



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal
de salud del servicio de emergencia de un hospital II – 2
Tarapoto, 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Amacifén Chong, Flor Fiorella (orcid.org/0000-0003-3853-9995)

ASESORES:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (orcid.org/0000-0003-2833-5665)

Mgr. Verastegui Galvez, Enma Pepita (orcid.org/0000-0003-1606-7229)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida,
sabiduría y fortaleza
en cada meta que me planteo.

A mis amados padres,
por siempre inculcarme el sentido de superación,
para ser mejor día a día,
por todas sus enseñanzas, valores y amor.

A mi familia, mis hermanas y sobrinos,
por ser mi motor para seguir adelante,
por toda su comprensión y
por cada palabra de aliento.

Flor Fiorella Amacifén Chong

AGRADECIMIENTO

Al Hospital II – 2 Tarapoto

y a la dirección,

por permitirme realizar mi investigación

en la institución,

para poder seguir superándome

profesionalmente.

A mis asesores de la Universidad

César Vallejo,

Dra. Guzmán, Dr. Jorge Neciosup, Mg.

Enma Verástegui

por su infinita paciencia, comprensión,

conocimientos y

experiencias compartidas.

Flor Fiorella Amacifén Chong



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de salud del servicio de Emergencia de un Hospital II – 2 Tarapoto, 2022", cuyo autor es AMACIFÉN CHONG FLOR FIORELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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 Completa 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.

TRUJILLO, 23 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE DNI: 19100573 ORCID: 0000-0003-2833-5665	Firmado electrónicamente : EGUZMANAV el 09- 08-2023 19:38:31

Código documento Trilce: TRI - 0613222



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, AMACIFÉN CHONG FLOR FIORELLA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de salud del servicio de Emergencia de un Hospital II – 2 Tarapoto, 2022", 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
AMACIFÉN CHONG FLOR FIORELLA DNI: 70161723 ORCID: 0000-0003-3853-9995	Firmado electrónicamente por: FAMACIFENC3 el 11- 08-2023 12:06:37

Código documento Trilce: INV - 1267296

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	17
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	17
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.....	18
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	18
3.5. PROCEDIMIENTOS.....	19
3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS.....	19
3.7. ASPECTOS ÉTICOS.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1: Tabla de relación motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de salud del servicio de emergencia. Hospital II – 2 Tarapoto, 2022...21

Tabla 2: Tabla de motivación laboral según dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia. Hospital II – 2 Tarapoto, 2022.....22

Tabla 3: Tabla de compromiso organizacional según dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia. Hospital II – 2 Tarapoto, 2022.....23

Tabla 4: Tabla de necesidades de logro de motivación laboral con compromiso organizacional en el personal de salud del servicio de emergencia. Hospital II – 2 Tarapoto, 2022.....24

Tabla 5: Tabla de necesidades de poder de motivación laboral con compromiso organizacional en el personal de salud del servicio de emergencia. Hospital II – 2 Tarapoto, 2022.....25

Tabla 6: Tabla de necesidades de afiliación de motivación laboral con compromiso organizacional en el personal de salud del servicio de emergencia. Hospital II – 2 Tarapoto, 2022.....26

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de salud del servicio de emergencia del hospital II-2 Tarapoto en el año 2022. Estudio con enfoque cuantitativo, tipo aplicado, correlacional, no experimental, transversal, no probabilístico, por conveniencia, con una población de estudio de 95 personal de salud del servicio de emergencia. Para medir la motivación laboral se utilizó el cuestionario de motivación de Steers y Braustein, adaptado por Avila y Gamarra; para medir compromiso organizacional se utilizó el cuestionario de Meyer y Allen, adaptado por Álvarez. Los resultados fueron que el 87.4% presentó motivación alta, 11.6% presentó medio, 1.1% bajo. En cuanto a compromiso organizacional, el 71.6% tiene compromiso medio, 23.2% alto, 5.3% bajo. Asimismo, se encontró relación positiva moderada entre necesidades de logro y compromiso organizacional ($r=0.598$), necesidades de poder y compromiso organizacional ($r=0.589$), necesidades de afiliación y compromiso organizacional ($r=0.536$). Se concluye que la motivación laboral tiene una relación positiva baja y significativa con el compromiso organizacional ($r=0.358$).

Palabras Clave: *Motivación laboral, compromiso organizacional, emergencia.*

ABSTRACT

The objective of this research study was to establish the relationship between work motivation and organizational commitment in the health personnel of the emergency service of the II-2 Tarapoto hospital in the year 2022. Study with a quantitative approach, applied type, correlational, non-experimental, cross-sectional, non-probabilistic, for convenience, with a study population of 95 health personnel from the emergency service. To measure work motivation, the Steers and Braustein motivation questionnaire, adapted by Avila and Gamarra, was used; To measure organizational commitment, the Meyer and Allen questionnaire, adapted by Álvarez, was used. The results were that 87.4% presented high motivation, 11.6% presented medium, 1.1% low. Regarding organizational commitment, 71.6% have medium commitment, 23.2% high, 5.3% low. Likewise, a moderate positive relationship was found between achievement needs and organizational commitment ($r=0.598$), power needs and organizational commitment ($r=0.589$), affiliation needs and organizational commitment ($r=0.536$). It is concluded that work motivation has a low and significant positive relationship with organizational commitment ($r=0.358$).

Keywords: *Work motivation, organizational commitment, emergency.*

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, debido a la globalización que estamos viviendo, hemos venido modificando comportamientos en todos los sentidos de nuestras vidas, tanto en lo económico, cultural y social; viéndose un impacto en el ritmo de vida de las personas, las relaciones interpersonales y el vínculo con las organizaciones donde laboramos. (Manjarrez et al., 2020) Por ello, las organizaciones necesitan que sus trabajadores adopten cambios acelerados para poder generar capacidades que puedan cubrir las necesidades que el mundo hoy en día solicita, ya que existe alta competitividad; siendo un reto no solo para la organización, sino también para los trabajadores, entendiendo que, para lograr el éxito, es fundamental la relación entre ambos. (Bedodo, 2006) A causa de esto, la motivación en el trabajador, es un factor de relevancia social, ya que lo encontramos en muchos momentos de nuestra vida, siendo interpretado por la rama de la psicología, como aquella necesidad que direcciona nuestro comportamiento para la supervivencia. (Peña, 2017)

La motivación laboral se aplica en los trabajadores en cualquier nivel de jerarquía y organización. Los directivos deben conocer los puestos de trabajos, qué buscan en él, así como, tener conocimiento y aplicar diferentes instrumentos de motivación para mejorar en la calidad laboral de sus empleados. Cuando éstos lleguen a estar motivados, se comprometerán, esforzarán para conseguir sus objetivos y se reflejará en el desempeño de la organización, elevando la productividad con eficacia y eficiencia en busca de mayores beneficios grupales. (Padovan, 2020)

Por otro lado, en el ambiente hospitalario, el personal de salud está sometido a varios factores, dentro de los cuales los más resaltantes a mencionar son el cansancio y estrés. Estos y muchos otros, pueden predisponer a la existencia de fallas o prácticas inseguras con los pacientes, por tal motivo es importante abordar el tema de cuán motivados están con el trabajo y comprometidos con su organización. (Minsalud, s.f.)

Asimismo, la pandemia del Covid-19, ha relucido toda la deficiencia que tenemos como sector salud, expuestos a las pésimas condiciones laborales,

falta de personal de salud, angustia o ansiedad que genera el tomar decisiones todos los días de vida o muerte, entre otros aspectos, que contribuyen a una baja motivación, que podrían ser la causa de cambio de carreras y abandono de trabajo por parte del personal de salud. (Organización mundial de la salud [OMS], 2022)

En el presente, en el cual existe mucha competitividad y hay mayor acceso a las redes sociales, las organizaciones se han dado cuenta que un empleador cuando siente que una empresa lo valora, se siente bien consigo mismo, desarrolla su trabajo con mayor predisposición; por tanto, es necesario que se sienta bien dentro y fuera de la empresa. Es todo un reto, que los encargados de recursos humanos elaboren estrategias que hagan que sus trabajadores interioricen el compromiso con la institución y sus metas, para poder conseguir resultados que duren con el tiempo. (Fernández, 2017)

Para empezar, a nivel mundial, el nivel de motivación se tuvo como referencia a trece países diferentes, Estados Unidos, Brasil, China, Italia, Alemania, Gran Bretaña, Australia, México, Canadá, España y Argentina. Se encontró que son muy pocos los trabajadores que están comprometidos y motivados con el lugar donde laboran, encontrando, que los países con mayor índice de motivación en las áreas donde laboran son China y Estados Unidos con un 19%. (Bohórquez et al., 2020) De la misma manera, un informe realizado por Workforce del 2020 de Oxford Economics, afirma que a nivel mundial solo el 13% de los trabajadores refieren sentirse comprometidos con sus centros de trabajo. Además, mencionan que una de las partes fundamentales para que se logre un equipo comprometido se trata de las compensaciones salariales y los beneficios sociales. (Observatorio de Recursos Humanos, 2019).

De igual manera, a nivel de Latinoamérica, la salud de las demás personas se percibe como más deteriorada que la propia. De esta manera se evidencia que la desmotivación está ocupada en primer lugar en Brasil y Argentina en el personal de enfermería con un 55% y 60% respectivamente, en segundo lugar, en el país de Argentina, por los médicos con un 50%. En el país de Costa Rica, se evidencia una ligera disminución con respecto a los

anteriores países, encontrando desmotivación en enfermería con un 40%, en médicos con un 37% y; en Perú las cifras son muy reducidas. (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2012)

Asimismo, en el 2014, Sirota concluye que, en Latinoamérica, para un grupo de organizaciones en medio de una crisis financiera, los trabajadores presentaron emociones y miedos en respuesta a la coyuntura económica y social que se estaba viviendo, pero que, a pesar de ello, su compromiso no bajó, al contrario, se sentían agradecidos por tener un trabajo estable y se sentían valorados, pese a que se les hizo ajustes salariales. (Balanza, s.f)

También en el Perú, a consecuencia de cuando empieza la pandemia del Covid-19 en el personal de salud, los elementos que los motivaban dentro de su ámbito laboral para poder seguir en pie de lucha para salvar vidas, fueron la seguridad física, la compensación salarial, el sentimiento de pertenencia, identificarse con los propósitos de la institución y el reconocimiento a su trabajo. (Ortiz, 2020)

De igual forma, en el sector salud a consecuencia de la disminución de nombramientos y contratos indeterminados, aumentaron los trabajos inestables y con menos beneficios, como por ejemplo las contrataciones CAS. En el sector EsSalud, se evidencia que la mitad de sus trabajadores tiene un nivel medio de compromiso y, que los de condiciones de trabajo estable tienen mayor puntuación en cuanto a compromiso organizacional, en relación a los trabajadores de contrato inestable. (Fabián, 2019)

Asimismo, la región San Martín, no se encuentra alejada a la realidad que se vive en Lima, ya que cuenta con establecimientos de nivel II que reciben pacientes de toda la región, aún con la precariedad que tenemos como sistema. Es el personal de salud quien se encuentra en pie de lucha con todas las falencias para permanecer laborando en busca de la mejora de salud de la región, muchos de ellos, sin descanso desde la pandemia por el Covid-19, con agotamiento físico y mental, todo ello, predispone a que el personal de salud ejerza su labor desmotivados. Además de ello, muchos aún no cuentan con contratos estables, sin los mínimos beneficios, con un sueldo no digno, temerosos de que en cualquier momento sean despedidos dejándolos a la

deriva, y lo peor, aún, se sienten abandonados por sus directivos, sus esfuerzos no son valorados, y, por ende, no se sienten comprometidos con su institución. Por todo lo expuesto, la presente investigación busca responder la siguiente interrogante ¿Existe relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de salud del servicio de Emergencia de un Hospital II – 2 Tarapoto, octubre noviembre 2022?

Por todo ello, la presente investigación se justifica según conveniencia para conocer cómo se encuentran relacionadas estas variables en un ambiente donde podrían verse influenciadas por el aumento de la carga laboral, trabajo bajo presión, donde existe un gran requerimiento de esfuerzo físico, mental y cooperación en equipo. Es relevante a nivel local, ya que en San Martín no existen estudios sobre la relación de estas en el ámbito hospitalario. Además, es sabido que ha crecido la importancia y la mira en las organizaciones. De igual manera, es importante evidenciar la realidad hospitalaria, para que los directivos centren sus esfuerzos en generar estrategias para generar un sentimiento de pertenencia, compromiso y motivación, llegando a restablecer el desempeño de sus trabajadores, aumentar la eficacia y eficiencia que finalmente repercutirá en la atención de la población sanmartinense. Por otro lado, servirá como fuente de información, para aquellas instituciones que presenten dificultades en el camino, o que quieran evitar que sus trabajadores enfrenten situaciones difíciles; así también, será fuente de guía para aquellos investigadores que quieran profundizar estudios acerca del tema, logrando así, promover la investigación. Finalmente, esta investigación será de ayuda para que los futuros gestores en salud constaten la realidad a la que se enfrentarán, se preparen en ello, y sean personas comprometidas para el cambio en nuestro gremio.

Por consiguiente, para la ejecución de la investigación, se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de salud del servicio de Emergencia de un Hospital II – 2 Tarapoto octubre noviembre 2022. De igual forma, se planteó como objetivos específicos, identificar la motivación laboral según dimensiones en el personal de salud del servicio de Emergencia de un

Hospital II – 2 Tarapoto, identificar el compromiso organizacional según dimensiones en el personal de salud del servicio de Emergencia de un Hospital II – 2 Tarapoto, identificar la relación de necesidades de logro de motivación laboral con compromiso organizacional en el personal de salud del servicio de Emergencia de un Hospital II-2 Tarapoto, identificar la relación de necesidades de poder de motivación laboral con compromiso organizacional en el personal de salud del servicio de Emergencia de un Hospital II-2 Tarapoto e identificar la relación de necesidades de afiliación de motivación laboral con compromiso organizacional en el personal de salud del personal de salud del servicio de Emergencia de un Hospital II-2 Tarapoto.

Para finalizar, la hipótesis de la presente investigación busca constatar que: Sí existe relación significativa entre motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de salud del servicio de Emergencia de un Hospital II – 2 Tarapoto octubre noviembre 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Venegas et al., (2022), en Ecuador, buscaron identificar la motivación laboral y satisfacción del personal de enfermería en la atención de hospitales en la ciudad de Quito, estudio cuantitativo descriptivo transversal, con una muestra de 200 enfermeros que laboraban en distintos hospitales de dicha ciudad, haciendo uso del cuestionario para medir motivación de Job diagnosis survey de Hackman y Oldham. Se obtuvo como resultado que los enfermeros presentaron un nivel medio de motivación con 61%, bajo con 30% y alto con 9%, que están sujetos a la falta de comunicación con la persona que lidera el equipo, así como con el grupo de trabajo, y falta de reconocimiento de su actuar. Concluye que, la motivación en el personal de salud adquiere mucha importancia, ya que realizan trabajos repetitivos, pudiendo caer en la monotonía, llegando a perder el interés en su trabajo, por lo que es necesario crear estrategias para mejorar esta variable.

Bernal et al., (2021), así mismo en México, tuvieron como finalidad, analizar el compromiso organizacional en trabajadores de salud en el curso de la pandemia del covid-19, diseño descriptivo, con una muestra de 235 trabajadores del área asistencial médica, personal administrativo de una entidad pública de la ciudad de México, haciendo uso del cuestionario de Meyer y Allen. En los resultados encontraron existe un alto compromiso organizacional en personal de salud representado con un 61%, además se evidencia que lo que más predominó es el compromiso afectivo, refleja que la mayoría disfruta trabajar en aquella institución, siente un apego emocional y estarían felices de continuar trabajando ahí por el resto de su carrera. Concluye que, el personal entrevistado en su mayoría presenta un alto compromiso organizacional con su lugar de trabajo, pese a la crisis y deficiencia de recursos del sistema de salud en su país.

Alarcón et al., (2020), en Chile, determinaron el nivel de satisfacción y motivación laboral de los y las profesionales obstetras del Hospital de Puerto Montt Chile, estudio cuantitativo descriptivo transversal, que tuvo como muestra 35 personas seleccionadas a través de un muestreo aleatorio, utilizando como instrumento dos cuestionarios, para medir motivación, se

empleó el job diagnostic survey y la escala de satisfacción laboral SL-SPC. Se obtuvo como resultado, que predominó el nivel medio con 60%, alta con 23% y baja con 17%; por otro lado, la motivación es más alta en aquellos profesionales con menos años de antigüedad de 1 a 5 años con 76% y en los que tenían más de 6 años con 60%, en porcentajes seguido por el nivel alto y después el nivel bajo. Concluyen que, existe una relación positiva entre ambas variables, de tal manera que, a mayor nivel de motivación, mayor nivel de satisfacción.

Fuentes et al., (2020), en Venezuela, tuvieron como finalidad, establecer el compromiso organizacional como método para implementar cambios en instituciones hospitalarias, estudio descriptivo no experimental, con una muestra que estuvo conformada por 62 trabajadores de dos hospitales públicos de la frontera de Venezuela y Colombia, utilizando como instrumento un cuestionario tipo Likert compuesto por 48 ítems. Obtuvieron como resultado que las dimensiones (afectivo, normativo y de continuidad) del compromiso organizacional es alta con promedios de indicadores de 4.43 y 4.35 para ambos hospitales, presentando tendencia similar. Concluyen que, el compromiso organizacional del personal de estos hospitales es alta y que probablemente está relacionado tanto a su formación académica como las condiciones, experiencia que les aporta dichos hospitales.

Marquéz et al., (2020), en México, buscaron conocer la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en el personal de salud de un hospital, estudio descriptivo correlacional, con una muestra por conveniencia estuvo constituida por 50 trabajadores, como instrumentos se utilizaron dos cuestionarios, para medir compromiso organizacional, se utilizó la escala de Meyer y Allen. Los resultados que se obtuvieron fueron que, los niveles de compromiso se encuentran en un nivel medio en un 88% de los encuestados, y que no existe relación entre ambas variables $r = ,406$. Concluyen que, el compromiso organizacional tiene que ver con la seguridad laboral que les brinda la organización a sus trabajadores, con los respectivos beneficios y que es importante la implementación de programas para fortalecer el mismo.

Rivera et al., (2018), en Colombia, buscaron estudiar el impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y la satisfacción en las relaciones interpersonales en el personal de salud desde la perspectiva del área de trabajo y género, estudio cuantitativo no experimental correlacional, la muestra estuvo conformada por 52 trabajadores que laboraron en la entidad, los instrumentos que utilizaron fueron tres cuestionarios para medir cada variable. Obtuvieron como resultado, que hay una correlación positiva entre motivación laboral y relaciones interpersonales ($r = ,47$), asimismo se encontró que tanto en el personal de administración, médico, asistencial y directivo tienen un nivel de motivación bajo, tanto interno como externo. Concluyeron de esta manera, que mientras mejores estén las relaciones interpersonales, será más alta la motivación laboral.

Sánchez et al., (2017), en Cuba, describieron el estado de motivación y liderazgo que presentaron el personal de servicios generales de dos hospitales maternos de la provincia de Santiago de Cuba, estudio descriptivo observacional, con una muestra de 118 empleadores de salud, el método empleado fue la observación para tener conocimiento del manejo de sus funciones y dos encuestas, para los jefes, el test de liderazgo y para los asistentes generales, el test de motivación. Los resultados que se obtuvieron, fueron que el 49,2% se encontraban con motivación de afiliación, el 46.5% tiene motivación de logro y el 4.3% motivación de poder, 90.3% de los asistentes tiene conocimiento de sus funciones, mientras que el 9.7% no tiene conocimientos. Concluye que, lo más frecuente en motivación es la dimensión por afiliación en los asistentes generales y tienen conocimiento de sus funciones.

Álvarez, (2021), en Perú, determinó la relación entre motivación y compromiso laboral en el personal de salud de una entidad en la ciudad de Lima, estudio descriptivo correlacional, con una muestra que estuvo formada por 80 trabajadores de ESSALUD, haciendo uso de dos cuestionarios para ambas variables tipo escala Likert. Tuvo como resultado que, en cuanto a la variable motivación lo que predomina es el regular con un 41.25%, seguido de baja con un 37.50% y el 21.25% lo considera buena; en la motivación intrínseca el 45% lo considera baja, el 42.50% considera como regular, el

12.50% considera buena por parte de la apreciación de los trabajadores; y en la motivación extrínseca el 55% considera regular, seguido del 35% con bajo, y el 10% considera buena. Concluye que, existe una relación positiva entre ambas variables con un $r=0.778$.

Ccosi, (2021), en Perú, tuvo como finalidad, establecer la relación entre motivación laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de la salud de un Hospital de Apurímac. Estudio básico correlacional transversal no experimental por conveniencia, con una muestra de 94 trabajadores de salud de dicho hospital, para el recojo de resultados utilizó dos cuestionarios tipo Likert, para medir motivación laboral se utilizó el cuestionario de Steers y Braunstein. Los resultados fueron que el nivel de motivación laboral que predomina es el medio con un 52%, alto con 48% y en bajo no se encontraron resultados. Para la necesidad de logro, predomina el nivel medio con 52%, para necesidades de poder el nivel alto con 62% y necesidades de filiación alto y medio con 49%. Concluye que existe relación baja y directa ($r=0.257$), es decir que a mayor motivación mejorará la satisfacción.

Salazar, (2020), en Perú, tuvo como finalidad determinar la relación entre motivación laboral y calidad de vida del personal de salud de un Hospital de Andahuaylas, estudio básico cuantitativo correlacional con una población constituida por 440, con muestra de 206 personal de salud asistenciales seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio, haciendo uso como instrumento de dos cuestionarios para medir ambas variables. El resultado fue que, 87% del personal asistencial tiene un grado de motivación alta, motivación media con 13%, motivación baja no se encontraron resultados, se entiende que ambos niveles presentaron rangos altos de motivación con un 93%. Concluye que el personal asistencial se encuentra motivado por distintos factores, sean intrínsecos como extrínsecos, además que existe una relación significativa entre ambas variables ($r=0.41$).

Álvarez, (2018), en Perú, estudió el compromiso organizacional del personal técnico de un Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, estudio transversal descriptivo con una muestra de 130 trabajadores utilizando como instrumento un cuestionario de 18 preguntas tipo Likert. El resultado fue que, el personal se encuentra comprometido

organizacionalmente en grado moderado con 80.8%, el 6.92% con fuerte de compromiso organizacional y el 12.3% con grado débil de compromiso. Además, se encontró que el 77.69% tienen grado moderado de afecto hacia el hospital, el 70% presentan un grado moderado de compromiso de continuidad y el 67.69% presentan un grado moderado de compromiso normativo. Concluye que, existe un alto porcentaje en el nivel moderado y una baja estadística en el nivel fuerte, entendiéndose que existe poca identificación del personal con el hospital.

Contreras, (2018), en Perú, estudió la relación directa entre el compromiso organizacional y la intención de permanencia del personal de enfermería de una institución de salud en Lima, estudio descriptivo correlacional, que tuvo una muestra de 100 licenciados en enfermería, utilizando el cuestionario de Meyer y Allen de tipo escala Likert para compromiso organizacional y para medir la variable permanencia se agrega una pregunta dicotómica. Se encontró que el 80.2% del personal se encuentra comprometido con la institución, siendo predominante el compromiso afectivo con 93.8%, seguido del compromiso de continuidad con 76.5% y finalmente el compromiso normativo con 35.8%. Concluye que no existe relación entre dichas variables y que existen profesionales de enfermería con un gran porcentaje que se encuentran comprometidos con la institución, siendo predominante el afectivo.

Portilla, (2017), en Perú, estableció la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de salud en un hospital de salud mental en la ciudad de Lima, estudio descriptivo correlacional transversal, tuvo muestra de 200 profesionales de salud del mencionado hospital, utilizando dos cuestionarios para cada variable, se utilizó la escala de Meyer y Allen para valorar compromiso organizacional. Tuvo como resultado que el 46.36% de los participantes obtuvieron las dimensiones afectivo normativo, y que el 40.77% obtuvo la dimensión continua y que existe correlación positiva con $r=0.22$ entre satisfacción y compromiso organizacional. Concluye que, junto con las distintas investigaciones realizadas hay comprobación de la positiva relación entre variables, y que la presente investigación es de gran utilidad para otro tipo de contextos.

Con respecto a la fundamentación teórica de la variable motivación, se encuentran clasificadas según el fin. Las de contenido, que estudian los componentes que motivan a las personas: Teorías de las necesidades de Maslow (1954) que es una pirámide de las necesidades de las personas dentro de las cuales están las necesidades fisiológicas, de estima, sociales, de seguridad y autorrealización. Teoría de E-R-G de Alderfer (1969) minimiza las planteadas por Maslow a tres: necesidades de crecimiento, relación y existencia. Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland que hace referencia a los impulsos que contribuyen en la motivación: necesidades de logro, de poder y de afiliación. Teoría bifactorial de Herzberg (1959) quien resume su teoría en que los contribuyentes a la satisfacción en el trabajo son diferentes de aquellos que producen insatisfacción: factores motivacionales e higiénicos (Bohórquez et al., 2020)

De la misma manera, se encuentran las teorías de proceso, que analizan la motivación desde la perspectiva del trabajador: Teoría de la expectativa de Vroom (1964) refiere a que la forma de comportamiento depende de dos factores, en primer lugar, de que la persona esté segura de que lo que realice va a llevar a un resultado y lo segundo, de lo tentador que sea la recompensa. Teoría de la finalidad de Locke (1968) explica que la motivación está relacionada directamente con el estímulo. Lo que se puede entender, que cuanto más difíciles sean los objetivos, mayor será el desempeño. Teoría de la equidad de Adams (1963) que hace referencia a que cuando la persona perciba que su esfuerzo dentro de la organización y los resultados que obtiene son por igual en relación a los demás, considerará que existe equilibrio y trabajará más motivado. (Peña, 2015)

Por otra parte, gran parte de los estudios que se han realizado acerca de esta variable, han intentado buscar dimensiones sobre la motivación laboral. Así, muchos han servido para confeccionar instrumentos para medición, de esta manera Herzberg (1959) estableció que tiene dependencia de algunas condiciones las cuales denominó como necesidades de higiene y motivación. Por su parte Vroom (1964) estableció como dimensiones: la relación de esfuerzo desempeño, la relación de desempeño recompensa, la relación de recompensa y metas personales. Steers y Braustein (1976) dimensionaron

en necesidades de logro, poder y afiliación. Robbins (2003) dimensiona en tres: intensidad, dirección y perspectiva. Guillen (2013) menciona cuatro dimensiones: liderazgo, reciprocidad, la equidad, y participación. Finalmente, Velásquez (2015) determina tres dimensiones: formación e información, área y ambiente de trabajo; y motivación y reconocimiento. (Quiroz, 2019)

Por otro lado, la definición de motivación se refiere a que es “un conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona”. (Real Academia Española [RAE], 2021) Varias definiciones procedentes de la rama de la Psicología, señalan que es la direccionalidad a metas. Por lo tanto, la motivación es una energía inespecífica que activa la conducta; hace referencia a aquella energía que promueve la acción. En el ámbito organizacional las definiciones que se generan sobre motivación, están vinculadas con satisfacción laboral, objetivos de la organización y otros factores como rotación y ausentismo. (Padovan, 2020) Así también según Ruiz y Henao, motivación laboral se define como “la fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus teorías laborales” (Osorio et al., 2016) Según Robbins (1996) define motivación laboral como aquella “voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual” (León, 2014)

Así también, las experiencias motivacionales no están ubicadas en un área cerebral determinada, sino que corresponden a un conjunto de interacciones denominadas “circuitos neurales del sistema límbico”. El primero de ellos se encuentra en la amígdala cerebral que es la encargada de evaluar las percepciones sean de peligro o placer, o el hipotálamo que es el encargado de interpretar la información sensorial asociado a sentimientos y emociones. Así también tenemos a los neurotransmisores el cual estudia a la dopamina que es asociada a experiencias agradables que pueden incrementar la motivación de una tarea. De igual forma, las hormonas como oxitocina relacionada con el cuidado, hidrocortisona que se eleva ante el estrés y agentes bioquímicos que van a ser estimulados por las estructuras cerebrales. Finalmente, las experiencias cotidianas serán estímulos externos que activarán todo el movimiento cerebral. (Estrada, 2018)

De igual forma, también se conoce que “la motivación a nivel individual repercute en el clima organizacional”. El ambiente que hay entre los que forman parte de la entidad se encuentra estrechamente ligada al nivel de motivación, por lo tanto, los deseos de las personas pueden verse afectados por el clima organizacional donde laboran, impidiendo que se lleve a cabo la motivación. Cuando los trabajadores se encuentran motivados, se origina un clima grato que genera la construcción de relaciones buenas de interés, colaborativa, de comunicación y confianza mutua. (Chiavenato, 1988)

También, para algunos autores la motivación es limitada, tanto a causa de impedimento de satisfacer necesidades o por frustración, el clima de la organización tiene la tendencia a enfriarse y se generan actitudes de apatía, desinterés, depresión, resentimiento y desconfianza, pudiendo llegar a actos de agresión, disconformidad, situaciones en la que los trabajadores tienen que lidiar con la institución. (Tejada et al., 2007)

Por otro lado, con respecto a la fundamentación teórica de la variable compromiso organizacional, encontramos dos teorías. El primero, la teoría de Mowday, Porter y Steers los cuales adquieren un modelo que está enfocado según la orientación de las propuestas, dentro de los cuales están: enfoque afectivo-actitudinal que se trata de que la persona se verá influenciada por diversos factores como la responsabilidad, el salario, las relaciones que generarán los sentimientos de afinidad con las metas de la organización. Seguido, el enfoque instrumental se refiere a que el trabajador permanecerá enlazado a la organización dependiendo de los beneficios que le genere ésta; el enfoque sociológico, el cual determina que la relación entre el trabajador y la organización está basada en dominación por parte de los trabajadores y, por último, el enfoque comportamental que explica que el compromiso se verá reflejado por actitudes con la organización, implicando de esta manera sus propias acciones. (Guerrero, 2019)

De igual manera, la teoría de Meyer y Allen consta de tres dimensiones: el compromiso afectivo, que hace referencia al apego emocional que forja la persona con la organización, el compromiso de continuidad que se refiere a aquel vínculo de la persona con la organización en cuestión de tiempo, dinero, y esfuerzo y el compromiso normativo que hace referencia la lealtad

a la organización creado por los valores éticos del empleador. (Fuentes et al., 2020)

También otros autores, consideran en cuanto al compromiso afectivo, que está relacionada con tres factores, la elevada creencia en los valores u objetivos, el aumentar trabajo en pro de la organización y el deseo de conservar la permanencia dentro de esta. Consideran que las personas sienten y tienen dentro de ellos: la aceptación al cambio, satisfacción laboral, iniciativa y cooperación. (Mowday, 1982) Con respecto al compromiso de continuidad, muchos de los trabajadores permanecerían dentro de una organización no por deseo de quedarse, sino porque tienen la necesidad y empiezan a tomar relevancia los factores de desempeño, necesidades, rotación e intención de abandono. (González et al., 2008) Por otro lado, con el compromiso normativo, algunos autores señalan que tienen subdimensiones: implicancias con la misión, contribución a los objetivos y ayuda al desarrollo de otras personas. (Guerrero, 2019)

De igual forma, el compromiso se define como una “obligación contraída”. En cuanto a organización se define como una “asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines”. (RAE, 2021) Por su parte, compromiso organizacional es “un estado psicológico propio de los vínculos de los empleadores con su organización, con implicaciones de deseos de continuar siendo parte de la misma o no” (Meyer y Allen, 1990). Años más tarde en el 2007, autores como Colquitt adicionan la definición como “el deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización”. (Aldana et al., 2017) Otro autor lo define como “la voluntad que tienen los trabajadores para enfocar los esfuerzos hacia el logro de los objetivos de la organización a la cual pertenece” (Chiavenato, 2004)

Así también para algunos autores, el valor del compromiso organizacional radica en que, la empresa será eficaz en realizar sus objetivos, si es que; sus empleadores adquieren responsabilidad con la organización (Puma et al., 2020) Además, guarda estrecha relación con factores como el ausentismo, el rendimiento y rotación de personal. Se dice, que un esfuerzo con la gestión eficaz del talento humano, tratando de mejorar el liderazgo y estrategias de

recursos humanos para incrementar el compromiso. Además, ayuda al desarrollo de cualidades de los empleadores dentro de la empresa como, por ejemplo: involucramiento total de las actividades de su puesto, la ciudadanía organizacional, el aprendizaje orientado, innovación, permanencia en la organización, inteligencia emocional, desempeño, profesionalismo y el manejo del estrés. (Coronado et al., 2020)

De igual manera, este escenario puede repetirse en el sector público sobre todo en instituciones de salud, donde el grupo asistencial son infaltables para supervivir, de esta manera el trabajo en equipo es parte de una estrategia valiosa para garantizar la seguridad del paciente. Las organizaciones en salud de alta confianza son caracterizadas por el compromiso organizacional, los pasos de refuerzo de seguridad como parte de los procesos, las dimensiones de seguridad, o la cultura organizacional de enseñanza continua. Estas organizaciones proporcionarán una asistencia segura, eficaz y tratando de minimizar los errores. Los equipos de gran rendimiento, son importantes para perfeccionar la eficiencia y eficacia de la organización, debido a que los resultados de trabajo de alta calidad, son imposibles sin colaboración, comunicación y trabajo en equipo. (Huber , 2018)

Con respecto a la teoría de la relación de ambas variables, se dice que, como seres sociales, convivimos dentro de organizaciones a través de realidades culturales. La cultura dentro de una organización tiene valores propios, sentimientos, creencias, ideas y voluntades. Para que la cultura de una organización sea eficaz, tiene que cumplir ciertas funciones: Rige las actitudes de los que conforman la organización; es decir, la cultura es una guía subjetiva de comportamiento. Incentiva la identidad y pertenencia con los miembros de la organización; es decir, hace que se cree un sentimiento de unión entre los participantes y esta.

Seguido a lo anterior, inspira la motivación en lo laboral; es decir, los valores impartidos, motivarán a los integrantes de la organización, generando el compromiso personal con las metas colectivas. Por lo tanto, si se adapta la cultura de la organización, se sentirán parte de ella, involucrándose para

conservar los intereses colectivos y; por ende, de la propia persona, finalmente, aumento de la estabilidad del sistema social. (León, 2014)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

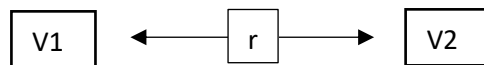
3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada.

Aplicada o práctica es aquella que busca las posibilidades de llevar a la práctica la teoría, con el fin de resolver las necesidades que se plantean las sociedades. (Baena, 2017)

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación tuvo un diseño no experimental, debido a que no se manipularon las variables. Transversal, ya que se midieron las variables una sola vez y; correlacional simple, porque se buscó conocer la relación o asociación entre estas. (Álvarez, 2020)



V1: Motivación laboral

r: Relación entre ambas variables

V2: Compromiso organizacional

3.2. Variables y operacionalización

Variables:

Variable 1: Motivación laboral, variable cualitativa

Dimensiones: Necesidades de logro, poder y afiliación.

Variable 2: Compromiso organizacional, variable cualitativa

Dimensiones: Compromiso afectivo, normativo y de continuidad.

Operacionalización: Las variables fueron operacionalizadas y se encuentran en el ANEXO (1)

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población de estudio estuvo constituida por 95 personal de salud que se encontraban trabajando en el área de emergencia de un hospital II – 2 Tarapoto, los mismos que se consideraron como muestra.

Criterios de inclusión: Personal de salud asistencial que se encontraba laborando en el área de Emergencia en el momento de la entrevista, que este trabajando en un periodo mayor de 6 meses y que dieron su consentimiento informado.

Criterios de exclusión: Personal de salud no asistencial, que se negaron a participar en el estudio, que estuviera trabajando un periodo menor de 6 meses, personal que no trabaje en el servicio de emergencia, personal que se encontraban de vacaciones o licencia por cualquier motivo.

3.3.2. Muestreo

En el estudio se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia.

No probabilístico, debido a que se seleccionó a la población de un área determinada. Por conveniencia, porque permitió seleccionar a aquellas personas de acuerdo a los objetivos de investigación, que desearon ser incluidas y que fueron accesibles. (Otzen & Manterola, 2017)

3.3.3. Unidad de análisis: Cada uno del personal de salud que se encontraba laborando en el área de Emergencia y que cumplía con los criterios de inclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la investigación se utilizó como técnica la encuesta y el tipo de instrumento fue el cuestionario.

El cuestionario para la variable motivación laboral, escala tipo Likert, de Steers y Braustein (1976) modificado y validado por Avila y Gamarra (2020) que consta de 15 ítems con tres dimensiones, con una duración de aplicabilidad de 10 minutos que se encuentra en el (ANEXO 2), así mismo se detalla otros criterios del cuestionario en la ficha técnica N°1 que se encuentra en el (ANEXO 3), se consideró como valoración final del cuestionario tres categorías alto, medio y bajo. Con respecto a la validación y confiabilidad del instrumento, este fue validado por juicio de expertos y su confiabilidad obtenida según alfa de Cronbach de 0,804 considerando que el instrumento fue muy confiable para la investigación.

De igual forma, para la variable compromiso organizacional, escala tipo Likert, de Meyer y Allen (1990) modificado y validado por Álvarez (2018) que consta de 18 ítems con tres dimensiones, con una duración de aplicabilidad de 10 minutos que se encuentra en el (ANEXO 4), así mismo se detalla otros criterios del cuestionario en la ficha técnica N°2 que se encuentra en el (ANEXO 5), se consideró como valoración final del cuestionario tres categorías alto, medio y bajo. Con respecto a la validación y confiabilidad del instrumento, este fue validado por juicio de expertos y su confiabilidad obtenida según alfa de Cronbach de 0,954 considerando que el instrumento fue muy confiable para la investigación.

3.5. Procedimientos

Luego de haber obtenido el permiso del director del hospital II – 2 Tarapoto y de la Universidad César Vallejo, se procedió a solicitar el consentimiento informado de los participantes para la aplicación de instrumentos, realizando la encuesta de forma presencial a los trabajadores que se encontraban de turno en el servicio de emergencia, que obedecían a los criterios de inclusión y exclusión; con una duración total de 20 minutos, siendo repartido por 10 minutos para cada variable correspondientemente. Finalmente, se realizó el vaciado de los resultados en una base de datos creada en la hoja de cálculo Excel para su posterior análisis.

3.6. Método de análisis de datos

Después de realizar los cuestionarios, los resultados obtenidos fueron vaciados a una tabla Excel, donde se elaboró una base de datos. Posteriormente, se realizó el análisis con el paquete estadístico SPSS versión 26. Para el análisis descriptivo, se utilizó frecuencias relativas, absolutas y porcentajes de las variables, así como de sus dimensiones. Para el análisis inferencial, se realizó primero la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para determinar la normalidad de los resultados, resultando una distribución normal, por lo que correspondió realizar la prueba estadística de correlación de Pearson con un valor de significancia esperada de $p < 0.05$, para determinar la relación entre ambas variables.

3.7. Aspectos éticos

En el presente trabajo, se hizo uso respetando los principios de ética del informe de Belmont, que se basa en el respeto por las personas, beneficencia y justicia (Belmont, 1979) Es decir, se respetaron a aquellas personas que no desearon participar del estudio, se respetó también la confidencialidad garantizando a los participantes que sus respuestas solo se utilizaron para fines de estudio y se trató de forma igualitaria para incluir a todos los participantes. Asimismo, los resultados no se adulteraron y fueron hechos por los participantes.

Por otro lado, se respetó el código de ética de la Universidad César Vallejo, según el artículo 2 para el cumplimiento de esta investigación. Asimismo, se respetó la política anti plagio que promueve la originalidad de los trabajos según el artículo 9. (Universidad César Vallejo, 2020)

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de salud del servicio de emergencia. Hospital II – 2 Tarapoto, 2022.

Motivación laboral	Compromiso organizacional						Todos	
	Alto		Medio		Bajo			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	22	23.2	57	60.0	4	4.2	83	87.4
Medio	0	0.0	10	10.5	1	1.1	11	11.6
Bajo	0	0.0	1	1.1	0	0.0	1	1.1
Total	22	23.2	68	71.6	5	5.3	95	100.0

Nota. Esta tabla muestra la relación entre la motivación laboral y compromiso organizacional

Correlación de Pearson

Valor - Pearson	Sig. (bilateral)
0.358**	0.000

En la tabla 1 se observa en los encuestados, de los que tuvieron compromiso organizacional alto, su motivación laboral fue alta en un 23.2%. De los que tuvieron compromiso organizacional medio, su motivación laboral fue alta en un 60%, así también su motivación laboral fue medio en 10.5% y bajo en 1.1%. De los que tuvieron compromiso organizacional bajo, su motivación laboral fue alta en un 4.2% y medio en un 1.1%.

Al aplicar la prueba de correlación de Pearson se encontró que la relación es positiva baja, es decir; que, a mayor motivación laboral, mayor será el compromiso organizacional, siendo significativa esta relación.

Tabla 2

Motivación laboral según dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia. Hospital II – 2 Tarapoto, 2022.

	Dimensiones							
	Motivación laboral		Necesidades de logro		Necesidades de poder		Necesidades de afiliación	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alto	83	87.4	16	16.8	6	6.3	21	22.1
Medio	11	11.6	64	67.4	41	43.2	62	65.3
Bajo	1	1.1	15	15.8	48	50.5	12	12.6
Total	95	100.0	95	100.0	95	100.0	95	100.0

Nota. Esta tabla muestra frecuencias de la motivación laboral según sus dimensiones

En la tabla 2 se observa en los encuestados, la motivación laboral en el 87.4% es alto, 11.6% medio y 1.1% bajo. Según la dimensión necesidades de logro, tuvo un nivel medio en un 67.4%, alto en un 16.8% y bajo en un 15.8%. Para la dimensión necesidades de poder, el nivel bajo tuvo un 50.5%, medio con un 43.2% y alto con un 6.3%. Para la dimensión necesidades de afiliación tuvo un nivel medio con un 65.3%, alto con un 22.1% y bajo con un 12.6%.

Tabla 3

Compromiso organizacional según dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia. Hospital II – 2 Tarapoto, 2022.

	Dimensiones							
	Compromiso organizacional		C. afectivo		C. normativo		C. de continuidad	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alto	22	23.2	12	12.6	13	13.7	4	4.2
Medio	68	71.6	54	56.8	48	50.5	38	40.0
Bajo	5	5.3	29	30.5	34	35.8	53	55.8
Total	95	100.0	95	100.0	95	100.0	95	100.0

Nota. Esta tabla muestra frecuencias del compromiso organizacional según sus dimensiones

En la tabla 3 se observa en los encuestados, el compromiso organizacional en el 71.6% es medio, 23.2% es alto y 5.3% es bajo. Según la dimensión compromiso afectivo, el 56.8% tiene nivel medio, bajo con 30.5% y alto con 12.6%. Para la dimensión compromiso normativo, el 50.5% tiene nivel medio, bajo con 35.8% y alto con 13.7%. Para la dimensión compromiso de continuidad, el 55.8% tiene nivel bajo, medio con 40% y alto con 4.2%.

Tabla 4

Necesidades de logro de motivación laboral con compromiso organizacional en el personal de salud del servicio de emergencia. Hospital II – 2 Tarapoto, 2022.

Necesidades de logro	Compromiso organizacional							
	Alto		Medio		Bajo		Todos	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	10	10.5	2	2.1	0	0.0	17	17.9
Medio	12	12.6	42	44.2	0	0.0	54	56.8
Bajo	0	0.0	24	25.3	5	5.3	24	25.3
Total	22	23.2	68	71.6	5	5.3	95	100.0

Nota: Esta tabla muestra la relación de las necesidades de logro de motivación laboral y compromiso organizacional.

Correlación de Rho Pearson:

Valor - Pearson	Sig. (bilateral)
0.598**	0.000

En la tabla 4, se evidencia que, de los que tuvieron compromiso organizacional alto, tienen necesidades de logro en un nivel alto en 10.5% y medio en un 12.6%. De los que tuvieron compromiso organizacional medio, tienen necesidades de logro en un nivel alto en un 2.1%, medio en un 44.2% y bajo en un 25.3%. De los que tuvieron un compromiso organizacional bajo, tienen necesidades de logro en un nivel bajo en un 5.3%. Se determina que existe una correlación positiva moderada entre necesidades de logro y compromiso organizacional.

Tabla 5

Necesidades de poder de motivación laboral con compromiso organizacional en el personal de salud del servicio de emergencia. Hospital II – 2 Tarapoto, 2022.

Necesidades de poder	Compromiso organizacional							
	Alto		Medio		Bajo		Todos	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	10	10.5	3	3.2	0	0.0	13	13.7
Medio	12	12.6	36	37.9	0	0.0	48	50.5
Bajo	0	0.0	29	30.5	5	5.3	34	35.8
Total	22	23.2	68	71.6	5	5.3	95	100.0

Nota: Esta tabla muestra la relación de las necesidades de poder de motivación laboral y compromiso organizacional.

Correlación de Rho Pearson:

Valor - Pearson	Sig. (bilateral)
0.589**	0.000

En la tabla 5, se evidencia que, de los que tuvieron compromiso organizacional alto, tienen necesidades de poder en un nivel alto en 10.5% y medio en un 12.6%. De los que tuvieron compromiso organizacional medio, tienen necesidades de poder en un nivel alto en un 3.2%, medio en un 37.9% y bajo en un 30.5%. De los que tuvieron compromiso organizacional bajo, tienen necesidades de poder en un nivel bajo en un 5.3%. Se determina que existe una correlación positiva moderada entre necesidades de poder y compromiso organizacional.

Tabla 6

Necesidades de afiliación de motivación laboral con compromiso organizacional en el personal de salud del servicio de emergencia. Hospital II – 2 Tarapoto, 2022.

Compromiso organizacional								
Necesidades de afiliación	Alto		Medio		Bajo		Todos	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	4	4.2	0	0.0	4	4.2	8	8.4
Medio	15	15.8	23	24.2	1	1.1	39	41.1
Bajo	3	3.2	45	47.4	0	0.0	48	50.5
Total	22	23.2	68	71.6	5	5.3	95	100.0

Nota: Esta tabla muestra la relación de las necesidades de afiliación de motivación laboral y compromiso organizacional.

Correlación de Rho Pearson:

Valor - Pearson	Sig. (bilateral)
0.536**	0.000

En la tabla 6, se evidencia que, de los que tuvieron compromiso organizacional alto, tienen necesidades de afiliación en un nivel alto en un 4.2%, medio en un 15.8% y bajo en un 3.2%. De los que tuvieron compromiso organizacional medio, tienen necesidades de afiliación en un nivel medio en un 24.2% y bajo en un 47.4%. De los que tuvieron compromiso organizacional bajo, tienen necesidades de afiliación en un nivel alto en un 4.2% y medio en un 1.1%. Se determina que existe una correlación positiva moderada entre necesidades de afiliación y compromiso organizacional.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como interés estudiar la motivación laboral, que se entiende como aquella fuerza psicológica que impulsa a los trabajadores a empezar, mantener y mejorar sus funciones laborales, así como los esfuerzos para lograr metas organizacionales. Así también, el compromiso organizacional que es aquel estado psicológico de deseo por seguir perteneciendo a la organización en la cual se encuentran. Es así que, a razón de estas dos variables, a continuación, desarrollaremos a discusión.

Con respecto a los resultados de la tabla 1, se evidencia que el resultado de coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.358 es mayor que 0.05, obteniendo una correlación positiva baja entre ambas variables. También, se evidencia que un gran porcentaje presenta un nivel medio de compromiso organizacional y alta motivación laboral. Esto puede interpretarse en que muchos de ellos pueden estar motivados, pero medianamente comprometidos con la institución, y probablemente las razones que los motive podrían ser, la vocación de servicio, las necesidades económicas y/o personales que tenga cada uno, así como las razones por las que se encuentren de forma mediana comprometida, es que no se encuentran ligados emocionalmente, podría deberse a que no se interesan en las necesidades de los trabajadores, no son reconocidos en sus trabajos y por las mismas condiciones de trabajo, ya que muchos de ellos no encuentran una estabilidad laboral.

Asimismo, estos resultados nos indican que, a mayor motivación laboral, mayor será el compromiso organizacional, pese a encontrar una relación baja, estos se encuentran relacionados. El mismo, es avalado por la teoría de que como seres sociales que convivimos en organizaciones, para que esta cultura pueda andar en marcha de forma eficaz tiene la necesidad de cumplir funciones dentro de las cuales se encuentra la motivación que se refiere a que los valores que se imparten dentro de una institución serán los que motivarán a los miembros, generando el compromiso con objetivos de forma colectiva por sobre los intereses personales (León y Díaz, 2014). De esta manera se puede evidenciar, que en el personal de emergencia existe

una relación baja de ambas variables, el cual puede deberse a muchos factores como, por ejemplo, los intereses personales, el pago que reciben, la carga laboral a los que están expuestos, el estrés, los horarios de trabajo, los tipos de contrato, las condiciones de trabajo, etc.

Estudios similares encontramos a (Álvarez, 2021) en donde encontró una relación positiva con $r=0.778$, estos resultados nos muestran que el comportamiento de los trabajadores en nuestro país tanto en el ámbito público como en el privado, puede tener un comportamiento similar, que podría ponernos a pensar que quizás el pago y las horas de trabajo son factores determinantes, ya que las horas laborables y los incentivos son similares en las distintas entidades de nuestro país.

Por otro lado, con respecto a los resultados de la tabla 2, en la variable motivación laboral, predomina el nivel alto, seguido del nivel medio y al final el nivel bajo. En cuanto a sus dimensiones, predomina el nivel medio en necesidades de logro, el nivel medio en necesidades de afiliación y nivel bajo en necesidades de poder. Se puede interpretar que el personal de salud asistencial está motivado en su mayoría, los factores que tienen para encontrarse motivados, podrían ser los intereses personales que tiene cada trabajador, la necesidad de pago, en algunos la vocación de servicio que tengan cada uno de ellos; como señala la teoría de (Estrada, 2018), así también la dopamina es un neurotransmisor, se verá incrementada si percibe experiencias agradables tales como el reconocimiento de la persona, para incrementar la motivación en una determinada tarea. También, presentan niveles medio en mejorar su desempeño laboral, así como tienen niveles medios en ganas de trabajar en equipo, y niveles bajos en la obtención de objetivos, según la teoría de McClelland.

Dichos resultados son similares al estudio de investigación a nivel nacional realizado por (Salazar, 2020) donde la mayor parte de la población tiene un grado de motivación alta y seguido del nivel medio. Esta concordancia podría deberse a que ambos estudios fueron realizados en ámbitos hospitalarios en el personal asistencial. Otros estudios como el de (Venegas, 2022), encuentran en el personal de enfermería que lo que predomina es el nivel medio de motivación y en último lugar el alto, la

explicación a esta diferencia podría deberse a que fue realizado en un hospital de tercer nivel y solo fue realizado en profesionales en enfermería, también concluyen que se debe a que, no existe una buena comunicación entre la persona que los lidera y no reconocen el actuar de sus trabajadores; se entiende que esta diferencia se debe a que la realidad es diferente en este país, ya que como se puede evidenciar sus niveles son menores en motivación debido a la no tan buena comunicación que existe entre trabajadores y que no son reconocidos por su trabajo.

Al igual que el anterior, estudios como el de (Alarcón, 2020), encuentra que profesionales obstetras tienen mayor porcentaje en el nivel medio de motivación y el estudio de (Rivera, 2018), encuentra que predomina la motivación baja en personal asistencial como administrativo, no son similares al de este estudio. Se pueden explicar a que aquellos estudios fueron realizados en otro país, así como una existe una realidad distinta; también fue realizado solo en personal obstetra.

Por su parte (Sánchez, 2017), encontró que lo más frecuente es la dimensión por afiliación, esto podría analizarse que la población en este país, está caracterizada por el trabajo en equipo, en donde la necesidad de pertenecer a un grupo son antes que sus propias necesidades. Por su parte, el realizado por (Ccosi, 2021), encontró que predomina la dimensión necesidades de poder, se interpreta que los trabajadores de esta región son dominantes y tienen ganas de destacar por sobre los demás.

Por otra parte, con respecto a los resultados de la tabla 3, en la variable compromiso organizacional, predomina el nivel medio, seguido el nivel alto y por último el nivel bajo. En cuanto a sus dimensiones, predomina el nivel medio en compromiso afectivo, el nivel medio en compromiso normativo y el nivel bajo en compromiso de continuidad. Se puede interpretar que la mayoría del personal de salud tiene un nivel medio de deseo de continuar siendo parte del hospital y, según la teoría de otros autores; podría deberse a factores como el salario, las relaciones interpersonales, beneficios, responsabilidad, entre otros. (Guerrero, 2019) También, según la teoría de (Meyer y Allen, 1990), el compromiso afectivo que hace referencia al apego emocional, a los sentimientos que la persona forja con la organización, el

compromiso normativo que se refiere al nivel de lealtad con la organización y el compromiso de continuidad se refiere a los deseos de continuar trabajando en la organización; esto nos indica que en el personal de Emergencia es similar, tiene un nivel medio de apego emocional, un nivel medio de lealtad con el hospital, y niveles bajos de deseos de continuar en la misma.

Estos resultados son similares al estudio de investigación realizado por (Márquez, 2020), en donde encontró que los niveles de compromiso organizacional son en nivel medio y que probablemente sería debido a la seguridad laboral que le brinda la organización, como los beneficios que brindan a cada trabajador, realidad no alejada a nuestro país, en donde sabemos que no existe seguridad laboral y sean a consecuencia de ello. Otros estudios como el de (Bernal, 2021) y (Fuentes, 2020), ambos obtuvieron resultados de nivel alto en compromiso organizacional en su personal de salud, y que probablemente difieran con estos resultados, por la realidad distinta que se vive en estos hospitales, ya que concluyen que esto se debe a la experiencia que les aportan y a que sienten un gran apego emocional.

Asimismo, los resultados de (Portilla, 2017) donde predominó el afectivo, normativo y por último la dimensión continua; se puede explicar que, en otras ciudades del Perú, la realidad que viven es muy parecida a la de nuestra localidad. Por contraparte, los resultados de (Álvarez, 2018) y (Contreras, 2018) difieren a los presentados, ya que predominan en ambos, en primer lugar, el compromiso afectivo, seguido el de continuidad y finalmente el normativo; esto podría deberse, en que el estudio fue realizado en personal de salud técnico y el segundo estudio, en personal de enfermería exclusivamente.

Con respecto a los resultados de la tabla 4, la relación de necesidades de logro y compromiso organizacional tiene un coeficiente de Pearson de 0.598 encontrando una relación positiva moderada. También se evidencia que los que presentaron mayores niveles en compromiso organizacional medio, también lo presentaron en niveles medio de necesidades de logro, lo que se puede entender según la teoría de McClelland, que el personal de salud tiene

niveles medios en cumplimiento de metas, así como niveles medio en trabajar en equipo. Esto podría deberse por la falta de reconocimiento al trabajo realizado y faltaría reforzar el trabajo en equipo; de tal manera, que, si mejora las necesidades de logro, también mejorará el compromiso organizacional. No se encontraron estudios similares en la relación de ambas variables.

Del mismo modo los resultados de la tabla 5, la relación de necesidades de poder y compromiso organizacional tiene un coeficiente de Pearson de 0.589 encontrando una relación positiva moderada. También existe un gran porcentaje de los que presentaron niveles medios de compromiso organizacional, también presentaron niveles medios en necesidades de poder. Se puede entender, que el personal se encuentra medianamente comprometido con la institución, prefieren trabajar solos, por encima del trabajo en grupo, no priorizando las metas institucionales, de tal manera que, si mejora la motivación en necesidades de poder, también mejorará el compromiso organizacional. No se encontraron estudios similares en la relación de ambas variables.

Finalmente, los resultados de la tabla 6, la relación de necesidades de afiliación y compromiso organizacional tiene un coeficiente de Pearson de 0.536 encontrando una relación positiva moderada, pero menor, con respecto a los resultados anteriores. Se evidencia también, que gran porcentaje de los que tienen nivel medio de compromiso organizacional, tienen niveles bajos en necesidades de afiliación .Lo que se puede entender que el personal de salud tiene niveles bajos en afiliación, según la teoría de Steers, se refiere al deseo de trabajar en equipo, lo que pone en evidencia que hay una parte del personal en que falta reforzar las relaciones interpersonales para poder mejorar el compromiso con la institución, de esta manera, si mejora la motivación en necesidades de afiliación, mejorará el compromiso. No se encontraron estudios similares en la relación de ambas variables.

VI. CONCLUSIONES

1. La motivación laboral y compromiso organizacional se relacionan significativamente ($r = 0.358$), es decir; a medida que aumente la motivación laboral también aumentará el compromiso organizacional.
2. La motivación laboral fue alta en 87.4%, media en 11.6% y baja en 1.1%, además; existe un alto porcentaje en nivel medio de la dimensión necesidades de logro, un alto porcentaje en nivel medio de necesidades de afiliación y alto porcentaje en nivel bajo de necesidades de poder.
3. El compromiso organizacional fue medio en 71.6%, alto en 23.2% y bajo en 5.3%, además; existe un alto porcentaje en nivel medio de la dimensión compromiso afectivo, un alto porcentaje en nivel bajo de compromiso de continuidad y alto porcentaje en nivel medio de compromiso normativo.
4. Las necesidades de logro y compromiso organizacional se relacionan significativamente ($r = 0.598$), es decir; a mayores necesidades de logro también aumentará el compromiso organizacional.
5. Las necesidades de poder y compromiso organizacional se relacionan significativamente ($r = 0.589$), es decir; a mayores necesidades de poder también aumentará el compromiso organizacional.
6. Las necesidades de afiliación y compromiso organizacional se relacionan significativamente ($r = 0.536$), es decir; a mayores necesidades de afiliación también aumentará el compromiso organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

A los directivos, mejorar el compromiso entre el trabajador y la organización, prestando interés en su bienestar, incitando a la participación activa en actividades del hospital, buscando oportunidades de felicitaciones y reconocimiento público por el desenvolvimiento en su trabajo.

A los directivos, crear políticas de mejoras continuas, tanto en las áreas de trabajo, ascensos, nombramientos de forma periódica y transparente, así como mejoras salariales según capacitaciones y desenvolvimiento.

A los directivos, mejorar la comunicación con el personal asistencial, creando espacios de comunicación abierta y fluida para establecer un feedback constante y; de esta manera puedan ser escuchados y proponer sus sugerencias.

A las autoridades del hospital, mejorar y preservar la salud mental de los trabajadores, creando programas y actividades enfocadas en motivación y compromiso, así como la implementación de servicio de psicología gratuito.

A las autoridades del hospital, reforzar las relaciones interpersonales a cargo del área de psicología, realizar actividades para el fortalecimiento del vínculo entre trabajadores y así, promover el trabajo en equipo.

A los futuros investigadores, profundizar estudios para conocimiento sobre los factores que condicionan al comportamiento de estas variables, tanto en este hospital como en otros establecimientos de la región.

REFERENCIAS

- Alarcón, N. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*, 20 (4), e7900. <https://www.medwave.cl/medios/medwave/Mayo2020/PDF/medwave-2020-04-7900.pdf>
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%20mica%202020%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Aldana, A., Tafur, J., Leal, M. (noviembre 2017). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. *Revista Espacios*, 39(11), 13. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Álvarez, K. (2021). *Motivación y compromiso laboral del personal de una entidad de salud, Lima, 2021*. [Tesis de titulación]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73781/%c3%81lvarez_RKV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, R. (2018). *Compromiso organizacional del personal técnico de equipos en el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé Lima 2017* [Tesis de titulación]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14712/%c3%81lvarez_SRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Balanza, B. (s.f.) Compromiso y productividad durante COVID-19. Recuperado el 20 de diciembre de <https://www.latam.mercer.com/our-thinking/mantente-informado-sobre-el-coronavirus/productividad-y-compromiso-durante-el-trabajo-en-casa.html>
- Barra, MAQ. & et al. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud en La libertad durante el COVID-19. *Scopus Preview*, tomo 207, 592-597. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2->

- s2.0-85135006136&doi=10.1007%2f978-3-031-04435-9_63&origin=inward&txGid=11e3c24b2e88bf39ea4d439f48902266
- Bedodo, V., Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica* [tesis de titulación]. Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39-bedodov244.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Belmont (1979). Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. *Observatori de Bioètica i Dret Parc Científic de Barcelona*.
<http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Bernal, I., Ruíz, L., Pastrana J. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194-204. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-194.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides, A. (enero-mayo del 2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad Revista científica de la Universidad de Cienfuegos*, 12(3), 385-390.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Ccosi, G. (2021). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un Hospital Público de Apurímac 2021* [Tesis de titulación]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74923/Ccosi_PGV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Contreras, I., Contreras, F. (2018). Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1104/pdf
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., Alvarado, A. (setiembre-diciembre del 2020). Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60, 1405 – 5597.
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Díaz, E., Rojas, A. (2018). *Análisis de la motivación extrínseca en los colaboradores de la Micro red de Salud de Jepelacio, Moyobamba, San*

- Martín, 2018 [Tesis de titulación]. Universidad Peruana Unión. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1895/Erick_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Estrada, L. (2018). Motivación y emoción. <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3541/138%20MOTIVACI%C3%93N%20Y%20EMOCI%C3%93N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fabián, S. (noviembre de 2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18 (37), 1 – 14. [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20\(2019-II\)/54561490012/54561490012_visior_jats.pdf](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20(2019-II)/54561490012/54561490012_visior_jats.pdf)
- Fernández, A. (2017). *El compromiso organizacional*. [Trabajo de fin de grado]. Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/28460/TFGO%201123.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fuentes, C., López, D., Moya, F. (marzo-junio del 2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*, 41(22),316-327. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>
- Guerrero, P. (2019). Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco de Chiclayano, 2018 [Tesis de Titulación]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf
- Huber, D. (2018). *Gestión de los cuidados enfermeros y liderazgo*. https://books.google.com.pe/books?id=A9CwDwAAQBAJ&pg=PA122&lp g=PA122&dq=motivacion+laboral+y+compromiso+organizacional+en+personal+de+salud&source=bl&ots=OTQfIFVCJf&sig=ACfU3U3aj0_arSgom8wrW5zXXMviCgIHzw&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjF_c2mlf_6AhUbGrkGHbK1D784WhDoAXoECA4QAw#v=onepage&q=motivacion%20laboral%20y%20compromiso%20organizacional%20en%20personal%20de%20salud&f=false

- León, M., Díaz, E. (2014). Recursos humanos y dirección de equipos en restauración.
https://go.gale.com/ps/pdfViewer?resultListType=RELATED_DOCUMENT&searchType=BasicSearchForm&c2c=true&docId=GALE%7CCX7065400001&userGroupName=univcv&inPS=true&contentSegment=&prodId=GVRL&isETOC=true#content
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J.A. & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359 – 365.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1462/1479>
- Marquéz, Y., et al. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores administrativos del sector salud. *Investigación científica*, 14(2), 288-291.
<https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/investigacioncientifica/article/view/991/907>
- Minsalud. (s.f.). Prevenir el cansancio en el personal de salud. Recuperado el 7 de setiembre de minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/CA/Prevenir-el-cansancio-personal-salud.pdf
- Observatorio RRHH (19 de diciembre 2019). Tan solo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma sentirse comprometido. *ORH*.
<https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tan-solo-el-13-de-los-empleados-a-nivel-mundial-afirma-sentirse-comprometido.html>
- Organización mundial de la salud (12 de enero de 2022). Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 12 de enero del 2022. Recuperado el 5 de setiembre de <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---12-january-2022>
- Organización Panamericana de la Salud (2012). *Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en: Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú*. Recuperado el 19 de setiembre de <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/HSS-Cond-Trab-RHS2012.pdf>

- Ortiz, K. (2020). *El impacto de los factores de riesgo en la motivación laboral del personal de salud en la crisis por covid-19* [Trabajo de investigación]. Universidad Nacional de Piura. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2429/FCA-D-ORT-RUI-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Osorio, K., Arango, A., Acosta, E. (julio-diciembre del 2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 3(2), 22-34. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4484/169>
- Otzen, T., Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Padovan, J. (2020). *Teorías de la motivación. Aplicación práctica* [Trabajo de investigación]. Universidad Nacional de Cuyo. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. [Trabajo de investigación]. Universidad Pontificia Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>
- Peña, H., Villón, S. (2017). Motivación laboral. Elemento fundamental en el Éxito organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico*, 3(7), 177 – 192. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Portilla, R. (2017). *Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un Hospital de Salud Mental* [tesis de Titulación]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621718/portilla_br.pdf?sequence=16
- Quiroz, S. (2019). Motivación laboral, una revisión conceptual desde la mirada de sus principales referentes teóricos [Trabajo de investigación].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5732/Quiroz%20Espinoza%2C%20Segundo%20Pedro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Real Academia Española. (2021). RAE Diccionario de la Real Academia Española. <https://dle.rae.es/compromiso?m=form>

Real Academia Española. (2021). RAE Diccionario de la Real Academia Española. <https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n?m=form>

Real Academia Española. (2021). RAE Diccionario de la Real Academia Española. <https://dle.rae.es/organizaci%C3%B3n?m=form>

Rivera, D., et al (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39(16), 17. <https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salazar L. (2020). Motivación y calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 5(3). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/558/721>

Sánchez, I., et al (2017). Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. *Correo científico médico de Holguín*, 2017; (2). <http://scielo.sld.cu/pdf/ccm/v21n2/ccm09217.pdf>

Tejada, J., Giménez, V. (2007). Formación de formadores. https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=18&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=8&docId=GALE%7CCX4160000055&docType=Topic+overview&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=GURL&pageNum=1&contentSet=GALE%7CCX4160000055&searchId=R1&userGroupName=univcv&inPS=true

Universidad César Vallejo (2020). Código de Ética en Investigación. *Investiga UCV*, 1-17. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba->

Actualizaci%3%B3n-del-C%3%B3digo-%C3%89tica-en-
Investigaci%3%B3n-1-1.pdf

Vélaz, J. (1996). Motivos y motivación en la empresa. <https://books.google.com.pe/books?id=9tAqo8XDQdQC&pg=PA33&dq=definici%3%B3n+de+motivaci%3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjFlvPcooT6AhWDK7kGHTOWDIIQ6AF6BAgL EAl#v=onepage&q=definici%3%B3n%20de%20motivaci%3%B3n&f=false>

Venegas, B., et al (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención del tercer nivel. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(3), 2675-9780. <https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/390/25>

1

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES/ COMPONENTES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN LABORAL	Es la fuerza energética que impulsa a las personas a actuar de forma determinada, su impulso está orientado hacia metas y objetivos (Steers, 1976).	Se determinará con la aplicación de un cuestionario, la escala de motivación, de los autores Steers y Braunstein.	-Necesidades de logro. -Necesidades de poder. -Necesidades de afiliación.	-Desempeño laboral. -Competición. -Reconocimiento. -Trabajo a presión. -Acompañamiento. -Trabajo. -Relaciones interpersonales. -Influencia positiva. -Pertenencia. -Autocontrol.	Ordinal
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	El compromiso organizacional es un estado psicológico propio de las relaciones de los empleadores con la organización, con implicaciones de deseos de continuar siendo parte de la misma o no (Meyer y Allen, 1990)	Se determinará con la aplicación de un cuestionario, la escala de compromiso organizacional, de los autores Meyer y Allen.	-Compromiso afectivo. -Compromiso normativo. -Compromiso de continuidad	-Lazos emocionales. -Obligación. -Bienestar. -Lealtad. -Moral. -Satisfacción de necesidades. -Estabilidad. -Participación.	Ordinal

ANEXO 2

Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de salud de
Emergencia de un Hospital II – 2 Tarapoto, 2022

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Autor: Steers y Braustein (1976), modificado por Avila y Gamarra (2020)

La información que usted proporcione es con fines de estudio, por lo cual se pide su sinceridad, garantizando el anonimato y confidencialidad. Agradezco su participación.

INSTRUCCIONES

Debe responder con la siguiente tabla de valores:

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

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
I. NECESIDADES DE LOGRO						
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en competición y ganar					
3	A menudo me encuentro conversando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo					
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
II. NECESIDADES DE PODER						
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital					
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
III. NECESIDADES DE AFILIACIÓN						
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					

Puntaje específico

DIMENSIONES	CATEGORÍAS DE VALIDACIÓN		
	BAJO	MEDIO	ALTO
NECESIDADES DE LOGRO	5 – 15 pts.	16 – 21 pts	22 – 25 pts
NECESIDAD DE PODER	5 – 15 pts.	16 – 21 pts	22 – 25 pts
NECESIDADES DE AFILIACIÓN	5 – 15 pts.	16 – 21 pts	22 – 25 pts

Puntaje final

CATEGORIAS	BAJO	MEDIO	ALTO
PUNTAJE	15 – 24	25 – 49	50 – 75

ANEXO 3

FICHA TÉCNICA N° 1: CUESTIONARIO PARA MEDIR MOTIVACIÓN LABORAL

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir Motivación laboral
Autor	Avila Quispe, Víctor Raul y Gamarra Torrejón, Evelyn Karen
Año	2020
Aplicación	Recoger información a través de un cuestionario relacionado a Motivación laboral en los trabajadores de salud
Bases teóricas	Steers (1976), define motivación laboral como “la fuerza energética que impulsa a las personas a actuar de forma determinada, su impulso está orientado hacia metas y objetivos”.
Validación	Para determinar la validez del instrumento se sometió a juicio de expertos y posteriormente al V de Aiken, todos los ítems alcanzaron puntuación mayor de 0.80, resultando válido para la instrumentación.
Confiabilidad	Se realizó una prueba piloto con 15 personas de la población a medir, se aplicó el instrumento, se aplicó el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach, obteniendo un puntaje de 0.804, resultando confiable.
Versión	Segunda Versión.
Sujetos de aplicación	Trabajadores de salud de instituciones públicas de salud durante la COVID-19
Tipo de administración	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario para medir Motivación laboral.
Duración	10 minutos.
Normas de puntuación	Para medir la variable Motivación laboral se aplicará la escala tipo Likert la cual tendrá 15 ítems y 5 alternativas de respuesta. La escala para Motivación laboral que se empleará será la siguiente:

	Bajo (Puntaje entre 15 a 24 puntos), medio (Puntaje entre 25 a 49 puntos), alto (Puntaje entre 50 a 75 puntos)
--	--

ANEXO 4

Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de salud de
Emergencia de un Hospital II – 2 Tarapoto, 2022

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Autor: Meyer y Allen (1990), modificado por Álvarez (2018)

La información que usted proporcione es con fines de estudio, por lo cual se pide su sinceridad, garantizando el anonimato y confidencialidad. Agradezco su participación.

INSTRUCCIONES

Debe responder con la siguiente tabla de valores:

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

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO						
1	Estoy orgulloso de pertenecer a esta organización					
2	Me siento ligado emocionalmente a mi organización					
3	No me siento ligado plenamente a mi organización					
4	Realmente tomo los problemas de la organización como míos					
5	Esta organización significa personalmente mucho para mí					
6	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización					
COMPROMISO NORMATIVO						
7	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta organización.					
8	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo					
9	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones.					
10	Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera					
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización					
12	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora					
14	No abandonaría a mi organización en estos momentos					
15	Estoy en deuda con la organización					
16	Esta organización merece mi lealtad					
17	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización					
18	No siento obligación alguna de permanecer en esta organización					

Puntaje específico

DIMENSIONES	CATEGORÍAS DE VALIDACIÓN		
	BAJO	MEDIO	ALTO
COMPROMISO AFECTIVO	6 – 18 pts.	19 – 25 pts	26 – 30 pts
COMPROMISO NORMATIVO	6 – 18 pts.	19 – 25 pts	26 – 30 pts
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	6 – 18 pts.	19 – 25 pts	26 – 30 pts

Puntaje final

CATEGORIAS	BAJO	MEDIO	ALTO
PUNTAJE	18-42	43-66	67-90

ANEXO 5

FICHA TÉCNICA N° 2: CUESTIONARIO PARA MEDIR COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir Compromiso Organizacional
Autor	Raúl Armando, Álvarez Sueldo
Año	2018
Aplicación	Recoger información a través de un cuestionario relacionado a Compromiso Organizacional en los trabajadores de salud
Bases teóricas	Meyer y Allen (1990), definen compromiso organizacional como “un estado psicológico propio de las relaciones de los empleadores con la organización, con implicaciones de deseos de continuar siendo parte de la misma o no”.
Validación	Para determinar la validez del instrumento se sometió a juicio de tres expertos, los cuales realizaron la validación según los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, considerando que es válido para la instrumentación.
Confiabilidad	Se determinó mediante el estadístico de confiabilidad de Alfa de Cronbach, obteniendo un puntaje de 0.954, resultando confiable.
Versión	Segunda Versión.
Sujetos de aplicación	Profesionales de salud que laboran en el Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” Lima
Tipo de administración	Se administrará a través de una encuesta por medio del cuestionario para medir Compromiso organizacional.
Duración	10 minutos.
Normas de puntuación	Para medir la variable Compromiso organizacional se aplicará la escala tipo Likert la cual tendrá 18 ítems y 5 alternativas de

	<p>respuesta. La escala para Compromiso Organizacional que se empleará será la siguiente:</p> <p>Bajo (Puntaje entre 18 a 42 puntos), medio (Puntaje entre 43 a 66 puntos), alto (Puntaje entre 67 a 90 puntos)</p>
--	---

ANEXO 6

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

Título de Proyecto: Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de salud de Emergencia de un Hospital II – 2 Tarapoto, 2022

La presente investigación es conducida por Flor Fiorella Amacifén Chong, de la Universidad Casar Vallejo. El Objetivo de este estudio es: Determinar la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de salud del servicio de Emergencia de un Hospital II – 2 Tarapoto octubre noviembre 2022

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a una serie de preguntas hasta completar las dos encuestas. Esto tomará aproximadamente 16 minutos de su tiempo.

La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a las encuestas serán codificadas de forma anónima.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma, o si no quiere responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema. Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Nombre del Participante

Firma

Investigador

Firma

Tarapoto, ____ Noviembre del 2022

ANEXO 7

PRUEBA PILOTO

VARIABLES	COMPROMISO ORGANIZACIONAL																		T1	MOTIVACIÓN LABORAL															T2
	Escala de Likert: 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre), 5 (Siempre)																			Escala de Likert: 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre), 5 Siempre)															
DIMENSION	COMPROMISO AFECTIVO						COMPROMISO NORMATIVO						COMPROMISO DE CONTINUIDAD						NECESIDADES DE LOGRO					NECESIDADES DE PODER					NECESIDADES DE AFILIACIÓN						
ITEM	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15		
Encuesta 1	5	5	4	4	4	2	4	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	47	4	1	1	4	4	5	4	4	5	4	1	4	4	4	4	53
Encuesta 2	4	4	2	1	3	2	4	1	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	37	4	4	1	3	2	2	2	1	3	3	3	4	3	3	4	42
Encuesta 3	5	5	2	3	4	4	3	2	2	5	5	3	4	1	3	3	2	4	60	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	69
Encuesta 4	5	5	1	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	1	4	5	5	1	71	3	1	1	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	59
Encuesta 5	5	5	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84	5	1	1	5	5	5	5	1	5	5	1	2	5	5	5	56
Encuesta 6	5	5	5	4	5	1	5	3	2	4	4	3	4	4	2	4	3	2	65	5	5	3	4	3	3	4	3	4	5	2	3	5	4	3	56
Encuesta 7	5	5	3	3	5	5	5	2	3	5	5	5	3	1	3	5	5	5	73	5	3	5	3	1	5	5	2	5	5	1	5	5	5	5	60
Encuesta 8	5	5	4	5	5	2	5	1	4	5	4	3	3	2	1	5	3	5	67	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	70
Encuesta 9	4	5	1	3	4	1	5	1	3	5	4	3	4	1	3	5	3	3	58	5	5	3	5	5	4	4	1	4	5	2	3	5	5	4	60
Encuesta 10	4	4	1	3	3	1	3	1	3	3	2	2	1	2	1	2	2	3	41	5	3	3	4	3	5	4	3	4	5	3	4	5	5	1	57
Encuesta 11	4	3	3	4	3	3	4	2	1	1	1	3	1	2	5	5	3	1	49	5	3	3	3	3	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	49
Encuesta 12	5	5	1	1	4	1	5	1	3	5	4	3	4	1	3	5	3	3	57	5	5	2	5	5	4	3	1	3	5	2	4	5	5	4	58
Encuesta 13	5	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	2	1	4	2	2	60	5	2	1	4	2	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	54
Encuesta 14	4	4	2	5	4	2	5	1	3	3	1	3	1	3	3	2	1	3	50	5	5	4	5	5	3	4	3	5	5	4	4	5	4	3	64
Encuesta 15	5	4	2	3	5	1	5	2	2	4	4	5	3	5	3	4	4	2	63	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	69
Encuesta 16	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	1	5	4	3	75	3	4	3	3	5	5	5	5	4	3	3	5	3	3	5	59
Encuesta 17	5	4	3	3	4	3	3	2	1	4	4	4	1	1	1	4	1	1	49	5	1	2	3	1	4	4	3	3	4	1	3	4	4	2	44
Encuesta 18	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	51	5	4	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	49
Encuesta 19	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	1	2	4	2	4	59	4	5	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	59
Encuesta 20	5	5	2	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	3	59	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	70

ANEXO 8

BASE DE DATOS

VARIABLES	COMPROMISO ORGANIZACIONAL																		T1	MOTIVACION LABORAL															T2	
	Escala de Likert: 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre), 5 (Siempre)																			Escala de Likert: 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre), 5 (Siempre)																
	COMPROMISO AFECTIVO						COMPROMISO NORMATIVO						COMPROMISO DE CONTINUIDAD							NECESIDADES DE LOGRO					NECESIDADES DE PODER					NECESIDADES DE AFILIACION						
	ITEM	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17		I18	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14		I15
Encuesta 1	5	5	4	4	4	2	4	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	47	4	1	1	4	4	5	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	53
Encuesta 2	4	4	2	1	3	2	4	1	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	37	4	4	1	3	2	2	2	1	3	3	3	4	3	3	4	42	
Encuesta 3	5	5	2	3	4	4	3	2	2	5	5	3	4	1	3	3	2	4	60	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	69	
Encuesta 4	5	5	1	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	1	4	5	5	1	71	3	1	1	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	59		
Encuesta 5	5	5	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84	5	1	1	5	5	5	5	1	5	5	1	2	5	5	5	56	
Encuesta 6	5	5	5	4	5	1	5	3	2	4	4	3	4	4	2	4	3	2	65	5	5	3	4	3	3	4	3	4	5	2	3	5	4	3	56	
Encuesta 7	5	5	3	3	5	5	5	2	3	5	5	5	3	1	3	5	5	5	73	5	3	5	3	1	5	5	2	5	5	1	5	5	5	5	60	
Encuesta 8	5	5	4	5	5	2	5	1	4	5	4	3	3	2	1	5	3	5	67	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	70	
Encuesta 9	4	5	1	3	4	1	5	1	3	5	4	3	4	1	3	5	3	3	58	5	5	3	5	5	4	4	1	4	5	2	3	5	5	4	60	
Encuesta 10	4	4	1	3	3	1	3	1	3	3	2	2	1	2	1	2	2	3	41	5	3	3	4	3	5	4	3	4	5	3	4	5	5	1	57	
Encuesta 11	4	3	3	4	3	3	4	2	1	1	1	3	1	2	5	5	3	1	49	5	3	3	3	3	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	49	
Encuesta 12	5	5	1	1	4	1	5	1	3	5	4	3	4	1	3	5	3	3	57	5	5	2	5	5	4	3	1	3	5	2	4	5	5	4	58	
Encuesta 13	5	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	2	1	4	2	2	60	5	2	1	4	2	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	54	
Encuesta 14	4	4	2	5	4	2	5	1	3	3	1	3	1	3	3	2	1	3	50	5	5	4	5	5	3	4	3	5	5	4	4	5	4	3	64	
Encuesta 15	5	4	2	3	5	1	5	2	2	4	4	5	3	5	3	4	4	2	63	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	69	
Encuesta 16	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	1	5	4	3	75	3	4	3	3	5	5	5	5	4	3	3	5	3	3	5	59	
Encuesta 17	5	4	3	3	4	3	3	2	1	4	4	4	1	1	1	4	1	1	49	5	1	2	3	1	4	4	3	3	4	1	3	4	4	2	44	
Encuesta 18	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	51	5	4	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	49	
Encuesta 19	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	1	2	4	2	59	4	5	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	59	
Encuesta 20	5	5	2	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	3	59	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	70	
Encuesta 21	5	5	4	3	5	4	5	4	5	1	4	4	5	1	1	1	5	5	67	5	5	2	1	3	1	5	5	1	4	3	5	5	5	3	53	
Encuesta 22	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	62	5	3	2	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	54	
Encuesta 23	3	3	2	2	1	3	3	4	4	2	1	2	1	2	1	2	2	3	41	5	4	2	5	5	4	5	5	3	4	3	2	5	4	5	61	
Encuesta 24	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	1	3	3	3	49	4	2	2	3	4	3	3	5	3	4	3	4	5	4	4	53	
Encuesta 25	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	4	1	3	1	1	4	44	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	63	
Encuesta 26	5	4	4	4	3	5	1	4	3	1	4	4	3	3	3	1	1	3	56	5	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	24		
Encuesta 27	4	3	3	4	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	4	4	1	1	48	5	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	52	
Encuesta 28	5	5	1	1	5	1	5	1	2	5	5	1	4	2	1	5	1	1	51	5	4	1	4	5	4	4	2	3	5	2	4	4	4	1	52	
Encuesta 29	5	5	1	2	3	3	5	4	4	2	2	2	3	2	2	5	2	2	54	4	4	2	3	1	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	53	
Encuesta 30	4	4	1	4	4	1	4	2	2	4	3	2	3	4	4	5	2	2	55	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	67	
Encuesta 31	3	2	4	4	4	2	4	1	2	2	2	4	2	2	3	5	2	2	50	4	4	4	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	4	4	50	
Encuesta 32	5	4	3	3	3	3	4	2	3	2	1	2	2	1	1	4	3	2	48	5	5	3	4	2	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	61	
Encuesta 33	4	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	1	4	2	2	43	4	2	3	2	1	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	41	
Encuesta 34	5	2	2	2	3	3	3	3	2	5	2	3	3	1	3	3	2	3	50	4	3	3	3	1	4	3	3	2	4	2	3	3	2	3	43	
Encuesta 35	3	2	3	4	3	2	4	3	2	1	4	3	2	4	1	2	2	4	49	4	1	1	4	1	4	4	5	4	5	1	3	3	4	4	48	
Encuesta 36	4	4	1	3	5	1	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	1	60	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	53	
Encuesta 37	4	4	2	1	4	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	5	3	2	54	5	4	2	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	61	
Encuesta 38	4	3	1	4	4	1	4	2	2	4	3	4	4	5	4	5	3	1	58	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	54	
Encuesta 39	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	1	3	5	1	3	71	5	5	2	5	2	4	5	4	4	5	2	5	5	4	4	61	
Encuesta 40	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	1	1	5	1	5	71	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	67	
Encuesta 41	5	5	5	4	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	77	5	5	1	5	4	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	65	
Encuesta 42	5	5	1	3	4	1	5	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	1	53	5	3	1	4	3	5	3	3	3	4	1	3	4	2	4	48	
Encuesta 43	5	4	5	4	5	2	4	1	3	5	4	5	5	1	5	5	4	2	69	5	4	2	5	4	5	3	2	5	5	2	3	5	5	4	59	
Encuesta 44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	81	5	5	3	5	1	3	3	2	5	5	5	5	4	3	59		
Encuesta 45	5	4	1	1	2	1	4	3	2	4	2	3	1	2	1	4	1	3	44	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	55		
Encuesta 46	4	3	2	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	5	2	67	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	50	
Encuesta 47	5	5	4	5	5	3	5	1	2	5	5	3	5	5	3	3	3	2	69	5	3	3	5	3	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	61	

Encuesta 48	5	5	3	3	5	2	5	3	3	5	5	1	2	3	5	4	1	65	4	4	2	3	1	2	4	3	2	4	2	2	4	4	2	43	
Encuesta 49	5	5	3	3	3	3	5	3	3	1	1	3	3	3	4	3	3	57	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	5	3	59	
Encuesta 50	5	4	1	2	5	1	5	1	4	5	5	5	1	1	5	4	1	60	5	5	1	4	4	5	3	3	2	5	2	5	5	4	5	58	
Encuesta 51	5	4	1	1	4	1	4	2	5	3	3	2	1	3	3	4	3	51	5	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	52		
Encuesta 52	4	3	3	4	5	4	5	1	3	2	1	2	1	1	1	4	4	50	5	3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	55		
Encuesta 53	3	2	4	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	3	3	5	4	49	5	5	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	5	5	4	59	
Encuesta 54	4	4	3	3	3	2	5	1	3	3	3	4	3	2	2	3	2	53	5	2	2	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	2	3	58	
Encuesta 55	4	4	4	3	3	1	5	1	3	3	2	2	3	4	1	4	2	50	5	5	1	4	2	5	5	1	2	5	2	5	5	5	4	56	
Encuesta 56	4	4	1	4	4	1	5	3	4	5	4	4	3	4	5	5	3	66	4	4	3	5	2	4	4	2	4	4	2	3	3	5	3	52	
Encuesta 57	4	4	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	1	4	49	5	4	2	5	3	3	5	3	2	4	2	3	5	4	2	52	
Encuesta 58	5	5	1	3	5	1	5	1	5	5	4	4	5	1	5	5	1	62	5	4	1	5	3	4	5	3	3	5	1	5	5	5	5	59	
Encuesta 59	5	5	1	4	5	1	5	3	3	5	5	5	5	1	5	5	3	5	71	4	5	4	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	3	66	
Encuesta 60	5	4	2	1	3	2	3	4	3	3	2	2	4	2	1	1	4	46	5	2	3	3	2	5	4	4	2	4	1	3	5	4	3	50	
Encuesta 61	5	5	1	3	3	3	5	3	4	2	2	5	3	4	4	4	4	64	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	67	
Encuesta 62	3	3	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	57	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	57	
Encuesta 63	5	1	4	1	1	3	5	1	4	5	3	4	1	5	1	4	3	2	53	5	3	1	5	2	3	4	4	2	5	1	1	5	5	3	49
Encuesta 64	5	4	2	4	4	2	5	2	4	4	4	4	3	3	2	3	3	61	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	63	
Encuesta 65	5	4	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	1	3	5	5	3	67	5	5	2	2	5	1	3	5	3	5	5	3	2	5	5	56	
Encuesta 66	5	5	1	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	1	66	5	5	3	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	67	
Encuesta 67	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	5	5	3	1	4	5	5	67	5	2	3	5	3	3	3	2	3	4	5	3	3	4	4	52	
Encuesta 68	5	5	3	1	5	1	5	5	1	5	3	3	5	4	5	5	4	2	67	5	3	3	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	61	
Encuesta 69	5	5	2	1	1	1	5	1	3	2	3	2	1	2	1	1	1	38	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	61	
Encuesta 70	5	3	5	5	3	1	4	1	3	5	5	5	5	1	1	4	5	2	63	5	3	3	1	5	5	5	2	5	3	1	5	5	3	56	
Encuesta 71	5	4	3	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	79	5	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	69	
Encuesta 72	5	5	1	4	4	1	5	5	2	2	2	4	1	2	1	2	2	1	49	5	4	2	4	1	4	4	2	4	4	1	4	4	5	4	52
Encuesta 73	5	5	4	3	5	2	5	3	2	3	1	4	1	1	2	5	4	3	58	5	5	2	4	2	5	4	2	4	5	5	5	5	2	60	
Encuesta 74	5	4	3	3	3	1	5	1	2	4	3	3	1	1	5	4	1	52	5	2	2	5	2	4	4	3	4	4	2	5	5	4	4	55	
Encuesta 75	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	78	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	69	
Encuesta 76	5	4	1	1	5	3	5	2	3	5	3	4	3	2	2	5	5	4	62	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	3	4	68	
Encuesta 77	5	3	4	1	5	3	4	4	3	5	5	2	2	3	3	4	4	3	63	5	1	3	5	1	4	5	3	4	5	1	5	3	5	3	53
Encuesta 78	5	5	1	1	4	3	5	2	4	5	4	5	5	1	3	5	4	3	65	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	69	
Encuesta 79	5	5	1	3	5	4	4	4	3	5	5	5	4	1	1	4	3	4	66	5	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	54
Encuesta 80	3	4	1	1	2	1	4	2	2	2	2	3	1	2	3	5	5	2	45	5	3	3	4	4	5	4	1	3	3	3	5	3	4	55	
Encuesta 81	5	4	1	3	4	2	4	2	3	3	2	4	5	1	4	4	4	1	56	5	5	3	4	3	5	5	3	4	4	3	4	5	4	3	60
Encuesta 82	5	4	5	5	5	3	5	5	5	1	2	4	1	2	1	5	3	1	62	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	71
Encuesta 83	5	5	1	3	5	1	5	2	4	5	5	5	5	1	5	5	5	72	5	5	2	5	4	5	4	3	5	4	3	3	5	3	3	59	
Encuesta 84	3	4	3	1	4	3	5	3	4	4	5	3	4	2	3	5	5	1	62	1	5	1	5	1	5	2	3	3	5	1	3	5	3	3	46
Encuesta 85	5	5	3	3	5	5	5	3	4	4	3	4	1	1	1	5	4	3	64	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	3	3	1	1	55
Encuesta 86	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	1	55	5	5	1	5	1	5	4	3	5	5	1	3	5	4	5	57
Encuesta 87	5	5	1	3	3	1	5	1	3	5	5	3	5	5	1	5	1	5	62	5	4	2	4	3	5	4	3	4	5	1	4	5	4	4	57
Encuesta 88	5	5	1	2	5	2	5	1	2	5	3	5	2	5	1	5	4	1	59	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	
Encuesta 89	5	3	3	3	4	1	5	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	58	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	55
Encuesta 90	5	5	5	3	5	1	5	1	2	5	4	4	5	1	5	5	5	1	67	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	68
Encuesta 91	5	5	5	3	5	1	5	1	2	5	4	4	5	1	5	5	5	1	67	5	5	3	5	3	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	66
Encuesta 92	5	5	1	5	5	1	5	2	2	4	3	2	5	5	4	5	4	1	64	5	4	3	3	3	4	3	2	5	5	4	5	5	4	3	58
Encuesta 93	4	4	2	2	2	3	5	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	1	46	5	3	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	61
Encuesta 94	5	5	1	4	4	1	5	1	4	5	5	5	5	1	4	4	4	1	64	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	71	
Encuesta 95	3	1	5	3	1	1	3	3	4	1	1	2	1	1	1	4	1	5	41	5	3	2	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	64

ANEXO 9

AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO



San Martín
GOBIERNO REGIONAL

DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Tarapoto, 15 de noviembre de 2022.

CARTA N° 366 -2022-OGESS ESPECIALIZADA/D

Señor:

Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefa de la Unidad de Posgrado
Universidad César Vallejo - Trujillo

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN
REFERENCIA: CARTA N°281-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Por medio de la presente me dirijo a usted para saludarle cordialmente a nombre de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Especializada Hospital II-2 Tarapoto y en atención al documento de la referencia, se autoriza al estudiante de posgrado de la Universidad César Vallejo : **FLOR FIORELLA AMACIFÉN CHONG**, para realizar el estudio de investigación denominado: **"MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL II-2 TARAPOTO 2022"** por un periodo de 30 días hábiles a partir de la fecha, en nuestro establecimiento.

Sin otro en particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN
OGESS ESPECIALIZADA
HOSPITAL II-2 TARAPOTO
M.C. Jacqueline L. Castañeda Cárdenas
CMP. 57285 - RNAA 05465
DIRECTOR

C.C archivos
JLCC/SGSG/rfm

ANEXO 10

PRUEBA DE NORMALIDAD

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SUMA_CO	.078	95	.194	.988	95	.521
SUMA_ML	.090	95	.057	.950	95	.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 11

PRUEBA DE CORRELACIÓN DE PEARSON

Correlaciones			
		SUMA_C O	SUMA_ML
SUMA_ CO	Correlación de Pearson	1	.358**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	95	95
SUMA_ ML	Correlación de Pearson	.358**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	95	95
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de salud del servicio de Emergencia de un Hospital II – 2 Tarapoto, 2022.", cuyo autor es AMACIFÉN CHONG FLOR FIORELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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 Completa 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.

TRUJILLO, 23 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE DNI: 19100573 ORCID: 0000-0003-2833-5665	Firmado electrónicamente por: EGUZMANAV el 09- 08-2023 19:38:31

Código documento Trilce: TRI - 0613222