



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Motivación laboral y compromiso organizacional en personal
de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital
Público de Chiclayo-2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Paredes Guarniz, Hilda Violeta (orcid.org/0000-0002-3171-6592)

ASESORES:

Dra. Chavarry Ysla, Patricia del Rocio (orcid.org/0000-0003-0575-3717)
Dr. Santisteban Salazar, Nelson Cesar (orcid.org/0000-0003-0092-5495)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico esta tesis con todo mi amor a mis hijos Flavio y Joaquín por su tiempo cedido para que pueda cumplir y alcanzar mi meta, también a mi esposo Edgar quien me dio la fuerza suficiente para poder alcanzarla y seguir creciendo como persona y profesional.

Hilda Violeta

AGRADECIMIENTO

Expreso sinceramente el agradecimiento a mis compañeros de trabajo, el personal de enfermería, licenciados y técnicos que se dieron un tiempo en sus actividades para poder participar del estudio, Agradezco el apoyo de los asesores de tesis que contribuyeron para mi culminación exitosa.

Para culminar agradezco a mi casa de estudios la Universidad César Vallejo por hacer profesiones de calidad y con aptitud, para afrontar retos en cada desempeño laboral.

La autora



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVARRY YSLA PATRICIA DEL ROCIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Motivación laboral y compromiso organizacional en personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público de Chiclayo-2023", cuyo autor es PAREDES GUARNIZ HILDA VIOLETA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

CHICLAYO, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVARRY YSLA PATRICIA DEL ROCIO DNI: 16658907 ORCID: 0000-0003-0575-3717	Firmado electrónicamente por: CHAVARRYP el 05- 08-2023 09:55:44

Código documento Trilce: TRI - 0632188



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PAREDES GUARNIZ HILDA VIOLETA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivacion laboral y compromiso organizacional en personal de enfermeria del servicio de emergencia de un Hospital Público de Chiclayo-2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
HILDA VIOLETA PAREDES GUARNIZ DNI: 43677742 ORCID: 0000-0002-3171-6592	Firmado electrónicamente por: HPAREDESGU el 31- 07-2023 09:22:05

Código documento Trilce: TRI - 0632186

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	21
3.6 Métodos de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Prueba de normalidad de los datos	35
Tabla 2	Nivel de motivación laboral de enfermería del servicio de emergencia	36
Tabla 3	Nivel de motivación laboral de enfermería del servicio de emergencia, según dimensiones	37
Tabla 4	Nivel de compromiso organizacional de enfermería del servicio de emergencia	38
Tabla 5	Nivel de compromiso organizacional de enfermería del servicio de emergencia, según dimensiones	39
Tabla 6	Correlación de la motivación laboral y el compromiso organizacional	40
Tabla 7	Correlación de las dimensiones de motivación laboral y el compromiso organizacional	41
Tabla 8	Contrastación de hipótesis de la motivación laboral y el compromiso organizacional	42
Tabla 9	Contrastación de las dimensiones de la motivación laboral y el compromiso organizacional	43

RESUMEN

El desarrollo de esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Chiclayo-2023. Está estructurada con el enfoque cuantitativo, de tipo básica, correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 108 enfermeros y para el acopio de la información se aplicó el cuestionario que incluía 40 ítems de la variable motivación y 18 ítems en el compromiso organizacional, valorados con la escala de Likert, legitimados por juicio de 3 expertos. La confiabilidad del instrumento fue mediante el Alfa de Cronbach cuyo valor fue de 0,864 y 0,879 indicando alta confiabilidad. De acuerdo al coeficiente de correlación se aplicó el Rho de Spearman cuyo valor fue 0,462 entre las variables. También se utilizó el Rho de Spearman para calcular la correlación entre la variable compromiso y la dimensión necesidad de logro obteniendo resultado de 0,340 (significativa), asimismo con la dimensión necesidad de poder resultando el valor de 0,15 (positiva moderado) y con la dimensión necesidad de afiliación dando un resultado de 0,314 (positiva baja). De esta manera se concluye que hay relación entre las variables objeto de la investigación.

Palabras clave: Personal de enfermería, Compromiso laboral, Motivación, Afiliación organizacional.

ABSTRACT

The development of this research aimed to determine the relationship between work motivation and organizational commitment in nursing staff of the emergency service of a public hospital in Chiclayo-2023. It is structured with a quantitative approach, basic, correlational and non-experimental design. The sample was made up of 108 nurses and to collect the information, the questionnaire was applied that included 40 items on the motivation variable and 18 items on organizational commitment, assessed with the Likert scale, legitimized by the judgment of 3 experts. The reliability of the instrument was through Cronbach's Alpha, the value of which was 0.864 and 0.879, indicating high reliability. According to the correlation coefficient, Spearman's Rho was applied, the value of which was 0.462 between the variables. Spearman's Rho was also used to calculate the correlation between the commitment variable and the need for achievement dimension, obtaining a result of 0.340 (significant), also with the need for power dimension, resulting in a value of 0.15 (moderately positive) and with the need for affiliation dimension giving a result of 0.314 (low positive). In this way, it is concluded that there is a relationship between the variables under investigation.

Keywords: Nursing staff, Work commitment, Motivation, Organizational affiliation.

I. INTRODUCCIÓN

En el entorno actual, existe una necesidad de generar cambios en la forma de trabajar, el cual, requieren crear equipos que estén hondamente comprometidos con las metas estratégicas, organizacionales y operativos. En efecto, la gestión del recurso humano se considera una de las funciones primordiales en una institución de salud donde la satisfacción y las condiciones laborales, se consideran importantes. En consecuencia, a nivel mundial Haroon & Qahtani (2020) señala que en el Ministerio de Salud de Arabia Saudita ha enfatizado la importancia del ausentismo laboral, debido a que más del 56% de los trabajadores de la salud en los nosocomios públicos no tienen compromiso con la organización para su trabajo.

Además, la escasez de enfermeras se ha convertido en un problema crítico mundial para los servicios de salud, en China, la falta de personal tiene un grave impacto en la calidad de la atención clínica enfrentando grandes desafíos que sobrecargan de trabajo a las enfermeras, lo que lleva a una reducción de su compromiso laboral (Wang et al., 2022). Por el contrario, en Turquía, informaron que el 61% del personal asistencial dijeron que tienen la intención de dejar su centro de laborales actual debido a que la mayoría de ellos están insatisfechos con su trabajo o desmotivados (Masum et al., 2020). Al mismo tiempo, Hotchkiss et al. (2021) han revelado que el personal de salud etíope indicó que el compromiso laboral se vio negativamente afectado por los niveles bajos de motivación; porque el 42% piensa que no hay trabajo en equipo.

Por otro lado, según Kröger & Puthenparambil (2020) señalan que alrededor del 40% de las enfermeras en los países nórdicos y el 75% en Finlandia han considerado dejar sus trabajos. Las razones de esto son por la falta de compromiso y excesiva carga laboral física y mental causada por un mayor número de clientes más complejos y menos personal (Saleh et al., 2022). De igual forma, Santana (2022) en Chile, muestra que la gran parte del personal de la salud están motivados por su escenario laboral; sin embargo, el 26% mostró lo opuesto, es decir, no

están motivados por el ambiente de trabajo inadecuado cuando los recursos son escasos (equipo biomédico).

En el contexto nacional, Conexión Esan (2020) en un informe, se tiene que 1 de cada 4 trabajadores han decidido quedarse en una institución durante su primer día laboral, y el 86% tiende a tomar decisiones dentro de los seis meses próximos. Conjuntamente, D'Agostino (2019) replica que un 77% de empresas peruanas consideran que ante la falta de compromiso laboral, se constituye como un problema principal para retener a los profesionales de salud, y esto se debe a factores asociados con la escases de recursos y medios, falta de experiencia, sobre carga de trabajo y sobre todo no existe una buena remuneración.

Bajo el supuesto de Dresda (2021) sostiene que el personal de los establecimientos de salud públicos no están motivados para trabajar, lo que genera una baja satisfacción laboral, lo que afecta la baja productividad laboral. En el ámbito local, el escaso compromiso organizacional se ha transformado en un importante problema en el sector salud; y esto no es ajeno en el Hospital Regional Lambayeque, debido a que en el servicio de emergencia se percibe el ausentismo laboral del personal de enfermería ya que es una de las áreas con mucha más demanda de paciente, y esto se debe primordialmente a que cada uno de ellos carece de motivación; conduce a un ambiente de trabajo inoportuno y malas relaciones interpersonales.

Así, todos estos factores contribuyen a la falta de identificación y apego del cuidador a la organización. Es así, que la formulación del problema, es: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público de Chiclayo-2023?; en consecuencia, los problemas específicos son: ¿Cuál es el nivel de motivación laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia?; ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia? y ¿Cómo se relacionan las dimensiones de la motivación laboral en el servicio de emergencia de un hospital público de Chiclayo?

Por tal motivo, la investigación ha sido importante porque se ha evaluado la relación entre las variables antes mencionadas, en personal enfermero de hospital de tercer nivel de atención; en consecuencia, el aporte social define al personal enfermero como los beneficiarios del estudio, porque se puede identificar a los principales factores que afectan el compromiso laboral y la motivación. En efecto la relevancia teórica, es coadyuvante porque se exponen y describen los diferentes enfoques teóricos que sustentan la investigación y, sobre todo, ayudan a comprender el problema que se analiza. Finalmente, el aporte metodológico fue hacia las herramientas desarrolladas, ya que pueden servir de modelo para otras indagaciones con objetivos similares.

Por consiguiente, el objetivo general es determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Chiclayo-2023; bajo ese mismo argumento, los objetivos específicos son: identificar el nivel de motivación laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia; identificar el nivel de compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia y relacionar las dimensiones de la motivación laboral y compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público.

Por último, se presentó como hipótesis de estudio: Ha: Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Chiclayo-2023 y la hipótesis nula Ho: No existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Chiclayo-2023. Paralelamente a ello, las hipótesis específicas han quedado formuladas: Ha: Existe relación entre las dimensiones de la motivación laboral y el compromiso organizacional en personal de enfermería del servicio de emergencia y la hipótesis nula Ho: No existe relación entre las dimensiones de la motivación laboral y el compromiso organizacional en personal de enfermería del servicio de emergencia.

II. MARCO TEÓRICO

En relación al contenido de este capítulo, inicia con la descripción de los antecedentes del estudio; el cual, serán las bases de respaldo de los resultados que se obtendrán en la investigación; es por ello, que a nivel internacional:

Karaferis et al. (2022) cuyo objetivo fue examinar en detalle los factores que pueden afectar a la motivación y el compromiso en el trabajo por parte del personal de salud en un área crítica en Grecia. Dicho ello, el estudio se realizó bajo el enfoque correlacional y cuantitativo, con una muestra de 84 colaboradores de un nosocomio público. La tasa de respuesta fue del 81,95% y se recogieron 3.278 cuestionarios. Los resultados sugieren que los factores de motivación extrínseca tienen puntuaciones medias ligeramente más altas ($MS=8,30$) que los factores de motivación intrínseca ($7,81$). El papel de factores como necesidad de logro ($9,31$), necesidad de afiliación ($8,91$), poder ($8,89$) y seguridad laboral ($8,86$) fue significativo.

El presente artículo, aporta al estudio, porque se puede deducir que la motivación laboral se ha transformado en un elemento vital en el compromiso de las instituciones, porque da a conocer las causas de las conductas individuales en las organizaciones de salud y sobre todo en un área crítica.

Por otro lado, Kheirkhah et al. (2019) presenta como fin estudiar la correlación entre el compromiso y la motivación laboral del sistema de salud a mejorar la calidad de los servicios prestados en India. Este es un estudio transversal y correlacional, donde la muestra lo conformaron 132 enfermeras. Por ello, se halló una correlación significativa entre el compromiso y la motivación laboral ($r = 0,68$, $P < 0,001$). Se obtuvo una correlación mayor entre el compromiso emocional y la motivación ($r = 0,81$), compromiso normativo ($r = 0,78$) y compromiso continuo ($r=0,65$). En ese sentido, la motivación más concerniente es la necesidad de poder ($r = 0,85$), afiliación y necesidad de logro ($r = 0,47$).

Dicho artículo es de gran aporte porque mostrando la importancia de la comunicación, las recompensas y los elementos de recompensa en el cuidado de la salud, que consiguen ayudar a aumentar el impacto y el compromiso de la organización en el país especificado.

Kumar et al. (2018) tiene como objetivo evaluar el compromiso organizacional y la motivación intrínseca de los proveedores de atención primaria de la salud en el área de emergencia en Etiopía. Por tal motivo, para la primera variable se utilizó el enfoque de Cohen relacionado a los dos factores (apego instrumental y psicológico), y para la motivación se manejó la teoría de McGregors relacionado al factor X y la teoría Y; en consecuencia, el estudio fue cuantitativo y la muestra incluye a 333 profesionales de la salud. Como resultados se tiene que la puntuación del compromiso organizacional para todo el personal fue regular (47%). Se ha concluido que, tanto en el personal nombrado como en el contratado, ninguno muestra un alto apego emocional con la organización y no se siente parte de la familia en la organización.

El estudio es de gran importancia, porque indica que las instituciones de salud se presentan como casos particulares donde el compromiso organizacional cobra aún mayor importancia debido a su nivel de apego y familiaridad con los servicios prestados por personal médico.

Por su parte, Zeng et al. (2022) presenta como propósito medir la influencia de la motivación en el compromiso laboral en personal sanitario del servicio de emergencia en un nosocomio de Japón. Por lo tanto, se trató de un estudio transversal y cuantitativo, cuya muestra fue de 223 enfermeros que trabajan en establecimientos. Se encontró que factores como la edad, la satisfacción y la motivación laboral llegan a tener un positivo efecto en el compromiso laboral. Se concluye que la mitad de los enfermeros eligieron el trabajo debido a la influencia externa del personal, explicando el incremento del personal de enfermería en las organizaciones del área de atención.

El artículo, aporta al estudio, debido a que la motivación laboral puede ser vista como un factor importante para el éxito de las instituciones del sector salud, ya que proporciona un trabajo seguro para los trabajadores. En efectos, para llegar a las metas diseñadas, todo depende de las condiciones que se brinden en la organizacional.

Breed et al. (2020) en Sudáfrica, el principal objetivo es encontrar los factores que interceden en las actitudes de los trabajadores médicos en el área de UCI. Por lo tanto, se trabajó con un diseño cuantitativo y descriptivo; Los participantes incluyeron jefes de departamento (n = 49) de cinco nosocomios privados. Es así como los autores tomaron como referencia al cuestionario. Los resultados mostraron que el personal médico presenta una fuerte motivación laboral. Además, se ha concluido que la motivación influyo en el apoyo, afiliación, poder y la competencia. No se encontró relación entre la motivación y la edad, la antigüedad en el nivel gerencial, el género, las calificaciones educativas y el nivel de informes de los empleados.

Este estudio es de gran significancia porque habla acerca de factores que se deben tener en cuenta cuando se evalúa el compromiso y motivación laboral en el ámbito de la salud.

A nivel nacional, en Apurímac, Pedraza (2022) el objetivo de su tesis se desarrolló bajo el enfoque de comprobar la correlación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de la microred que laboran en el área de emergencia. Para ser utilizado, el estudio fue organizado bajo el enfoque correlacional. La población fue de 82 trabajadores médicos; se encontró que el nivel de motivación laboral es en promedio 62.2%. Además, se puede mencionar que se tiene un compromiso organizacional promedio de 73.2%. De modo que el autor, ha determinado que el compromiso y la motivación tienen una fuerte relación (significativa), siendo positiva entre estos dos factores (Rho de Spearman = 0.410).

En efecto se puede mencionar que, este estudio será de gran aporte porque las instituciones de salud tienen que enfocarse en conseguir que sus empleados se sientan motivados y siempre traten de comprometerse con su trabajo, lo que les permitirá realizar su trabajo de forma eficaz y eficiente, contribuyendo a dirigir a la organización y a los usuarios.

Cabanillas (2020) desarrollo el estudio en Lima, presento como fin establecer la correlación existente entre el compromiso y la motivación laboral en el personal de enfermero de una clínica privada. El estudio se realizó en métodos cuantitativos, en un diseño no experimental y correlacional, con el cual fueron entrevistadas 195 enfermeras. Por consiguiente, los hallazgos revelaron que el 50% de participantes tienden a comprometerse con uno ($Me = 4.678$, $RI = 1.21$, $= 4.812$, $S = 0.893$), de igual manera, el nivel de motivación laboral fue bueno siendo del 50% ($Me = 4,874$, $RI = 0,95$, $= 4,784$, $S = 0,764$). El análisis de correlación dio como resultado una correlación directa y baja entre el compromiso y la motivación ($Rho=0.212$, $p<0.01$).

Esta tesis es de gran aporte porque ayuda a conocer y a tener un mejor panorama de los niveles de relación que puede existir entre las variables estudiadas; es decir entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en este tipo de trabajadores.

Videira (2019) señala que su propósito fue estipular el nivel de asociación entre el compromiso y la motivación laboral en enfermeras de atención primaria de una clínica privada de Lima. El estudio se hizo de forma cuantitativa y correlacional, en el que se encuestó a 195 enfermeras. Los resultados de la encuesta evidenciaron que el 50% de los participantes muestran un compromiso alto con el área donde laboran ($Me = 4.667$, $RI = 1.17$, $= 4.709$, $S = 0.882$), de igual manera, el nivel de motivación laboral mostró similar compromiso siendo mayor en un 50% ($Me= 4.737$, $RI=0.95$, $=4.673$, $S=0,674$). El análisis de correlación dio como resultado una correlación directa y baja entre el compromiso y la motivación ($Rho = 0,223$, $p & Lt; 0,01$).

Esta tesis muestra un gran aporte y significancia para la investigación porque sin duda alguna estas variables que se están analizando son determinantes en la calidad del servicio de todo hospital; por ende, a través de su relación se puede presentar mejoras con el fin de comprometer más a cada uno de los trabajadores.

En ese mismo sentido, en Lima, Espinoza (2022) tiene como finalidad establecer la correlación entre el compromiso y la motivación laboral del personal enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de la Red de Salud San Miguel. Asimismo, para respaldar el estudio el compromiso se trabajó con el enfoque de Chiavenato. En cuanto al método, la tesis ha sido trabajada con el diseño correlativo y no experimental. Se ha trabajado con 145 empleados, según los resultados muestran que el 60% de los empleados tienen poca motivación laboral; del mismo modo, el 52% presenta un bajo compromiso organizacional. Se ha concluido que existe relación representada por un valor de 0,444 y un valor parcial con un valor $P = 0,000 < 0.05$ entre el compromiso y motivación organizacional.

La tesis en mención es de gran importancia para el estudio, porque en sus resultados obtenidos se puede percibir que los trabajadores que laboran en dicha institución presentan problemas en sus labores que desempeñan, debido a que no están motivados y no se sienten comprometidos con la institución.

Por último se tiene a Elguera & Mendoza (2021) quien se fijó como meta crear un vínculo entre el compromiso organizacional y la motivación interna en una área clínica de un nosocomio de la ciudad de Piura; donde todo el estudio fue organizado bajo un diseño descriptivo y correlativo; de la misma manera, 60 trabajadores fueron quien asumieron el papel de la muestra del estudio; los resultados mostraron que los dos tipos tienen un nivel constante de motivación y compromiso con el trabajo que son del 42% y 47% respectivamente. De igual manera, se concluyó que el compromiso está asociado con la necesidad de afiliación, poder y logro: $r = 0.788$, $r = 0.734$ y $r = 0.751$, respectivamente.

La tesis en cuestión es de gran utilidad para el presente estudio porque está orientada en conocer la correlación que existen entre las variables con el fin de que se busquen mejoras en el sector de la salud y brindar una buena atención al usuario paciente.

A nivel local, Romero (2021) el propósito de este trabajo fue establecer una relación entre la motivación y el compromiso de la fuerza de trabajo en una red de salud de Lambayeque. Como tal para la motivación se utilizó la teoría de Gagné y para el compromiso, el autor trabajo con el enfoque de Meyer y Allen donde sostienen que dicha variable es una interacción psicológica. En consecuencia, se planeó un estudio descriptivo y no experimental. Se entrevistó a una muestra de 32 trabajadores de la salud; se encontró niveles medios de la motivación laboral y en el compromiso se obtuvo un nivel alto, así como la relación entre el compromiso y la motivación en las áreas afectiva y continua, la cual no mostró relación con compromiso normativo.

Esta tesis será de gran aporte al estudio; porque muestra los hallazgos relacionados al nivel de interacción (asociación) que puede existir en el compromiso continuo, afectivo y normativo con la motivación; siendo crucial, para el desempeño de los profesionales médicos.

Por otro lado, Fernández (2021) realizó un estudio para determinar la asociación entre el compromiso y la motivación laboral de los trabajadores de hospitales públicos en el área de emergencia de Chiclayo. El estudio fue cuantitativo e incluyó una muestra de 189 trabajadores; de hecho, se encontró una baja y positiva correlación entre las variables con un $Rho = 0.333$. También se encontró que el nivel de motivación por el trabajo es bueno, al igual que el compromiso organizacional. Además, existe una relación débil entre la motivación intrínseca y extrínseca y el compromiso organizacional.

Ante ello, se puede deducir que el estudio es significativo porque sin duda alguna, brinda nociones importantes relacionadas al grado de relación que existe entre las variables; además, de ello, nos permite comprender

como la motivación intrínseca y extrínseca influyen en el compromiso laboral.

Ipanaque (2021) tiene como propósito analizar la motivación laboral de las enfermeras de emergencia en el sector de Es Salud, Chiclayo. Dicho autor se basó en la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow que sugiere que las personas están motivadas por cinco niveles de necesidades: fisiología, seguridad, respeto, amor y superación personal. Por ende, la investigación fue trabajada bajo un enfoque descriptivo. Se utilizó un grupo de estudio representativo de 30 enfermeras y se les entregaron dos cuestionarios. Los resultados muestran que el nivel de motivación laboral de los enfermeros es regular, lo que explica que el esfuerzo para completar las tareas y la perseverancia para alcanzar la meta no sean suficientes.

Por ende, esta tesis, es de vital importancia porque el personal de salud tiene que estar bien motivados, para aumentar la productividad y así tener mejores resultados en la organización.

Gamarra & Celeste (2022) cuya finalidad del estudio es evaluar la motivación del personal enfermero en una clínica privada de diálisis en Chiclayo. Se utilizó como marco teórico la teoría de la motivación-higiene de Frederick Herzberg, basado en los factores motivadores intrínsecos y extrínsecos. Este método fue descriptivo puro, y se aplicó el cuestionario a una muestra de 149 empleados, de acuerdo con los resultados se decidió que el nivel de motivación es medio, pero esto afecta más al personal de enfermería que a los médicos, pero esto no es importante, porque es importante aumentar la influencia de ambos grupos. Asimismo, concluyó que los factores extrínsecos como la carga laboral y el salario son los principales que contribuyen a la desmotivación.

En efecto, la motivación laboral es considerada como un esencial catalizador para los éxitos de las instituciones, promoviendo el efectivo desempeño de los trabajadores. En efecto, para conseguir los objetivos en un centro hospitalario, se requiere de un buen desempeño profesional.

Ordinola (2021) el estudio ha buscado corroborar el nivel de compromiso organizacional en función de la edad, antigüedad, tipo de contrato y características sociales en personal asistencial de un servicio crítico de un hospital público de Chiclayo. El estudio fue descriptivo, y se utilizó un cuestionario bajo el argumento de Meyer y Allen. En cuanto al nivel de compromiso en función del género, se encontró que hombres y mujeres se encuentran en un nivel normal y no tienen una diferencia significativa, lo que demuestra que esto no afecta el nivel de compromiso de la organización; por edad y tipo de contrato se encuentran en niveles medios y muestran la existencia de distintas magnitudes importantes.

Bajo la percepción y resultados del anterior autor, este estudio será importante porque ha revelado información importante relacionada a los factores sociodemográficos que determinan o pueden afectar el compromiso organizacional en personal asistencial que laboran en las diversas áreas críticas de un hospital.

Pasando a otra instancia, ahora se tiene a la fundamentación teórica, el cual, McClelland (citado por, Schüller & Wolff, 2020) desarrolla la teoría de motivación de logro, quien conceptualiza a dicha variable como una respuesta a cambios en los estados afectivos. Una situación específica provocará un cambio en el estado afectivo a través de la respuesta no específica del sistema nervioso autónomo. Al mismo tiempo, según Herrera & Zamora (2018) indica que es un método independiente para atraer a una persona hacia un objetivo, que incluye acción en el área temática y le permite hacer el esfuerzo necesario para hacerlo. La motivación incluye deseos, necesidades, estrés, ansiedad y expectativas (p.3). A su vez Batista et al. (2019) sostiene que es uno de los factores más importantes que definen el comportamiento humano y sobre la razón moral.

En consecuencia, las dimensiones que propone McClelland son:

Logro: es decir, el esfuerzo realizado por el empleado para cumplir con sus funciones, sin importar cuán duros sean, todavía están tratando de mejorar su trabajo, por lo que tienden a tomar riesgos moderados al

realizar actividades fuera de sus trabajos para desempeñarse mejor que sus colegas y ellos.

Afiliación: empleado que muchas veces trabaja en equipo, coopera con sus compañeros y les muestra empatía, por lo que puede expresar sus sentimientos abiertamente, y en ocasiones se permite hablar de asuntos que no están relacionados con el trabajo para entablar una estrecha amistad.

Poder: Un trabajador se concentra en lo que está haciendo, a menudo recurriendo al comportamiento; evita tomar decisiones sobre la forma en que hace su trabajo, puede terminar peleando con la cultura de la organización cuando siente que restringe su libertad, y enfoca toda su atención en el trabajo uno en lugar de muchos al mismo tiempo.

Por otro lado, se tiene la teoría de Maslow (citado por Montag et al., 2020) quien afirmó que es el resultado de los esfuerzos de las personas para satisfacer necesidades, el cual tienden a generar presiones internas afectando las conductas de las personas donde se puede mencionar a la motivación laboral. Además, Hauser (2019) ha postulado que podría verse como una fuente de energía positiva que lleva al autorreconocimiento y la autorrealización de los empleados. Por tanto, la motivación laboral es un antecedente de la autorrealización de los individuos y del logro de las organizaciones. De igual manera, Pinder (citado por Tuliao & Chen, 2022) indica que se refiere al conjunto de fuerzas que surgen del interior y exterior de una persona, inician conductas relacionadas con el trabajo y determinan su dirección, fuerza y tiempo (p.15).

En efecto las dimensiones que propone Maslow son:

Necesidades fisiológicas: Incluye, entre otras, las pulsiones de hambre, sed y sexo. De acuerdo con la idea de Maslow, estas necesidades fisiológicas tienen que ser satisfechas antes de que puedan satisfacerse otras necesidades superiores de la famosa pirámide.

Necesidad de Seguridad: destaca la necesidad humana de sentirse seguro y protegido. Las diversas acciones que toma un individuo para garantizar la seguridad y la protección son encontrar un trabajo, obtener una póliza de seguro, elegir un vecindario seguro para quedarse con la familia, etc.

Necesidad de Amor y Pertenencia: capta la necesidad de tener una pareja, cónyuge y/o familia, proporcionando así compañía y apego.

Autoestima: Se puede ganar a través de los logros personales, un requisito previo para el cumplimiento de las autorrealizaciones crecimiento personal.

Autorrealización: solo puede satisfacerse invirtiendo tremendos esfuerzos y después de convertirse en una persona madura.

Bajo ese mismo argumento, se tiene la teoría bifactorial de la motivación en el trabajo, planteada por Herzberg (citado por Madero, 2019), es lo que motiva y une a las personas en el ámbito laboral; ante ello, es esencial que el fin de la institución estén en consonancia con las necesidades de sus empleados (p.81). Asimismo, Latham (citado por Alrawahi et al., 2020) se deriva de una interacción entre las diferencias individuales y su entorno (por ejemplo, cultural, social y organizacional del trabajo) (p.4).

Por lo tanto, las dimensiones planteadas por Herzberg (citado por Madero, 2019) radican en las siguientes:

Factores de higiene: estas son condiciones en el ambiente de trabajo que causan insatisfacción por pobreza o escasez que impiden que los trabajadores se motiven para mejorar su trabajo e incluyen cosas como salarios, relaciones sociales, estatus y beneficios.

Factores motivacionales: Son condiciones que ayudan a aumentar la satisfacción y la motivación en el trabajo, en este caso se toman en serio las condiciones reales de trabajo, el enriquecimiento y la responsabilidad, que va en aumento.

En cuanto a la variable compromiso organización se tiene a la teoría más importante planteada por Meyer y Allen (citado por Fantahun et al., 2023) quienes sostienen que es una estructura mental atribuida por una relación la organización y la persona donde están presentes las expectativas de ambas partes (p.12). Asimismo, Sheldon (citado por Cao et al., 2019) lo refuerza porque señala que es un estado psicológico que describe la relación entre los empleados y la organización, que puede influir en la decisión de los empleados de continuar o discontinuar su membresía en la organización. De igual manera Klein (citado por Gifford et al., 2022) refiere que dada su relevancia y aplicabilidad a cualquier target laboral. El compromiso se define como un vínculo psicológico volitivo que refleja la dedicación y la responsabilidad de uno hacia un objetivo.

Por ende, Meyer y Allen destacan las siguientes dimensiones:

Compromiso afectivo: Representa el deseo y apego del individuo a la organización, la identificación con la organización y la voluntad de participar activamente en ella (p.21).

Compromiso de continuidad, muestra el sometimiento individual a la organización y los costos de dejar la organización, que se presenta en dos formas de ausencia de oportunidades laborales adecuadas y pérdida de experiencia (p.21).

Compromiso normativo, ha sido descrito como un sentido de lealtad a los valores y objetivos de la organización. Se vincula con los propios valores que presenta el trabajador y con su responsabilidad por su ética de trabajo (p.22).

Como segundo teórico se tiene a Cohen (citado por Soto et al., 2021) quien describe el compromiso organizacional como el grado de afiliación que siente todo trabajador con la organización para la que labora, determinado de esa manera, su compromiso o intención de irse. Asimismo, ha sido definido por Abdissa & Alemayehu (2022) como un proceso de hacer que las metas individuales y organizacionales vayan juntas. Además, Kumar et al. (2018) también indica que es una actitud

importante para evaluar la intención de los empleados de renunciar o permanecer con una contribución acumulada a la organización (p.5).

Según Cohen las dimensiones son:

Apego instrumental: Según Cohen (citado por Soto et al., 2021) indica que se refiere a la preocupación que surge de la opinión de una persona sobre el valor del intercambio de bienes entre su aporte a la organización y el salario que recibe (p.30)

Apego psicológico: Este se compone de valores morales y de compromiso. Una práctica habitual es común antes de incorporarse a la organización y se refiere a la responsabilidad moral con la empresa (Cohen, citado por Soto et al., 2021, p.31).

Finalmente, como tercera teoría se tiene a la planteada por Kanter (citado por Sánchez & Prada, 2020) basado en la teoría social propuesta por Parsons y Shiels, el autor muestra que las características del compromiso basado en la personalidad y su relación con el sistema social que crea tres tipos de compromiso basado en catártico (emocional) conciencia. (declaración) y el proceso de evaluación, muestra compromiso continuo, cooperación y compromiso de control. Bajo ese mismo supuesto, Becker (citado por Herrera & Rosas, 2021) indica que es el compromiso del individuo con la organización es el resultado de las pequeñas inversiones que ha realizado a lo largo del tiempo y que impedirían su desvinculación voluntaria de la organización (p.1).

Kanter (citado por Sánchez & Prada, 2020) indica que las dimensiones son:

Compromiso de continuidad: En esto influye el conocimiento que tiene el empleado cuando piensa en los costos y beneficios que le ofrece un determinado puesto de trabajo, en este sentido piensan que los costos de dejar la empresa son mayores que los beneficios de continuar en ella, estas creencias.

Compromiso de cohesión: Este compromiso tiene un aspecto colaborativo de acuerdo con las relaciones sociales creadas en la

empresa, las cuales están influenciadas por una actitud de ánimo positivo, que crece a partir de la relación con los pares y el nivel de liderazgo.

Compromiso de control: Esta obligación tiene su principal elemento en la importancia del comportamiento de la empresa, es decir, el respeto a las normas y la obediencia a las figuras de autoridad, para los empleados, los valores exigidos por la empresa son verídicos, morales, semejantes al comportamiento.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Es un estudio básico, dado que Hernández & Mendoza (2018) argumentan que estos estudios tienen un camino hacia el aumento del conocimiento de los temas que se están abordando, por lo que puede ser útil para ayudar al investigador a responder dicha problemática que presenta.

Paralelamente a ello, el estudio ha sido cuantitativo, ya que Klaus (2019) sostiene que se hace uso de métricas numéricas y análisis de datos comparativos. Se basa en un enfoque deductivo, en el que se enfatiza la corroboración de las hipótesis.

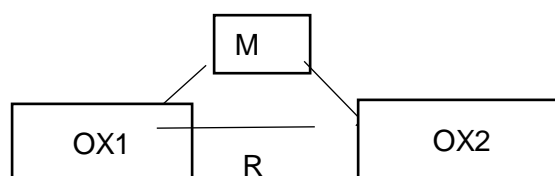
3.1.2 Diseño de investigación

Desde la posición de Ñaupás et al. (2019) el estudio ha sido no experimental, dado que no se utilizaron ni controlaron variables. El investigador solo se ha limitado a mirar los hechos tal y como se han presentado, donde la información es directamente accesible.

De acuerdo con Aggarwal & Ranganathan (2019) considera que las investigaciones direccionadas a la correlación, se refieren a metodologías analíticas, donde se corrobora la relación entre los temas o variables que se está estudiando; en este caso, la motivación y compromiso organizacional.

Figura 1

Esquema del diseño



Nota. M: Muestra, OX1: motivación laboral, OX2: compromiso organizacional

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación laboral

Definición conceptual: McClelland (citado por, Schüler & Wolff, 2020) desarrolla la teoría de motivación de logro, quien conceptualiza a dicha variable como una respuesta a cambios en los estados afectivos. Una situación específica provocará un cambio en el estado afectivo a través de la respuesta no específica del sistema nervioso autónomo.

Definición operacional: Esta variable se mide mediante la escala de Likert mediante un cuestionario cuyas dimensiones son: logro, afiliación, y poder.

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Meyer y Allen (citado por Fantahun et al., 2023) quienes sostienen que es una estructura mental atribuida por una relación la organización y la persona donde están presentes las expectativas de ambas partes (p.12).

Definición operacional: la variable ha sido evaluada a raíz de una escala de Likert (cuestionario) y tomando como referencia el compromiso de continuidad, normativo y afectivo, como parte de las dimensiones.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Bajo la mirada de Zacarías & Supo (2020) indica que una población es un conjunto completo de personas, el cual tare consigo ciertas características, siendo disponible para el estudio. Por tal motivo, se ha tomado como referencia a un total de 147 enfermeras que prestan servicios médicos en emergencia en el Hospital Regional Lambayeque; dicho ello, en el siguiente apartado se visualiza la distribución de las enfermeras:

Distribución del personal

Personal enfermero	N° de enfermeras
Técnicos en enfermería	63
Licenciados en enfermería	84
Total	147

Nota: Programación de turnos y guardias hospitalarias del departamento de áreas críticas y emergencia enfermeras y técnicos de enfermería

Criterios de inclusión:

Profesionales de enfermería

Técnicos en enfermería

Personal enfermero que lleva laborando más de tres meses.

Personal enfermero bajo cualquier modalidad e contratado.

Criterios de exclusión:

Personal enfermero que se niegue a su participación

Personal técnico de enfermería que se niegue a su participación

Personal enfermero con licencias y de vacaciones

Personal médico y otros que no sean enfermeros.

3.3.2 Muestra

En respuesta a este contexto, dado que el número de la población es superior a 100, la autora ha empleado la probabilidad numérica; es decir, una fórmula para dar con la totalidad de los participantes, siendo un total de 108 personales de enfermería entre licenciadas y personal técnico de enfermería (Ver anexo 3).

3.3.3 Muestreo

Se utilizó el probabilístico, de aleatorio simple, ya que bajo el supuesto de Guerrero & Dávila (2020) se basó en estar al tanto de algunas inferencias entre los sujetos de estudio en el estudio.

3.3.3 Unidad de análisis

Cada personal de enfermería que labore en el hospital público de Chiclayo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto al método, la investigación ha requerido de una encuesta, ya que Gaur et al. (2020) muestra que es un método común para analizar las opiniones de las personas vinculado a un tema determinado, relacionados al ámbito de la salud.

En efecto, una vez definido la técnica, como instrumento a utilizar ha sido el cuestionario para ambas variables; por lo tanto, para la motivación laboral se tomó un cuestionario conformado por las dimensiones de McClelland tomado de Conde (2019) y estas son: necesidad de logro (1-20), poder (21-29) y afiliación (30-40) haciendo un total de 40 preguntas y valorado con la ayuda de una escala de Likert. Paralelamente, para el compromiso laboral se tomaron las dimensiones de Meyer y Allen, al igual de la primera variable, se tomó como base el instrumento de Conde (2019) quien ha diseñado su cuestionario con 18 ítems basadas en las dimensiones compromiso afectivo (1-6); compromiso de continuidad (7-12) y el normativo (13-18)

Finalmente, es importante mencionar que, si bien es cierto, las herramientas utilizadas han sido validadas; estos pasaron nuevamente por el juicio de expertos correspondiéndole a la validez por medio de especialistas que tienen estudio de posgrado. Además, para decretar la confiabilidad, se efectuó una prueba piloto con profesionales de enfermería que trabajan en otro hospital de la ciudad de Chiclayo; una vez que se tiene los resultados, se puede inferir la fiabilidad de los cuestionarios, que es superior a 0,7.

Ante ello, lo validadores del estudio fueron:

N°	Grado académico	Nombres y apellidos
1	Magister	Ana María Soza Carrillo
2	Magister	Yesenia Rubi Romero Castillo

Nota: Certificados de validez de expertos 2023

3.5 Procedimientos

En primer lugar, se solicitó la autorización correspondiente al director del hospital estudiado para permitir la recolección de datos, de hecho, se entregó un documento detallado por parte de la institución universitaria (Universidad César Vallejo). En la segunda fase se elaboró dos tipos de cuestionarios; del mismo modo, se determinó la fecha establecida para el desarrollo de instrumentos previamente para su aprobación. Luego, cuando las preguntas están resueltas, se envían a la base de datos; por lo que se muestra el resultado.

3.6 Métodos de análisis de datos

La base de toda información ha sido instituida en el software Excel, al punto de ser integrada en el SPSS versión 23, por lo tanto, los datos han sido desarrollados sobre la base de estadística descriptiva e inferencial. Para el análisis descriptivo se utilizó una distribución de frecuencias por medidas de desviaciones estándar y para la estadística inferencial, con la ayuda del Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Los principios éticos centrales del Informe Belmont citado por Adashi et al. (2018) se tiene el respeto por las personas, beneficencia y justicia guían la investigación con sujetos humanos sin diferenciar entre los tipos de investigaciones que los investigadores podrían realizar. Esto es apropiado en la medida en que estos principios éticos se generalizan sobre una amplia gama de cuestiones que surgen cuando los seres humanos son el material necesario para la producción de conocimiento; dicho ello, se detallan en las siguientes líneas:

Respeto de las personas: El doble requisito ético es reconocer la autonomía y proteger a quienes la pierden. Respetar la autonomía dará peso a las elecciones y opiniones de aquellos con autocontrol y

no interferirá con sus actividades a menos que sean muy perjudiciales para el resto.

Beneficencia: Se refiere a la obligación moral de la "felicidad" de los individuos por medio de una proporcionada relación beneficio/riesgo. Es solo por intermedio del ejercicio responsable de estas responsabilidades que los actores potenciales están accedidos para tomar decisiones sobre si participar o no.

Justicia: plantea requisitos éticos para la equidad procesal y conduce a la selección de sujetos de investigación. Pretende la selección de temas imparciales.

IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad

Hi. Toda la distribución de la información; es normal

H0: Toda la distribución de la información; no es normal

Significancia: 0,05

$\alpha < 0,05$; rechazar H0; si $\alpha \geq 0,05$, aceptar H0

Tabla 1

Prueba de normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,171	108	,000
Necesidad de logro	,196	108	,000
Necesidad de poder	,102	108	,007
Necesidad de afiliación	,128	108	,000
Compromiso organizacional	,100	108	,010
Compromiso afectivo	,180	108	,000
Compromiso de continuidad	,191	108	,000
Compromiso normativo	,139	108	,000

Nota. Cuestionario aplicado al personal de enfermería en el servicio de emergencia

La tabla 1, presenta la prueba de normalidad con el estadístico Kolmogorov-Smirnov al tener una muestra mayor a 50, la motivación laboral (Sig=0,000) y la variable compromiso organizacional (Sig=0,010), se acepta H0, establece la prueba Rho de Spearman para la relación.

Variable motivación laboral

Tabla 2

Nivel de motivación laboral de enfermería del servicio de emergencia

	F	%
Bajo	5	4,6
Regular	53	49,1
Alto	50	46,3
Total	108	100,0

Nota. Cuestionario aplicado al personal de enfermería en el servicio de emergencia

En la tabla 2, se evalúa la motivación laboral del personal de enfermería en un servicio de emergencia, el 49,1% tienen una motivación regular, el 46,3% con una motivación de nivel alto y el 4,6% con motivación de nivel bajo.

En consecuencia, esto se debe a que todo el personal enfermero se apoya entre compañeros y son responsables en sus resultados logrados; sin embargo, no apoyan de forma desinteresada, sino que esperan ser importantes para los demás.

Tabla 3

Nivel de motivación laboral de enfermería del servicio de emergencia, según dimensiones

	Necesidad de logro		Necesidad de poder		Necesidad de afiliación	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	5	4,6	0	0,0	4	3,7
Regular	17	15,7	65	60,2	66	61,1
Alto	86	79,6	43	39,8	38	35,2
Total	108	100,0	108	100,0	108	100,0

Nota. Cuestionario aplicado al personal de enfermería en el servicio de emergencia

La tabla 3, muestra las dimensiones de la motivación en enfermeras de emergencia, la dimensión que destacó en un nivel alto fue la necesidad de logro (79,6%), en cambio tuvieron un nivel regular en la dimensión necesidad de poder (60,2%) y necesidad de afiliación (61,1%).

Por lo tanto, el personal enfermero tiene una fuente de motivación centrado en el logro, en sentirse reconocido ante sus jefes y compañeros; en efecto, muestra ganas a ayudar a los demás y le es fácil su trabajo que cumple porque le apasiona lo que realiza.

Variable compromiso organizacional

Tabla 4

Nivel de compromiso organizacional de enfermería del servicio de emergencia

	F	%
Bajo	8	7,4
Regular	90	83,3
Alto	10	9,3
Total	108	100,0

Nota. Cuestionario aplicado al personal de enfermería en el servicio de emergencia

La tabla 4, muestra el compromiso organizacional en personal de enfermería en el servicio de emergencia, el 83,3% tenían un compromiso organizacional regular, el 9,3% en un nivel alto y el 7,4% con un bajo compromiso.

Los resultados indican que para el personal la organización significa mucho y siente compromiso en brindar lealtad a la institución, pero no se evidencia que no se siente parte de la empresa, ni que es tratado como parte de la familia.

Tabla 5

Nivel de compromiso organizacional de enfermería del servicio de emergencia, según dimensiones

	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	17	15,7	13	12,0	20	18,5
Regular	77	71,3	83	76,9	73	67,6
Alto	14	13,0	12	11,1	15	13,9
Total	108	100,0	108	100,0	108	100,0

Nota. Cuestionario aplicado al personal de enfermería en el servicio de emergencia

La tabla 5, muestra que las tres dimensiones del compromiso organizacional fueron evaluadas en un nivel regular, en el compromiso afectivo (71,3%), compromiso de continuidad (76,9%) y el compromiso normativo (67,6%).

Por lo tanto, se puede mencionar que la gran parte del personal enfermero no siente mucho apego con el servicio donde labora, además, no muestran mucha lealtad a la institución el cual se evidencia que no pueden tener mucho deseo de continuar laborando en el hospital.

Correlación de variables

Tabla 6

Correlación de la motivación laboral y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Motivación laboral	Bajo	F	3	2	0	5
		%	60,0%	40,0%	0,0%	100,0%
	Regular	F	5	48	0	53
		%	9,4%	90,6%	0,0%	100,0%
	Alto	F	0	40	10	50
		%	0,0%	80,0%	20,0%	100,0%
Total	F	8	90	10	108	
	%	7,4%	83,3%	9,3%	100,0%	

Nota. Cuestionario aplicado al personal de enfermería en el servicio de emergencia

La tabla 6, presenta los resultados cruzados de la motivación laboral y el compromiso organizacional, en el que se identifica que el 60,0% del personal con motivación laboral de nivel bajo tenían un bajo compromiso organizacional, el 90,6% del personal con una motivación regular tenían un compromiso organizacional regular y el 20,0% del personal con motivación de nivel alto presentó un alto compromiso organizacional.

Por tanto, se evidencia que los niveles del compromiso organizacional se incrementan a medida que el personal experimenta un mayor nivel de motivación laboral. Siendo los trabajadores desmotivados más propensos a tener un bajo compromiso laboral. En cambio, cuando están motivados suelen tener un compromiso regular y alto.

Tabla 7

Correlación de las dimensiones de motivación laboral y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional						Total N
		Bajo		Regular		Alto		
		N	%	N	%	N	%	
Necesidad de logro								
	Bajo	3	60,0%	2	40,0%	0	0,0%	5
	Regular	0	0,0%	17	100,0%	0	0,0%	17
	Alto	5	5,8%	71	82,6%	10	11,6%	86
Necesidad de poder								
	Regular	8	12,3%	52	80,0%	5	7,7%	65
	Alto	0	0,0%	38	88,4%	5	11,6%	43
Necesidad de afiliación								
	Bajo	2	50,0%	2	50,0%	0	0,0%	4
	Regular	6	9,1%	57	86,4%	3	4,5%	66
	Alto	0	0,0%	31	81,6%	7	18,4%	38
Total		8	7,4%	90	83,3%	10	9,3%	108

Nota. Cuestionario aplicado al personal de enfermería en el servicio emergencia

La tabla 7, presenta los datos cruzados de las dimensiones de la motivación laboral y el compromiso organizacional.

El 60,0% del personal con un bajo nivel de necesidad de logro presentó un bajo compromiso organizacional, todo el personal con una necesidad de logro regular presentó un regular compromiso y el 11,6% del personal con un nivel alto tuvo un alto compromiso organizacional.

El 80% del personal con una necesidad de poder regular también presentó un nivel regular compromiso y el 11,6% del personal con una necesidad de logro alto tuvo un alto compromiso organizacional.

El 50,0% del personal con un bajo nivel de necesidad de afiliación presentó un bajo compromiso organizacional, el 86,4 con una necesidad de afiliación regular presentó un regular compromiso y el 18,4% del personal con un nivel alto tuvo un alto compromiso organizacional.

Contrastación de hipótesis general

Hipótesis general

Ha: Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Chiclayo.

Ho: No existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Chiclayo.

Tabla 8

Contrastación de hipótesis de la motivación laboral y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,462** ,000 108

Nota. Cuestionario aplicado al personal de enfermería en el servicio de emergencia

La significancia de 0,000 por debajo de 0,05, con el que se rechaza H0 y se confirma la relación de la motivación laboral y el compromiso organizacional, además el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,462, la relación es directa de grado bajo.

En efecto esto quiere decir, que si el personal enfermero presenta una mayor motivación laboral en las funciones que realiza en el servicio de emergencia, estos tendrán un mayor nivel de compromiso con la institución, el cual se puede reflejar en los resultados y metas planteadas por el servicio.

Contrastación de hipótesis específica

Tabla 9

Contrastación de las dimensiones de la motivación laboral y el compromiso organizacional

			Compromiso organizacional
Rho de Spearman	D1. Necesidad de logro	Coeficiente de correlación	,340**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	108
	D2. Necesidad de poder	Coeficiente de correlación	,415**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	108
	D3. Necesidad de afiliación	Coeficiente de correlación	,314**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	108

Nota. Cuestionario aplicado al personal de enfermería en el servicio de emergencia

La tabla 9, muestra una significancia de 0,000 por debajo de 0,05, con el que se rechaza H0 y se confirma la relación de la dimensión necesidad de logro y el compromiso organizacional, además el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,340, la relación es directa de grado bajo.

También, hay una significancia de 0,000 por debajo de 0,05, con el que se rechaza H0 y se confirma la relación de la dimensión necesidad de poder y el compromiso organizacional, además el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,415, la relación es directa de grado moderado.

Por último, la significancia de 0,000 por debajo de 0,05, con el que se rechaza H0 y se confirma la relación de la dimensión necesidad de afiliación y el compromiso organizacional, además el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,314, la relación es directa de grado bajo.

Por lo tanto, se acepta que todas las dimensiones de la motivación laboral y el compromiso organizacional.

V. DISCUSIÓN

Los trabajadores de los establecimientos de atención médica se hallan en un crítico momento cuando la escasez del profesional calificado, la insatisfacción o el agotamiento laboral causan varios aspectos adversos en las funciones que realizan, y lo que es más importante, reducen la calidad de la atención al usuario. La promoción del compromiso organizacional y la motivación laboral se sitúa como herramientas que poseen las instituciones para afrontar esta problemática.

En efecto, la discusión se inicia con la descripción del objetivo general, el cual responde también a la hipótesis general del informe, dicho ello, por intermedio de una significancia de 0,000 y un Rho de Spearman de 0,462; se confirma la relación directa de la motivación laboral y el compromiso organizacional. Por esto, los resultados son corroborados de acuerdo con Kheirkhah et al. (2019) quien halló una correlación significativa entre el compromiso y la motivación laboral ($r = 0,68$, $P < 0,001$).

Al mismo tiempo, lo hace notar Espinoza (2022) quien ha concluido que existe relación representada por un valor de 0,444 y un valor parcial con un valor $P = 0,000 < 0.05$ entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. Lo mismo considera, Videira (2019) quien dio como resultado una correlación directa y baja entre el compromiso y la motivación ($Rho = 0,223$, $p < 0,01$).

Asimismo, como señala Cabanillas (2020) en su análisis de correlación, dio como resultado una correlación directa y baja entre el compromiso y la motivación ($Rho=0.223$, $p<0.01$); es decir, todos estos autores han encontrado relación entre las variables que han sido estudiadas. Por lo tanto, se cuenta con el respaldo teórico de Hauser (2019) quien ha postulado que podría verse como una fuente de energía positiva que lleva al autorreconocimiento y la autorrealización de los empleados. Por tanto, la motivación laboral es un antecedente de la autorrealización de los individuos y del logro de las organizaciones.

Por lo tanto, se puede mencionar que este estudio será de gran aporte porque las instituciones de salud tienen que enfocarse en conseguir que sus empleados se sientan motivados y siempre traten de comprometerse con su trabajo, lo que les permitirá realizar su trabajo de forma eficaz y eficiente, contribuyendo a dirigir a la organización y a los usuarios. Asimismo, en general, los establecimientos de salud deben referir con profesionales que se alineen con los objetivos estratégicos de la institución y manifiesten una dirección clara para el trabajo y la organización. Entre estos trabajadores se encuentran aquellos que interactúan de manera pertinente con el usuario, y está en juego la calidad y el servicio de la atención médica.

Con respecto al primer objetivo específico, en la tabla 2, se evaluó la motivación laboral del personal de enfermería en un servicio de emergencia, donde se ha obtenido que el 49,1% presentan una motivación regular, el 46,3% indican tener un nivel alto y solo el 4,6% manifiestan tener un nivel bajo. Bajo ese mismo argumento, en la tabla 3, muestra las dimensiones de la motivación en enfermeras de emergencia, la dimensión que destacó en un nivel alto fue la necesidad de logro (79,6%), en cambio tuvieron un nivel regular en la dimensión necesidad de poder (60,2%) y necesidad de afiliación (61,1%).

En consecuencia, esto se debe a que todo el personal enfermero se apoya entre compañeros y son responsables en sus resultados logrados; sin embargo, no apoyan de forma desinteresada, sino que esperan ser importantes para los demás. Por tanto, estos resultados guardan semejanza con Pedraza (2022) y Romero (2021) quienes han encontrado que el nivel de motivación laboral es en promedio 62.2%.

Paralelamente a ello, también se tiene el aporte de Ipanaque (2021) porque muestra que el nivel de motivación laboral de los enfermeros es regular, lo que explica que el esfuerzo para completar las tareas y la perseverancia para alcanzar la meta no sean suficientes. También se tiene al enfoque de Gamarra & Celeste (2022) quien refiere que el nivel de motivación es medio, pero esto afecta más al personal de enfermería

que a los médicos, pero esto no es importante, porque es importante aumentar la influencia de ambos grupos.

En cambio, difieren con los hallazgos que ha tenido Cabanillas (2020) ya que ha encontrado que el nivel de motivación laboral fue bueno siendo del 50%. Lo mismo ocurre con y Fernández (2021) quien también encontró que el nivel de motivación por el trabajo es bueno; en esa misma línea, Espinoza (2022) sostiene que el 60% de los empleados tienen poca motivación laboral, es decir, se sitúa en un nivel bajo.

Al mismo tiempo, estos resultados también pueden ser comparados con el enfoque teórico de McClelland (citado por, Schüller & Wolff, 2020) desarrolla la teoría de motivación de logro, quien conceptualiza a dicha variable como una respuesta a cambios en los estados afectivos. Una situación específica provocará un cambio en el estado afectivo a través de la respuesta no específica del sistema nervioso autónomo.

En definitiva, se puede mencionar proporcionar un entorno motivador para los empleados se vuelve más fundamental en el sistema de salud. Por lo tanto, la motivación de los trabajadores de la salud se refleja en su comportamiento en el lugar de trabajo y afecta el resultado del sistema de atención de la salud, en efecto deben realizarse esfuerzos para proporcionar dichos beneficios a los empleados de la salud, según corresponda, especialmente a aquellos que no recibieron dichos beneficios.

Dando respuesta al segundo objetivo, en la tabla 4 se aprecia que el 83,3% del personal enfermero tenían un compromiso organizacional regular, seguido del 9,3% en un nivel alto y el 7,4% con un bajo compromiso; en efecto, los resultados indican que para el personal la organización significa mucho y siente compromiso en brindar lealtad a la institución, pero no se evidencia que no se siente parte de la empresa, ni que es tratado como parte de la familia. Asimismo, la tabla 5, muestra que las tres dimensiones del compromiso organizacional fueron evaluadas en un nivel regular, en el compromiso afectivo (71,3%), compromiso de continuidad (76,9%) y el compromiso normativo (67,6%).

Por consiguiente, los hallazgos se asocian a Kumar et al. (2018) debido a que la puntuación del compromiso organizacional para todo el personal fue regular (47%). Se ha concluido que, tanto en el personal nombrado como en el contratado, ninguno muestra un alto apego emocional con la organización y no se siente parte de la familia en la organización. Por otra parte, en Apurímac, Pedraza (2022) se puede mencionar que se tiene un compromiso organizacional promedio de 73.2%. Además, de ello se cuenta con la perspectiva de Pedraza (2022) quien ha obtenido a través de su indagación que el compromiso organizacional fue promedio de 73.2%, en el personal de salud.

No obstante, estos hallazgos no concuerdan con lo encontrado por Videira (2019) quienes han referido que los resultados de la encuesta evidenciaron que el 50% de los participantes muestran un compromiso alto con el área donde laboran ($Me = 4.667$, $RI = 1.17$, $= 4.709$, $S = 0.882$). Desde la posición de Romero (2021) ha determinado que posee un nivel alto de compromiso organizacional. Por consiguiente, estos hallazgos se relaciona con el enfoque teórico de Meyer y Allen (citado por Fantahun et al., 2023) quienes sostienen que el compromiso organizacional es una estructura mental atribuida por una relación la organización y la persona donde están presentes las expectativas de ambas partes.

Por lo tanto, se puede mencionar que las organizaciones de atención médica se enfrentan continuamente al desafío de promover beneficios para la salud y la sostenibilidad de los sistemas de salud. En esencia, deben motivar a las enfermeras a través del enriquecimiento del trabajo, incluida la creación sostenida de condiciones exigentes y estimulantes, al tiempo que garantizan la autonomía y la retroalimentación basada en el trabajo y compromiso organizacional.

Para finalizar, se tienen a la discusión del tercer objetivo específico, referido a la contrastación de las dimensiones de la motivación laboral y el compromiso organizacional; es así, que la tabla 9, se visualiza que con una significancia de 0,000 por debajo de 0,05 se confirma la relación directa en un grado entre la dimensión necesidad de logro y el

compromiso organizacional, bajo el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,340.

Por otro lado, también existe una significancia de 0,000 por debajo de 0,05, con admitiendo la relación directa y modera entre la dimensión necesidad de poder y el compromiso organizacional, con un Rho de Spearman con un valor de 0,415. Por último, la dimensión necesidad de afiliación y el compromiso organizacional tienen una significancia de 0,000 admitiendo y aceptando la relación directa y de grado bajo con un Rho de Spearman de 0,314. Por lo tanto, se acepta que todas las dimensiones de la motivación laboral y el compromiso organizacional.

Por lo cual, estos resultados coinciden con Elguera & Mendoza (2021) quien ha concluido que el compromiso está asociado con la necesidad de afiliación, poder y logro: $r=0.788$, $r=0.734$ y $r = 0.751$, respectivamente. Asimismo, se tiene el enfoque de Karaferis et al. (2022) quien indica que los resultados recaen en el papel de factores como necesidad de logro (9,31), necesidad de afiliación (8,91), necesidad de poder (8,89) y seguridad laboral (8,86) fue significativo.

De igual manera, se tiene al enfoque que presenta Kheirkhah et al. (2019) porque ha establecido que la motivación más concerniente es la necesidad de poder ($r = 0,85$), afiliación y necesidad de logro ($r = 0,47$). En consecuencia se puede mencionar que según McClelland indica que el logro se refiere al esfuerzo realizado por el empleado para cumplir con sus funciones, sin importar cuán duros sean, todavía están tratando de mejorar su trabajo. En cuanto a la afiliación, el empleado que muchas veces trabaja en equipo, coopera con sus compañeros y les muestra empatía, por lo que puede expresar sus sentimientos abiertamente, y en ocasiones se permite hablar de asuntos que no están relacionados con el trabajo para entablar una estrecha amistad.

Asimismo, McClelland tiene al poder, donde el trabajador se concentra en lo que está haciendo, a menudo recurriendo al comportamiento; evita tomar decisiones sobre la forma en que hace su trabajo.

Finalmente, se puede mencionar que el compromiso organizacional se refiere a la medida en que los empleados se identifican y se involucran con una organización determinada. Es una variable importante a considerar por las organizaciones de salud ya que actúa como predictor de la satisfacción laboral, la eficiencia y motivación organizacional, el ausentismo de los profesionales de la salud y la rotación. Sin embargo, existe una brecha de conocimiento en el sector de la salud sobre los factores del lugar de trabajo que están asociados con el compromiso del proveedor de atención médica con su organización.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación directa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal enfermero, en el servicio de emergencia, con una significancia de 0,000; por intermedio de un Rho de Spearman de 0,462.
2. Se ha determinado que ha predominado el nivel regular (49,1%) en la variable motivación laboral del personal de enfermería; esto se debe a que todo el personal se apoya entre compañeros y son responsables en sus resultados logrados; sin embargo, no apoyan de forma desinteresada.
3. Con respecto al compromiso organizacional, ha prevalecido el nivel regular (83.3%); es decir, para el personal la organización significa mucho y siente compromiso en brindar lealtad a la institución, pero no se evidencia que no se siente parte de la empresa, ni que es tratado como parte de la familia.
4. Se ha establecido que existe una relación directa y moderada entre la dimensión necesidad de poder y el compromiso organizacional con un valor de Rho de Spearman de 0,415. Asimismo, se tiene que existe una relación directa y de grado bajo entre las dimensiones de logro y poder con el compromiso organizacional siendo del 0,340 y 0,314 respectivamente.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Ministerio de Salud, implementar reformas e inculcar una cultura organizacional donde el personal enfermero se sienta dueño de su profesión y esté íntimamente involucrado con la visión y misión de su organización. Para ayudar a lograr esto y mejorar los servicios médicos, se sugiere al gremio de enfermeros formular políticas direccionadas a la mejora del compromiso organizativo por intermedio del desarrollo de estrategias para retener, atraer y reclutar enfermeras motivadas.
2. A la Geresa de Chiclayo, desarrollar estrategias de intervención basadas en evidencia para la promoción del compromiso en el personal enfermero, destacando la importancia de las oportunidades de valorización y desarrollo profesional para reducir la intención de salida, con el fin de mejorar el compromiso de los proveedores de atención médica con su organización.
3. Al director del hospital, aplicar el desarrollo de una estrategia de recompensas y reconocimiento. Esto puede incluir incentivos no financieros tangibles o intangibles: por ejemplo, tiempo libre adicional, servicio preferido, vacaciones adicionales, elogios y visibilidad; con el fin de crear un consejo de unidad autónomo (modelo de gobierno compartido), para atribuir más responsabilidad e identificación por parte de las enfermeras.
4. A la jefa de enfermeras del servicio de emergencia, cuidar al personal de enfermería mediante la creación de oportunidades internas, el acceso a los recursos y la información de la organización, la capacitación y la educación, y la adaptación de un sistema intensivo y de recompensas. En consecuencia, esto mejorará el nivel de motivación de las enfermeras, quienes estarán motivadas, se sentirán más satisfechas y tendrán un mayor desempeño y compromiso laboral.

REFERENCIAS

- Abdissa, D., & Alemayehu, D. (2022). Confirmatory and Exploratory Factor Analysis for Validating Allen and Meyer Organizational Commitment Questionnaire for Health Professionals in Ethiopia—Amharic Language. *Journal of Healthcare Leadership, 14*, 99-111. <https://doi.org/10.2147/JHL.S364973>
- Adashi, E., Walters, L., & Menikoff, A. (2018). The Belmont Report at 40: Reckoning With Time. *American Journal of Public Health, 108*(10), 1345-1348. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2018.304580>
- Aggarwal, R., & Ranganathan, P. (2019). Study designs: Part 2 – Descriptive studies. *Perspectives in Clinical Research, 10*(1), 34-36. https://doi.org/10.4103/picr.PICR_154_18
- Alrawahi, S., Sellgren, S., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon, 6*(9), e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Batista, A., Gálvez, M., y Hinojosa Cueto, I. (2019). Bosquejo histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Cubana de Medicina General Integral, 26*(2), 0-0.
- Breed, M., Downing, C., & Ally, H. (2020). Factors influencing motivation of nurse leaders in a private hospital group in Gauteng, South Africa: A quantitative study. *Curationis, 43*(1), 2011. <https://doi.org/10.4102/curationis.v43i1.2011>
- Burger, M., & Dörner, D. (2017). The Role of Motivation in Complex Problem Solving. *Frontiers in Psychology, 8*, 851. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00851>
- Cabanillas, M. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada, Lima 2019* [Tesis de posgrado, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2839?show=full>

- Cao, Y., Liu, J., Liu, K., Yang, M., & Liu, Y. (2019). The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(3), 309-314. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004>
- Conde, V. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de salud, 2019* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43593/Conde_CVD.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Conexión Esan. (2020). *¿Cómo retener y generar compromiso en el capital humano?* <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-retener-y-generar-compromiso-en-el-capital-humano>
- D'Agostino, A. (2019, noviembre 21). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. Tendencias. Gestión; Noticias Gestión.* <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Dresda, M. (2021). Factores que influyen en la motivación laboral y propuesta de programa de motivación caso: Área de fidelización de Nextel del Perú. *Universidad Nacional Agraria La Molina*. <https://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/20.500.12996/2272>
- Elguera, C., y Mendoza, K. (2021). *Motivación intrínseca y compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Uraca—Arequipa 202* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77876/Elguera_GCE-Mendoza_RKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza, D. (2022). *Motivación laboral y compromiso organizacional del personal de salud del servicio de UCI de la Red de Salud San Miguel, 2021* [Tesis de posgrado, Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/6139/David_Tesis_Licenciatura_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fantahun, B., Dellie, E., Worku, N., & Debie, A. (2023). Organizational commitment and associated factors among health professionals working in public

- hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia. *BMC Health Services Research*, 23, 180. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09167-3>
- Fernandez, S. (2021). Motivación laboral y compromiso institucional de los colaboradores en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo. *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78442>
- Gamarra, M., & Celeste, Y. (2022). La motivación y desempeño laboral de los colaboradores en una clínica privada de Chiclayo. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99140>
- Gaur, P., Zimba, O., Agarwal, V., & Gupta, L. (2020). Reporting Survey Based Studies – a Primer for Authors. *Journal of Korean Medical Science*, 35(45), e398. <https://doi.org/10.3346/jkms.2020.35.e398>
- Gifford, R., Westra, D., Ruwaard, D., Zijlstra, F., Poesen, L., & Fleuren, B. (2022). There and back again. Examining the development of employee commitment during a prolonged crisis. *Ssm. Qualitative Research in Health*, 2, 100053. <https://doi.org/10.1016/j.ssmqr.2022.100053>
- Guerrero, D., y Dávila, C. (2020). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Haroon, H., & Qahtani, M. (2020). Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in a Major Public Hospital in Saudi Arabia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 519-526. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S256856>
- Hauser, L. (2019). Work motivation in organizational behavior. *Economics, Management, and Financial Markets*, 9(4), 239-246.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill- educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Herrera, J., & Rosas, C. (2021). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. *Frontiers in Psychology*, 11, 609211. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>

- Herrera, J., & Zamora, N. (2018). ¿Sabemos realmente que es la motivación? *Correo Científico Médico*, 18(1), 126-128.
- Hotchkiss, D., Banteyerga, H., & Tharaney, M. (2021). Job satisfaction and motivation among public sector health workers: Evidence from Ethiopia. *Human Resources for Health*, 13, 83. <https://doi.org/10.1186/s12960-015-0083-6>
- Ipanaque, K. (2021). Motivación laboral del personal de enfermería y calidad de atención al paciente hospitalizado en un establecimiento de Es Salud, Chiclayo. *Universidad César Vallejo*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3049003>
- Karaferis, D., Aletras, V., Raikou, M., & Niakas, D. (2022). Factors Influencing Motivation and Work Engagement of Healthcare Professionals. *Materia Socio-Medica*, 34(3), 216-224. <https://doi.org/10.5455/msm.2022.34.216-224>
- Kheirkhah, M., Masrour, M., Sefidi, M., & Jalal, E. J. (2019). The relationship between job motivation and its dimensions with organizational commitment and its dimensions in midwives of sanitary and therapeutic centers, Arak University of Medical Sciences, 2017. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 7(2), 368-373. https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc_343_17
- Klaus, H. (2019). *Introducción a la metodología de la investigación empírica en las ciencias del deporte*. Paidotribo.
- Kröger, T., & Puthenparambil, J. (2020). Hoivatyö muutoksessa: Suomalainen vanhustyö pohjoismaisessa vertailussa. *YFI julkaisuja*, 6. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/57183>
- Kumar, P., Mehra, A., Inder, D., & Sharma, N. (2018). Organizational commitment and intrinsic motivation of regular and contractual primary health care providers. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 5(1), 94-100. <https://doi.org/10.4103/2249-4863.184631>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

- Masum, A., Azad, A., Hoque, K., Beh, S., Wanke, P., & Arslan, Ö. (2020). Job satisfaction and intention to quit: An empirical analysis of nurses in Turkey. *PeerJ*, 4, e1896. <https://doi.org/10.7717/peerj.1896>
- Montag, C., Sindermann, C., Lester, D., & Davis, K. (2020). Linking individual differences in satisfaction with each of Maslow's needs to the Big Five personality traits and Panksepp's primary emotional systems. *Heliyon*, 6(7), e04325. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04325>
- Ñaupas, H., Dueñas, M., Vilela, J., y Delgado, H. (2019). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Ordinola, F. (2021). *Compromiso organizacional en personal asistencial en una area crítica de un hospital público de categoría II-2 en Chiclayo* [Tesis de posgrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3097/1/TL_OrdinolaAgurtoFiorela.pdf
- Pedraza, B. (2022). Motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Microred Ocobamba-Chincheros-Apurímac durante la pandemia Covid-19, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3126328>
- Romero, D. (2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53239/Romero_CDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saleh, M. O., Eshah, N. F., & Rayan, A. H. (2022). Empowerment Predicting Nurses' Work Motivation and Occupational Mental Health. *SAGE Open Nursing*, 8, 23779608221076812. <https://doi.org/10.1177/23779608221076811>
- Sánchez, S., & Prada, R. (2020). *Compromiso organizacional y motivación laboral en trabajadores en empresa de materia prima de Chiclayo, 2019* [Tesis de posgrado, Universidad Señor de Sipán]. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7837/S%C3%

A1nchez%20Mundaca,%20Sachi%20Hillary%20Mercedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Santana, C. (2022). *Clima Laboral: El 71% de los colombianos no es feliz en su trabajo*. <https://blog.acsendo.com/clima-laboral-el-71-de-los-colombianos-es-feliz-en-su-trabajo>
- Schüler, J., & Wolff, W. (2020). What Brings Out the Best and Worst of People With a Strong Explicit Achievement Motive? The Role of (Lack of) Achievement Incentives for Performance in an Endurance Task. *Frontiers in Psychology*, 11, 932. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00932>
- Soto, M., Rubio, P., & Uribe, E. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, 10(29). <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/html/>
- Tuliao, K., & Chen, C. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2), 49. <https://doi.org/10.3390/bs12020049>
- Videira, Z. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería en el área de UCI de una clínica privada, Lima 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2839/Zoila_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J., & Wu, H. (2022). Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital with Work Engagement among Chinese Female Nurses. *BioMed Research International*, 5284628. <https://doi.org/10.1155/2017/5284628>
- Zacarías, H., & Supo, J. (2020). *Metodología de la Investigación Científica: Para Las Ciencias de la Salud y Las Ciencias Sociales*. Amazon Digital Services LLC - KDP Print US.
- Zeng, D., Takada, N., Hara, Y., Sugiyama, S., Ito, Y., Nihei, Y., & Asakura, K. (2022). Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities.

International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(3),
1284. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031284>

Compromiso organizacional	Meyer y Allen (citado por Naghneh et al., 2017) quienes sostienen que es una estructura mental atribuida por una relación la organización y la persona donde están presentes las expectativas de ambas partes (p.12).	En relación a este punto, la variable será medida a través de una escala de Likert (cuestionario) y mediante las dimensiones: compromiso de continuidad, normativo y afectivo.	Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo	innovar Buscan status o posición Son persuasivos lazo familiar significancia pertenencia Emociones Lealtad satisfacción Indiferencia conveniencia costo económico Comodidad Obligación moral Ética deber reciprocidad	Ordinal
----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------	---------------------------	----------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO ADAPTADO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

I. INSTRUCCIONES

Estimado personal de enfermería, el presente estudio, forma parte de una investigación, que tiene como fin medir la motivación laboral en el hospital público donde usted laboral; por ende, tiene como base posible respuestas descritas a continuación:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

	MOTIVACIÓN LABORAL	N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
	NECESIDAD DE LOGRO					
1	La satisfacción de un trabajo realizado es mejor que recibir premios.					
2	Me emociono al estar frente a nuevos desafíos					
3	Respondo ante situaciones que impliquen algún riesgo					
4	Cuando veo una tarea difícil me ofrezco a realizarla					
5	Encuentro una manera creativa para desarrollar mi trabajo					
6	Me agrada la satisfacción de terminar una tarea difícil					
7	Soy responsable de los resultados obtenidos en el trabajo					
8	Me es fácil hacer lo que hago porque me apasiona					
9	Prefiero las actividades que demanden retos					
10	Creo que es importante ser evaluado para desarrollarme					
11	Siento satisfacción personal al realizar mi trabajo					
12	Me exijo a mí mismo por alcanzar lo mejor					
13	Soy el alma de la fiesta, cuando hay un compartir en mi trabajo					
14	Siento que contribuyo con el éxito del equipo					

15	Busco la aceptación de los demás					
16	Pienso que tengo un don especial para hacer amigos					
17	Permito que se rían de mí, con tal que sean felices					
18	Las amistades son más valiosas que un trabajo.					
19	Disfruto ayudando a los demás					
20	Ayudo a mis compañeros (as) sin esperar recompensa					
	NECESIDAD DE PODER					
21	Me siento satisfecho cuando reconocen mi trabajo públicamente					
22	Tengo ideas creativas para solucionar problemas					
23	Me esfuerzo con la finalidad de ser promocionado					
24	Busco persuadir a los que no están de acuerdo con mis ideas.					
25	Evito comprometerme en actividades que no reconozcan mi trabajo.					
26	Apoyo en actividades, aunque no reciba el crédito					
27	Busco información para solucionar alguna dificultad					
28	Busco a mis superiores para decirme en que puedo mejorar					
29	Me esfuerzo por obtener un beneficio					
	NECESIDAD DE AFILIACIÓN					
30	Me satisface conocer mi lado positivo y negativo					
31	Mi objetivo es crecer rápidamente en esta organización					
32	Siento satisfacción personal al realizar mi trabajo					
33	Mi comprometo con la finalidad de alcanzar los objetivos					
34	Mis amigos no empiezan la reunión sin que esté presente					
35	Creo que debería estudiar relaciones públicas					
36	Hago lo posible por ganarme la amistad de las personas					
37	Estoy atento a las oportunidades que favorecen mi desarrollo.					
38	Me buscan para persuadir a alguien de cambiar su idea					

39	Ayudo porque seré reconocido como alguien importante					
40	Me junto con personas que contribuyan con mis planes					

INSTRUMENTO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

I. INSTRUCCIONES

Estimado participante, el cuestionario tiene como propósito medir el compromiso organizacional, en el servicio de emergencia de un hospital público de Chiclayo, con el fin de buscar mejoras en la atención del paciente.

Este cuestionario se mantendrá en el anonimato, por lo que solicito usted marcar con (x) la alternativa que percibe usted en su lugar de trabajo, le solicitamos total veracidad y sinceridad, en sus respuestas; por ello a continuación se detalla la escala de cada una de ellas:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

COMPROMISO ORGANIZACIONAL		N	CN	AV	CS	S
	COMPROMISO AFECTIVO					
1	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.					
2	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.					
3	Esta organización significa mucho para mí.					
4	No me siento como "parte de la familia" en mi organización					
5	No me siento parte de mi organización.					
6	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.					
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
7	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora					
8	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.					
9	Esta organización merece mi lealtad.					
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.					
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente					
12	Le debo muchísimo a mi organización					

	COMPROMISO NORMATIVO					
13	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.					
14	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
15	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
16	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor					
17	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.					
18	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.					

Anexo 3. Cálculo del tamaño de la muestra

$$\eta = \frac{Z^2 pq N}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$
$$\eta = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 147}{0.05^2 * (147 - 1) + 1.96^2(0.5 * 0.5)}$$
$$n = 108$$

- N = Total de la población (157)
- $Z^2 = 1.96^2$ (si la seguridad es del 95%)
- p = Probabilidad existente del fenómeno en estudio en la población de referencia (en este caso 50% = 0.5)
- q = Probabilidad no existente de la población de referencia que no presente el fenómeno en estudio $1 - p$ (en este caso $1 - 0.5 = 0.5$)
- E = Margen de error (0.05)
- n = Muestra (x)

Anexo 4. Validaciones

Validación 1



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS- JUEZ 01

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : Ana María Soza Carrillo
- 1.2 Profesión : Enfermera
- 1.3 Grados académicos : Magister en Gestión Pública
- 1.4 Institución donde trabaja : Hospital Regional Lambayeque, Universidad Señor de Sipán, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo
- 1.5 Cargo que desempeña : Enfermera Asistencial. Docente Universitaria de Pregrado
- 1.6 Teléfono : 954055925
- 1.7 Correo Electrónico : amsc.anamari21@gmail.com

2. **NOMBRE:** Br. Hilda Violeta Paredes Guarniz

3. SOBRE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Título de la Investigación:

Motivación Laboral y compromiso organizacional en personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público de Chiclayo-2023

3.2. Objetivo del Estudio:

Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Chiclayo-2023

4. APRECIACIONES:

4.1. Pertinencia de los ítems con los objetivos:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones:

4.2. Pertinencia de los ítems con la Variable:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente: _____
- c. Insuficiente: _____

Observaciones:

4.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente: _____
- c. Insuficiente: _____

Observaciones:

4.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente: _____
- c. Insuficiente: _____

Observaciones:

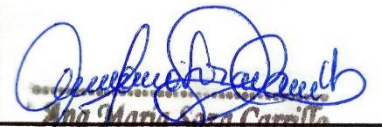
4.5. Redacción de los ítems:

- a. Adecuada:
- b. Inadecuada: _____

Observaciones:

5. CONCLUSIONES:

Chiclayo, Junio del 2023



Ana Maria Soza Carrillo

Mg. Ana Maria Soza Carrillo
JUEZ EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SOZA CARRILLO
Nombres	ANA MARIA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	44446121

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	13/12/21
Resolución/Acta	0745-2021-UCV
Diploma	052-137509
Fecha Matricula	03/02/2018
Fecha Egreso	19/01/2020

Fecha de emisión de la constancia:
16 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001371159

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Séñete: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 16/07/2023 10:02:13-0580

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Validación 2



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS- JUEZ 02

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : Yesenia Rubi Romero Castillo
1.2 Profesión : Enfermera
1.3 Grados académicos : Magister en Gestión Pública
1.4 Institución donde trabaja : Hospital Regional Lambayeque, Hospital Privado Juan Pablo, Universidad Señor de Sipán, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo
1.5 Cargo que desempeña : Enfermera Asistencial. Docente Universitaria de Pregrado
1.6 Teléfono : 926737496
1.7 Correo Electrónico : yeseniarubiromero@gmail.com

2. **NOMBRE:** Br. Hilda Violeta Paredes Guarniz

3. SOBRE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Título de la Investigación:

Motivación Laboral y compromiso organizacional en personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público de Chiclayo-2023

3.2 Objetivo del Estudio:

Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Chiclayo-2023

4. APRECIACIONES:

4.1 Pertinencia de los ítems con los objetivos:

- a. Suficiente: x
b. Medianamente Suficiente:
c. Insuficiente:

Observaciones:

4.2 Pertinencia de los ítems con la Variable:

- a. Suficiente: **x**
- b. Medianamente Suficiente: _____
- c. Insuficiente: _____

Observaciones:

4.3 Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

- a. Suficiente: **__x__**
- b. Medianamente Suficiente: _____
- c. Insuficiente: _____

Observaciones:

4.4 Pertinencia de los ítems con los indicadores:

- a. Suficiente: **x**
- b. Medianamente Suficiente: _____
- c. Insuficiente: _____

Observaciones:

4.5 Redacción de los ítems:

- a. Adecuada: **x**
- b. Inadecuada: _____

Observaciones:

5 CONCLUSIONES:

Chiclayo, Junio del 2023



Yesenia Rubi Romero Castillo
 LICENCIADA EN ENFERMERIA
CEP. 41763

Mg. Yesenia Rubi Romero Castillo
Juez Experto

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ROMERO CASTILLO**
Nombres **YESENIA RUBI**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **40903478**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**
Fecha de Expedición **14/10/19**
Resolución/Acta **0319-2019-UCV**
Diploma **052-070815**
Fecha Matricula **22/04/2017**
Fecha Egreso **12/08/2018**

Fecha de emisión de la constancia:
16 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 8861371161

ROLANDO RUIZ LLANTANE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado
Fecha: 18/07/2023 16:04:31-0580

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Validación 3



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS- JUEZ 03

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : Madleysi Marin Chaman
1.2 Profesión : Enfermera
1.3 Grados académicos : Magister en Gestión Pública
1.4 Institución donde trabaja : Hospital Regional Lambayeque, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo
1.5 Cargo que desempeña : Enfermera Asistencial. Docente Universitaria de Postgrado
1.6 Teléfono : 955620780
1.7 Correo Electrónico : madleisy@gmail.com

2. **NOMBRE:** Br. Hilda Violeta Paredes Guarniz

3. SOBRE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Título de la Investigación:

Motivación Laboral y compromiso organizacional en personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público de Chiclayo-2023

3.2 Objetivo del Estudio:

Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Chiclayo-2023

4. APRECIACIONES:

4.1 Pertinencia de los ítems con los objetivos:

- a. Suficiente: x
b. Medianamente Suficiente: _____
c. Insuficiente: _____

Observaciones:

4.2 Pertinencia de los ítems con la Variable:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente: _____
- c. Insuficiente: _____

Observaciones:

4.3 Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente: _____
- c. Insuficiente: _____

Observaciones:

4.4 Pertinencia de los ítems con los indicadores:

- a. Suficiente:
- b. Medianamente Suficiente: _____
- c. Insuficiente: _____

Observaciones:

4.5 Redacción de los ítems:

- a. Adecuada:
- b. Inadecuada: _____

Observaciones:

5. CONCLUSIONES:

Chiclayo, Junio del 2023



Lic. Madleysi Marin Chaman
ESP EMERGENCIAS Y DESASTRES
C.F.P. N° 47045 - R.N.E. N° 12897

Mg. Madleysi Marin Chaman
Juez Experto



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MARIN CHAMAN
Nombres	MADLEISY
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	41280941

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
Rector	CAMPOS GLAZABAL, PATRICIA JULIA
Secretario General	PEREZ URIARTE, JORGE
Director De Posgrado	ORTEGA PAUTA, BEATRIZ ISABEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN ENFERMERÍA
Fecha de Expedición	17/08/22
Resolución/Acta	069-2023-USAT-COUN
Diploma	PE069013404
Fecha Matricula	05/08/2010
Fecha Egreso	14/07/2019

Fecha de emisión de la constancia:
18 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001371154

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Activo: Servidor de Agente automatizado
Fecha: 18/07/2023 10:59:03-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 5. Confiabilidad

FICHA TÉCNICA DE MOTIVACIÓN LABORAL

1. **Título** : Motivación laboral y compromiso organizacional en personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público de Chiclayo.
2. **Autor** : Schüler & Wolff (2020), bajo las dimensiones de McClelland
3. **Duración** : 10 a 15 minutos
4. **Aplicación** : Personal de enfermería del servicio de emergencia
5. **Significación** : Manejo de Información de Contenido
6. **Administración y Calificación:**

Se administró utilizando los siguientes materiales:

- Hoja de Respuesta
- Lápiz o lapicero

7. **Consigna**

El presente test que forma parte del trabajo de investigación consta de 40 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

8. **Arenación** : Autora

9. **Baremos**

Tabla 1:

GENERACIÓN DE BAREMOS MOTIVACIÓN

<i>Escala de calificación</i>	<i>CATEGORÍAS</i>
122-160	ALTA
82- 121	REGULAR
40- 81	BAJA

Tabla 2: ANÁLISIS DE FIABILIDAD

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	40

Se diseñó un cuestionario de 40 preguntas, se analizó la validez de contenido mediante la valoración de expertos se aplicó a una muestra piloto de 10 enfermeros se evaluó la fiabilidad del cuestionario analizando la consistencia interna por el método del alfa de Cronbach.

Mediante la varianza de los ítems. Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Item

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Teniendo como resultado para este instrumento es de 0,864; indicando que es altamente confiable

FICHA TÉCNICA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

1. **Título** : Motivación laboral y compromiso organizacional en personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público de Chiclayo.
2. **Autora** : Meyer y Allen
3. **Adaptado al Perú** : Conde (2016)
4. **Duración** : Libre terminación (aproximadamente 15 minutos)
5. **Aplicación** : Personal de enfermería del servicio de emergencia
6. **Significación** : Manejo de Información de Contenido
7. **Administración y Calificación:**

Se administró utilizando los siguientes materiales:

- a. Hoja de Respuesta
- b. Lápiz o lapicero

8. **Consigna**

El presente test que forma parte del trabajo de investigación consta de 18 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

9. **Baremo** :

Tabla 1: *GENERACIÓN DE BAREMOS MOTIVACIÓN*

<i>Escala de calificación</i>	<i>CATEGORÍAS</i>
67-90	ALTA
43– 66	REGULAR
18- 42	BAJA

10. **Validez** :

Tabla 2: ANÁLISIS DE FIABILIDAD

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	18

Se diseñó un cuestionario de 18 preguntas, se analizó la validez de contenido mediante la valoración de expertos se aplicó a una muestra piloto de 10 enfermeros se evaluó la fiabilidad del cuestionario analizando la consistencia interna por el método del alfa de Cronbach.

Mediante la varianza de los ítems. Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítem

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Teniendo como resultado para este instrumento es de 0,879; indicando que es altamente confiable.

Anexo 5. Resultados de la investigación

Tabla 1

Características del personal de enfermería del servicio de emergencia

	N	%
Edad		
< 37 años	77	71,3
37 - 45 años	22	20,4
46 a más años	9	8,3
Sexo		
Masculino	11	10,2
Femenino	97	89,8
Tiempo de servicio		
< 6 años	64	59,3
6 - 9 años	8	7,4
10 a más años	36	33,3
Total	108	100,0

Nota. Cuestionario aplicado al personal de enfermería del servicio de emergencia

La tabla 10, muestra las características del personal enfermero en servicio de emergencia, el 71,3% tenían menos de 37 años, el 20,4% de 37 a 45 años y el 8,3% en el rango de 46 a más años, El 59,3% con un tiempo de servicio menor a 6 años y el 33,3% de 10 más años.

Anexo 6. Consentimiento informado

Estimado colaborador (a). Mi nombre es Paredes Guarniz, Hilda Violeta; estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo Programa de Maestría en Gestión de los servicios de salud. Me dirijo a Usted para pedirle su apoyo en la presente investigación Titulada: Motivación laboral y compromiso organizacional en personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público de Chiclayo-2023. Con el objetivo general de: determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Chiclayo-2023.

Por cuanto pido a Usted la firma del presente en señal de conformidad y de aceptación a participar voluntariamente en la presente investigación. Haciendo saber que está en la libre decisión de abandonar su participación cuando lo crea conveniente. Así mismo indicarle que la información que usted brinde será solamente para fines de la presente investigación.

Yo....., identificada con DNI N° , después de haber recibido información sobre el trabajo de investigación a realizar por la Maestrante Paredes Guarniz, Hilda Violeta; acepto ser encuestado(a) y doy el consentimiento de colaboración por mi propia voluntad, y así brindar la información solicitada por el investigador de manera personal.

Chiclayo,.....de.....del 2023.

Entrevistado

Investigador