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: "Motivación laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Red de Salud San Miguel, 2021" de los Bachilleres:

a. David Espinoza Cruzado

Conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): David Espinoza Cruzado

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

_____ Presidente		 _____ Secretario
 _____ Asesor	_____ Miembro	_____ Miembro
 _____ Candidato/a (a)		_____ Candidato/a (b)

# Motivación laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la red de salud de San Miguel, 2021

## Work motivation and organizational commitment of the workers of the Health network of San Miguel, 2021

David Espinoza Cruzado<sup>1</sup>; Karina Elizabeth Paredes Abanto<sup>2</sup>

1 Universidad Peruana Unión, Km 19 Carretera Central, Nana, Lurigancho, Perú.

2 Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión. Km 19 Carretera Central, Ñaña, Lurigancho, Perú

\*Autor correspondiente: [david.ec@upeu.edu.pe](mailto:david.ec@upeu.edu.pe) (D. Espinoza).

---

### RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la red salud San Miguel. Respecto a la metodología, es una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo – correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. En cuanto a la población, estuvo constituida por 230 colaboradores y la muestra estuvo conformada por 145 trabajadores, siendo el tipo de muestreo el no probabilístico y a conveniencia del autor. Con respecto a los resultados, los datos descriptivos indican que el 59,3% de los trabajadores presentan niveles bajos de motivación laboral y el 40,7% indican tener niveles medios, en tanto que no existe cifras para los niveles altos; asimismo, los datos para la variable compromiso organizacional, se evidencia que el 51,7% de trabajadores presentan niveles bajos, el 47,6% niveles medios y solamente el 0,7% presentaron altos niveles de compromiso organizacional. En cuanto a los datos inferenciales, el estadístico Rho de Spearman presenta un valor de 0,444 y el nivel de significancia con un P – valor = 0,000 < 0,05. Por ello, en el presente estudio se concluye afirmando la correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la red salud de San Miguel.

**Palabras clave:** motivación laboral, motivación intrínseca, motivación extrínseca, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo.

### ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between work motivation and organizational commitment in the workers of the San Miguel health network. Regarding the methodology, it is a quantitative research, descriptive - correlational, non-experimental design and cross-sectional. Regarding the population and sample, it was made up of 145 workers, the type of sampling being non-probabilistic and at the convenience of the author. Regarding the results, the descriptive data indicate that 59.3% of the workers present low levels of work motivation and 40.7% indicate having medium levels, while there are no figures for high levels; Likewise, the data for the organizational commitment variable shows that 51.7% of workers have low levels, 47.6% have medium levels and only 0.7% have high levels of organizational commitment. Regarding the inferential data, Spearman's Rho statistic presents a value of 0.444 and the level of significance with a P – value = 0.000 < 0.05. For this reason, the present study concludes by affirming the correlation between work motivation and organizational commitment in the workers of the San Miguel health network.

**Keywords:** work motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation, affective commitment, continuity commitment, normative commitment.

### INTRODUCCIÓN

Actualmente, las empresas proveen mayor énfasis en el recurso humano y para ello se debe tener presente que las organizaciones están formadas por múltiples personalidades psicológicas que diariamente se evidencia en los

colaboradores (Chóez-López & Vélez-Mendoza, 2021). Cuando un colaborador está motivado, se dirige hacia el objetivo, es persistente y sobrepasa de las dificultades que limitan al logro de metas (Puma & Estrada, 2020). En ese sentido, Rodríguez (2020) sostiene que la motivación se

convierte en un factor indispensable en una organización ya que gracias a ella se conoce el camino para cumplir los objetivos. Mientras que, Zubiri (2019) afirma que hablar de motivación es referirse a calidad y éxito en una organización.

En cuanto a la conceptualización, Barcia et al. (2019) señalan que es aquella acción que promueve el colaborador al efectuar determinadas labores o conductas para alcanzar metas en cierta entidad. Por su parte, Osorio et al. (2016) sostienen que la motivación se considera como la fuerza psicológica que promueve a los seres humanos iniciar, mantener y mejorar las responsabilidades laborales.

Para tener un panorama amplio referente a la motivación, Peña y Villón (2018) hablan sobre la desmotivación como una dimensión que mide el excesivo estrés o presión de un colaborador. Asimismo, Orbegoso (2019) presenta a la regulación externa, la misma que se produce cuando un trabajador hace una actividad con el fin de obtener una recompensa o evitar un castigo, aun cuando no le guste hacer lo que se le pida. También, Aguayo y Veramendi (2019) refieren a la motivación extrínseca, la misma que se relaciona con las percepciones principales de recompensas e incentivo como elogios, reconocimientos, felicitaciones, galardones, etc. Por su parte, Tejada (2020) hace mención de la regulación introyectada como aquella inspiración de actuar a partir de incentivos o compensación externa que se pueden adquirir, por ejemplo, un aumento salarial, ascenso, etc. Finalmente, Aguayo y Veramendi (2019) hablan sobre la regulación identificada como un tipo de motivación que se ven influenciados directamente por las preferencias personales, la satisfacción o el placer.

En cuanto al compromiso organizacional, Aldana et al. (2018) lo definen como un impulso concerniente y de intervención al sujeto respecto de una organización en particular; por su parte, Guerrero (2019) postula que el compromiso organizacional se define como un estado psicológico que un colaborador declara por medio de predisposición al trabajo.

El objetivo principal del estudio fue determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Red de Salud San Miguel.

## **METODOLOGÍA**

En el presente estudio, se aplicó un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con diseño correlacional y transversal. Además, se consideró una población de 230 trabajadores y una muestra de 145

seleccionados mediante el muestreo no probabilístico.

La técnica que se aplicó fue la encuesta cuyos instrumentos fueron validados mediante tres expertos que revisaron la relevancia, representatividad y claridad, para ello se aplicó la V de Aiken. En cuanto a la confiabilidad, se usó el estadístico de Alfa de Crombach obteniendo un valor de 0,890 (alta confiabilidad).

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

En la tabla 1, se aprecia los niveles de la motivación laboral y sus dimensiones, en cuanto a la variable se observa que la mayoría; es decir, el 59,3% de encuestados afirman que existe un nivel bajo de motivación. En cuanto a las dimensiones, en primer lugar, se observa la desmotivación con un nivel medio, en un 75,9%. Asimismo, la motivación intrínseca se encuentra en un nivel bajo con un 65,5% y un nivel medio con un 32,4%. Respecto a la regulación identificada, se observa en su mayoría los niveles medios con un 53,8%. También se tiene a la regulación introyectada, con un nivel bajo en un 94,5%, en tanto que, en los niveles altos no se encontró porcentaje alguno. Finalmente, se presenta la regulación externa donde se observa que en su mayoría; es decir, el 94,5% tienen niveles bajos. En contraste, el estudio de Puma & Estrada (2020) afirman que el 55% de trabajadores tienen un nivel moderado de motivación laboral, el 37,5% un nivel alto y el 7,5% un nivel bajo. Datos similares, se encuentra en el estudio de (Bernable, 2018), pues, verificó que los participantes presentan en su mayoría niveles medios y bajos de la motivación laboral. En efecto, se verifica discrepancias en los estudios, por ello se sugiere seguir abordando estudios similares y seguir corroborando y contrastando datos estadísticos.

En la tabla 2, se observa los niveles de la variable compromiso organizacional juntamente con sus dimensiones, se afirma que el 51,7% de encuestados presentan niveles bajos de compromiso organizacional. Asimismo, se presenta a la primera dimensión que es compromiso afectivo y se observa que predominan los niveles medios con un 78,6%. Luego se encuentra la dimensión compromiso de continuidad, donde el 75,9% de individuos presentaron niveles bajos. Finalmente, se encuentra el compromiso normativo y se observa los niveles bajos en un 71,7%. En contraste a ello, se observan resultados similares a los niveles de la variable anterior, donde predominan los niveles bajos y medios en cuanto al compromiso organizacional y sus dimensiones. Mientras que, en el estudio de Puma & Estrada (2020), se menciona que el 73,8% de los

colaboradores presentan niveles altos de compromiso organizacional, el 22,5% presentan niveles medios y solamente un 3,8% en niveles bajos. En ese sentido, se observa que hay algunas semejanzas y también existen discrepancias respecto a los hallazgos encontrados, por ello, se sugiere abordar estudios de esta índole a fin de corroborar o discrepar dichos resultados. Asimismo, se puede apreciar, que la variable motivación laboral es de vital importancia, pues, se relaciona de manera directa en el compromiso organizacional; ante ello, se recomienda seguir

investigando a fin de verificar la realidad de cada empresa respecto a la motivación y compromiso organizacional; pues, luego de haber evidenciado los resultados también se sugiere al personal administrativo y gerencial, se encarguen de generar o gestionar políticas de tal manera que incentiven a los colaboradores, por ejemplo, reconocimientos, brindarles cursos de especialización, bonos para que se sientan satisfechos con sus labores que día a día realizan en compromiso con la empresa.

**Tabla 1**  
Motivación laboral de los trabajadores de la red salud San Miguel

Nivel	Variable						Dimensión					
	Motivación laboral		Desmotivación		Motivación intrínseca		Regulación identificada		Regulación introyectada		Regulación externa	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	86	59.30%	24	16.60%	95	65.50%	5	3.40%	137	94.50%	137	94.50%
Medio	59	40.70%	110	75.90%	47	32.40%	78	53.80%	8	5.50%	8	5.50%
Bajo	0	0%	11	7.50%	3	2.10%	62	42.80%	0	0%	0	0%
Total	145	100%	145	100%	145	100%	145	100%	145	100%	145	100%

**Tabla 2**  
Compromiso organizacional de los trabajadores de la red salud San Miguel

Nivel	Variable				Dimensión			
	Compromiso organizacional		Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	75	51.70%	25	17.20%	110	75.90%	104	71.70%
Medio	69	47.60%	114	78.60%	34	23.40%	39	26.90%
Bajo	1	1%	6	4.20%	1	0.70%	2	1.40%
Total	145	100%	145	100%	145	100%	145	100%

En la tabla 3 se observa al nivel de significancia (P valor) en ambas variables y dimensiones que son menos al 5%, por ello se rechaza la H0, de tal manera se asegura que los datos no siguen una distribución normal, por esta razón se hará uso de la prueba de Rho de Spearman para probar la hipótesis de investigación.

**Tabla 3**  
Prueba de normalidad de datos de la muestra

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	Gl.	Sig.
<b>motivación laboral</b>	0.657	145	0.000
Desmotivación	0.715	145	0.000
Motivación intrínseca	0.239	145	0.000
Regulación identificada	0.646	145	0.000
Regulación introyectada	0.624	145	0.000
Regulación externa	0.645	145	0.000
<b>Compromiso organizacional</b>	0.443	145	0.000
Compromiso afectivo	0.468	145	0.000
Compromiso de continuidad	0.446	145	0.000
Compromiso normativo	0.346	145	0.000

En la tabla 4 se observa la correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional y se observa al coeficiente de Rho de Spearman = ,444 y el nivel de significancia P – valor = ,000. Lo cual queda demostrado estadísticamente que existe correlación significativa entre las variables de estudio y se puede afirmar que a medida que la motivación laboral aumenta el compromiso organizacional también va en proporción a ello. Considerando que en el presente estudio la correlación no es muy fuerte en comparación con otros estudios donde existe alta intensidad correlativa, cabe mencionar que dichos hallazgos cobran sentido al verificar que existe niveles bajos y medios de motivación, ese índice es un reflejo de que los trabajadores no estén muy comprometidos con la organización, pues, de acuerdo con la literatura revisada, el logro de metas, objetivos y éxito de una empresa depende mucho de la motivación laboral. Algo similar ocurre con la investigación de Berardi (2015), quien menciona que cuanto más motivado está

un colaborador, mejorará el compromiso organizacional; asimismo, Puma y Estrada (2020) postulan que la motivación laboral se correlaciona de manera directa con el compromiso organizacional, pues, el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,759 y el P – valor igual a 0,000<0,05, esto quiere decir que mientras los trabajadores presenten más motivación laboral, tendrán mayor compromiso organizacional. Del mismo modo, Tejada (2020) concluye que la motivación laboral y el compromiso organizacional tienen una correlación positiva, moderada y altamente significativa, a esto se suma, Frontado y Muñóz (2017), Bendezú y Ugarte (2020), Romero (2021) y Moncada (2021) quienes siguen evidenciando que existe una relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones públicas. En segundo lugar, se observa la relación entre la motivación laboral y el compromiso afectivo y se obtiene valores del estadístico Rho de Spearman = ,382 y el P – valor = ,000; por ello, se afirma la relación entre la variable y la primera dimensión del compromiso organizacional. En este caso, también se verifica un índice bajo de correlación, pues el estudio ha demostrado que en mayoría hay bajos niveles de motivación y ello repercute en el compromiso afectivo, pues, el colaborador no se siente identificado con las metas y objetivos de la empresa. Dicho fenómeno hace que la intensidad de correlación disminuya.

En tercer lugar, se presenta la relación entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad, lo cual queda estadísticamente evidenciado que existe correlación significativa entre la variable mencionada y la segunda dimensión del compromiso organizacional, pues, el Rho de Spearman = ,309 y el P – valor = ,000. En este apartado, existe preocupación, pues en gran cantidad existen niveles bajos de continuidad; es decir, existe un alto riesgo de que los colaboradores abandonen el empleo por factores internos y dicho fenómeno hace que la motivación se vea afectada y no esté muy relacionada con el compromiso organizacional. Finalmente, también, se verifica que la motivación laboral se relaciona con el compromiso normativo, pues, el coeficiente de Rho de Spearman = ,372 y el P valor = ,000. Al igual que las anteriores, los colaboradores presentan bajos niveles de normatividad, lo que incluye la reciprocidad, sentimiento de lealtad, etc. Por ello, las asociaciones entre estas dimensiones se ven un poco distantes. Ahora bien, Con relación a la motivación y las dimensiones de la variable compromiso

organizacional resultaron que la motivación laboral se relaciona de manera directa con cada una de las dimensiones del compromiso organizacional, los datos muestran que dicha variable se relaciona con el afectivo con un nivel de significancia P – valor = 0,000 y el Rho de Spearman = 382, compromiso de continuidad P – valor = 0,000 y el Rho de Spearman = 309 y compromiso normativo P – valor = 0,000 y el Rho de Spearman = 372. Algo similar ocurre en la investigación de Puma & Estrada (2020), puesto que, en su estudio indican que la motivación laboral se relacionan con las dimensiones del compromiso organizacional; iniciando con el compromiso afectivo Rho de Spearman = 0,652; p=0,000<0,05; compromiso de continuidad, Rho de Spearman = 0,579; p=0,000<0,05 y compromiso normativo Rho de Spearman = 0,751; p=0,000<0,05. Asimismo, Chambi (2018), Frontado Muñóz (2017), Bendezú y Ugarte (2020) y Romero (2021) evidencian que las dimensiones compromiso afectivo, de continuidad y normativo se relacionan de manera directa y significativamente con la motivación laboral.

**Tabla 4**

Relación entre la motivación laboral, clima organizacional y sus dimensiones en los trabajadores de la red salud San Miguel

Dimensiones del clima organizacional	Motivación Laboral	
	Rho de Spearman	Sig. n
Clima organizacional	,444**	,000 145
Compromiso afectivo	,382**	,000 145
Compromiso de continuidad	,309**	,000 145
Compromiso normativo	,372**	,000 145

## CONCLUSIONES

Luego de haber abordado el estudio, se concluyó que la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Red de Salud San Miguel se relacionan. Asimismo, se pudo verificar la relación de la motivación en las dimensiones del compromiso organizacional. Por otro lado, un resultado emergente en el presente estudio fue que los trabajadores en su mayoría presentan niveles bajos de motivación laboral, asimismo, compromiso organizacional. Con respecto al presente estudio, contribuye en la medida de una mejor comprensión de las variables estudiadas, de igual manera, contribuye a tomar conciencia y reflexión respecto al bienestar de los trabajadores, asimismo, buscar estrategias para potenciar las habilidades de cada trabajador, lograr una buena

motivación y junto a ello mejorar el compromiso organizacional.

Los resultados obtenidos, se unen a los demás estudios y ambas certifican la necesidad de seguir investigando en el ámbito empresarial especialmente en la motivación laboral, pues de ello depende la organización y el éxito de una empresa; asimismo, el presente estudio estimula a los directivos, gerencia y responsables de la empresa a tomar buenas decisiones como empresa y sociedad.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguayo, R. R., & Veramendi, J. J. (2019). *Realacion de la Motivación Laboral con el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de la Joya*.
- Aldana, E. E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Revista Espacios*, 39, 1–11.
- Barcia, M. F., Cedeño, D. E., & Bermúdez, A. A. (2019). Niveles de Motivación en el Desempeño Laboral. *Observatorio de La Economía Latinoamericana*, 16.
- Bendezú, B., & Ugarte, B. (2020). *Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo en la unidad ejecutora 410 Hospital de Quillabamba - provincia de la convencion - 2020*.
- Berardi, A. (2015). Motivación laboral y engagement en el sector público nacional. *Revista Fasta*, 1–67. [http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015\\_CP\\_006.pdf?sequence=1%0Ahttp://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015\\_CP\\_006.pdf?sequence=1%5Chttp://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/handle/123456789/882](http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1%0Ahttp://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1%5Chttp://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/handle/123456789/882)
- Bernable, B. Y. (2018). *Motivación laboral en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 -UGEL N° 06 Vitarte; 2017*.
- Chambi, J. M. (2018). Relación de la Motivación Laboral con el Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad distrital de Paucarpata en el año 2018. In *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*.
- Chóez-López, M. E., & Vélez-Mendoza, L. (2021). Work motivation and its relationship with the level of organizational commitment in driving schools. *Polo Del Conocimiento*, 6(4), 88–107. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2540>
- Frontado, M., & Muñoz, J. (2017). *Motivación y Compromiso Organizacional en una institución pública*.
- Guerrero, P. A. (2019). *Compromiso Organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los Colaboradores de un Banco Chiclayano, 2018*.
- Moncada, M. R. (2021). *Empowerment y su relación en el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca - 2020*.
- Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan y Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Revista Científica de Educación*, 2(1), 75–93. <https://revistas.unasp.edu.br>
- Osorio, K., Arango, A., & Acosta, E. (2016). La Motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 3(2), 22–35.
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). Job motivation and organizational commitment. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 224–3569, 46–55.
- Rodríguez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información Tecnológica*, 31(2), 207–220. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642020000200207>
- Romero, D. (2021). Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque. In *Psikologi Perkembangan* (Issue October 2013). <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Tejada, O. S. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020*.
- Zubiri, F. (2019). Satisfacción y motivación profesional. *Anales Del Sistema Sanitario de Navarra*, 36(2), 193–196. <https://doi.org/10.4321/S1137-66272013000200002>

Re: Estimados buenas noches, la presente es motivo para hacerles llegar mi artículo titulado "Motivación Laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Red de Salud San Miguel." y solicito que evalúen para su publicación.

[SCIÉND-UNT] <sciendo@unitru.edu.pe>

Lun 14/11/2022 10:47

Para: David Espinoza Cruzado <david.ec@upeu.edu.pe>

Estimado autor

Buen día

Gracias por enviar su manuscrito "Motivación Laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Red de Salud San Miguel" a la revista SCIÉND. Seguirá los respectivos procesos de revisión para su aceptación y posible publicación.

El tiempo estimado de respuesta de la primera revisión es entre uno y dos meses.

Estamos en comunicación,

El vie, 11 nov 2022 a las 19:20, David Espinoza Cruzado (<[david.ec@upeu.edu.pe](mailto:david.ec@upeu.edu.pe)>) escribió:

Sin otro particular y agradeciendo su atención, me despido.

Atentamente.

David Espinoza Cruzado

--

Ing. Elías Silva  
Editor Adjunto  
Revista SCIÉND