



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Motivación laboral y compromiso organizacional de los
colaboradores en la Red de Salud Lambayeque**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Romero Carranza, Dorila Edith (ORCID: 0000-0001-6671-3976)

ASESOR:

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (ORCID: 0000-0001-9568-2443)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a mis padres, por inculcarme valores y darme ejemplo de perseverancia y superación.

A mi hijo Jorge Antonio Jared quien ha sido, es y será mi fuente inspiración, y mi más grande motivo para seguir adelante.

A mi hermana Mercedes, por todo el apoyo que me brindó.

Dorila Edith

Agradecimiento

A Dios, por la vida y la salud, a mis padres, hermanos, por brindarme su apoyo incondicional a través del tiempo y por estar siempre a mi lado dándome consejos y alentándome a seguir en la senda del saber.

Al Dr. Manuel Ramos de la Cruz, por las enseñanzas, conocimientos impartidos y la asesoría permanente durante el desarrollo del presente trabajo de investigación.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de abreviatura.....	v
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación.....	16
3.2. Operacionalización de las variables.....	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	41
V. DISCUSIÓN.....	47
VI. CONCLUSIONES.....	49
VII. RECOMENDACIONES	50
Referencias	51
ANEXOS	58

Índice de abreviatura

CONCYTEC	:	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
COVID	:	enfermedad infecciosa causada por el coronavirus
GERESAL	:	Gerencia Regional de Salud Lambayeque
SPSS	:	Statistical Package for the Social Sciences (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales)
TED	:	La teoría de la autodeterminación
UCV	:	Universidad César Vallejo

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Red de Salud Lambayeque.....	41
Tabla 2. Nivel de motivación por dimensión.....	42
Tabla 3. Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la Red de Salud Lambayeque	43
Tabla 4. Nivel de compromiso organizacional por dimensiones	44
Tabla 5. Correlación entre las dimensiones de la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque.....	45
Tabla 6. Correlación entre la motivación y el compromiso organizacional.....	46
Tabla 7. Operacionalización de las variables.....	58
Tabla 8. Matriz de consistencia.....	65
Tabla 1. Escala de calificación de Motivación	66
Tabla 10. Escala de calificación del compromiso organizacional.....	68
Tabla 11. Resumen de hipótesis.....	69

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de motivación laboral por dimensiones	42
Figura 2 Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la Red de Salud Lambayeque	43
Figura 3 Nivel de motivación de los colaboradores de la Red de Salud Lambayeque.....	66
Figura 4 Nivel de compromiso por dimensiones.....	68

Resumen

El propósito del presente trabajo fue determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque. Para ello se propuso un estudio con diseño no experimental, transeccional descriptivo – correlacional. Se abordó a una muestra de 32 colaboradores entre profesionales de la salud a cargo de las diferentes estrategias sanitarias y etapas de vida y personal técnicos - administrativos que vienen realizando sus actividades de manera presencial, mixta y remota; la técnica que se empleó fue la encuesta y para el recojo de la información se utilizaron 02 instrumentos tipo escala Likert. Se encontró moderados niveles de motivación laboral y medios y altos niveles de compromiso organizacional, así como relación entre la motivación y el compromiso organizacional en sus dimensiones afectivo y de continuidad, no encontrándose relación con el compromiso normativo.

Palabras clave: motivación, compromiso organizacional, colaboradores, Red de Salud

Abstract

The purpose of this work was to determine the relationship between the labour motivation and the organizational commitment of employees in Lambayeque Health Network. For this reason, a study with a non-experimental, descriptive-correlational, transactional design was proposed. A sample of 32 collaborators was approached between health professionals in charge of the different health sanitary strategies and stages of life and technical - administrative staff who have been carrying out their activities in person, mixed and remote; The technique used was the survey and 02 Likert scale instruments were used to collect the information. Moderate levels of labour motivation and medium and high levels of organizational commitment were found, as well as a relationship between motivation and organizational commitment in their affective and continuity dimensions, it was not found a relationship with the normative commitment.

Keywords: motivation, organizational commitment, collaborators, Health Network

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo, se ha demostrado que el eje principal para el desarrollo empresarial es el capital humano conformado por personas talentosas quienes han buscado marcar la diferencia gracias a los inventos y aportes innovadores producto de la dedicación y motivación recibida, que ha permitido potencializar su talento, por ende, permite a los seres humanos tener una mejor calidad de vida. Los empleados altamente motivados contribuyen y proporcionan una jornada laboral más productiva, dedicada y cooperativa. Por ello, las empresas deben comprender varios factores sobre cómo motivar a los empleados y dar fe del compromiso requerido con los objetivos de la organización (Hieu & Cham, 2020).

Sin embargo, en el presente año el COVID-19 desencadenó una crisis de salud global la misma que representa una amenaza económica internacional. El bloqueo mundial de empresas e industrias que se implementaron y se encargaron de frenar la propagación del virus generó una amplia gama de desafíos únicos y fundamentales para empleados y empleadores de todo el mundo (Kniffin et al., 2020).

Prochazka et al. (2020) demostraron cómo la pandemia afectó el trabajo en cuatro países europeos y cómo influyó en sus actitudes, sentimientos y desempeño laboral. Los países de Alemania, República Checa, Eslovaquia e Italia proporcionaron información sobre cambios en su carga de trabajo, dificultad laboral, ingresos, trabajo desde casa, desempeño de tareas y compromiso organizacional.

Durante la pandemia y sobre el riesgo de infectarse por COVID-19 durante su jornada laboral y enfatizaron que su trabajo se vio afectado por las medidas de seguridad y el bloqueo introducidos por los gobiernos en los países donde trabajaban.

Por otro lado, el trabajo remoto puede significar un gran reto en las empresas y puede generar falta de motivación debido a la pandemia y crisis económica. La ausencia de contacto personal, entre otros factores, puede ocasionar entre los colaboradores bajos niveles de compromiso; por esta razón, es esencial que los gerentes y líderes trabajen en la motivación sobre todo en situaciones como la

actual. En un estudio de Sodexo demostraron que los colaboradores motivados rinden un 44 % más y aumenta un 27 % el compromiso (Gestión, 2019).

En el sector salud Fabián-Palomino (2019), enfatizaron que los nombramientos y contratos indefinidos han disminuido, y, por el contrario, se ha evidenciado incremento de las vinculaciones laborales eventuales y con menos beneficios para el trabajador, trayendo como consecuencias el bajo nivel de motivación y compromiso del personal.

El estudio se realizó en la Red de Salud Lambayeque ubicada en calle La Libertad N° 533 - Provincia de Lambayeque. La institución está conformada por un total de 32 trabajadores a cargo de diferentes estrategias sanitarias y etapas de vida; además de personal técnico y administrativos, que por el mismo contexto que se está atravesando COVID 19, se viene realizando trabajo mixto.

Actualmente la institución no cuenta con autonomía administrativa y económica, además, el local es arrendado y la infraestructura del local no es adecuada para brindar atención al público debido al hacinamiento, en cada oficina laboran entre 4 a 5 colaboradores. Por otro lado, se viene percibiendo en los colaboradores desánimo para realizar sus actividades por las siguientes causas: multiplicidad de funciones ya que cada profesional de la salud o coordinador está a cargo de más de una estrategia o etapa de vida y todas se trabajan en base a metas e indicadores. Además, no se cuenta con asignación presupuestal mensual, por otro lado, durante la emergencia sanitaria no se ha cumplido con el pago del bono COVID - 19 dispuesto por el Ejecutivo, existe retraso en el reconocimiento de pago de pasajes por trámites y demás actividades administrativas que se hacen directamente en la Gerencia Regional de Salud Lambayeque (GERESAL). Las causas mencionadas anteriormente están interfiriendo en el compromiso de los colaboradores para con la entidad quienes no encuentran un estímulo para sentirse motivados en la institución.

Ante lo mencionado anteriormente se formula lo siguiente: ¿Qué relación existe entre motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque?

La presente investigación se justifica teóricamente, teniendo en cuenta que todo trabajador de la salud enfrentamos a diario obstáculos, por lo que es de suma importancia que estos estén debidamente motivados y asuman los compromisos dentro de la organización, haciendo su permanencia dentro de la misma más productiva y cómoda y sobre todo realizando un trabajo de calidad que conlleve al logro de objetivos, es por ello que surge la imperiosa necesidad de que toda organización cuente con personal calificado.

Por lo tanto, este trabajo servirá como una herramienta para identificar las posibles causas y efectos de los problemas que se presentan dentro de la institución, y por ende buscar soluciones en bien de la entidad, además busca generar un conocimiento actualizado que permita establecer la relación entre motivación y compromiso organizacional. Además, es un aporte para la literatura académica porque el estudio de las dos variables demuestra la importancia del respeto por los empleados dentro de las organizaciones. Es importante que las organizaciones hagan de los empleados una masa productiva que se sientan cómodos y comprometidos con el trabajo, haciéndoles saber que son un factor muy valioso. Además, una buena motivación genera un alto compromiso en la organización y funcionamiento que conlleva al logro de objetivos institucionales.

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque y los objetivos específicos: Determinar el nivel de motivación laboral de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque, determinar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque y determinar la relación entre las dimensiones de la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque.

Las hipótesis consideradas en esta investigación son: La motivación laboral se relaciona positiva y directamente con el compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque. La motivación laboral no se relaciona positiva ni directamente con el compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales más resaltantes considerados en el presente trabajo tenemos:

Muthuri, Senkubuge y Hongoro (2020), realizaron una revisión sistemática, y su objetivo fue sintetizar los determinantes de la motivación según lo informado por los trabajadores de la salud en la EAC entre 2009 y 2019. Un total de 30 estudios fueron elegibles para revisión. Los seis países que forman parte de la CAO estuvieron representados en esta revisión sistemática. Los determinantes monetarios y no monetarios respecto a la motivación de los trabajadores de salud informados son cruciales para informar la política de los servidores de la salud y el fortalecimiento de la fuerza de trabajo sanitario en África Oriental.

Hoff, Lee y Prout (2020), realizaron una revisión sistemática sobre el compromiso organizacional entre médicos dentro de un contexto internacional. Se empleó como método una revisión sistemática guiada por PRISMA que examina los estudios sobre el compromiso organizacional entre los médicos publicados a lo largo del tiempo. Los hallazgos clave incluyeron que los médicos, independientemente del país, las características personales, el tipo de trabajo o el lugar de empleo, generalmente tienen niveles más bajos de compromiso organizacional que otros trabajadores de la salud.

Al-Haroon y Al-Qahtani (2020) exploraron los niveles de compromiso organizacional. Se realizó un estudio cuantitativo, de nivel descriptivo en un hospital público de Arabia Saudita y se aplicó el cuestionario a una muestra aleatoria de 384 enfermeras. Encontraron que un gran número de las enfermeras sujeto de estudio mostró un nivel moderado de compromiso laboral. Un mayor compromiso organizacional se relacionó positivamente con variables sociodemográficas, como la edad y la nacionalidad, y el único predictor positivo fue la edad. Los formuladores de políticas de enfermería deben mejorar el compromiso organizativo de las enfermeras mediante el desarrollo de estrategias para contratar, atraer y retener enfermeras comprometidas.

Ong, Tan, Villareal y Chiu (2019), desarrollaron un trabajo cuyo objetivo fue evaluar la relación entre motivación y compromiso organizacional el sector público

de Filipinas. Fue un trabajo de tipo descriptivo con una muestra de 228, quienes participaron del cuestionario Prosociality in Palliative Nurses y compromiso organizacional de Chen et al. Los hallazgos mostraron que la motivación afecta positivamente el compromiso organizacional. Este estudio es importante porque demostró la relación entre motivación y compromiso en la organización y estos resultados pueden beneficiar a los profesionales de la salud al crear una mejor visión de cómo perciben su profesión, posiblemente aumentar su motivación y disminuir los costos de rotación.

Belrhiti et al. (2019) exploraron la motivación en dos hospitales. Adoptaron un diseño de estudio de caso integrado múltiple y realizaron 68 entrevistas, 8 discusiones de grupos focales y 11 grupales con administradores, médicos y enfermeras. Como resultado se destacó la presencia de la motivación del servicio público como motor de motivación entre los trabajadores de la salud en cuatro hospitales marroquíes, y la prominencia de la motivación intrínseca y la compasión. Por otro lado, los gerentes y el personal administrativo expresaron otros componentes esenciales para la motivación como: atracción por la formulación de políticas públicas y compromiso con los valores públicos.

Orme et al. (2019) analizaron el uso de incentivos y su vínculo con la mejora de la motivación de los trabajadores del sector salud. Tuvo un enfoque cualitativo porque se realizó un análisis comparativo basado en conjuntos de datos existentes de estudios en Bangladesh, Etiopía, Kenia, Indonesia, Malawi y Mozambique. Los resultados principales fueron que la motivación se vio influenciada por los incentivos financieros. Además, los factores motivacionales intrínsecos son importantes, pero para muchos trabajadores asalariados, no compensan la desmotivación derivada del bajo nivel percibido de recompensa financiera. Este estudio es esencial porque nos demuestra que recibir los incentivos prometidos aumentan la motivación.

Sepahvand et al. (2019) tuvieron como objetivo identificar los factores que inciden en el compromiso organizacional percibido por las enfermeras. El estudio fue cualitativo, realizado en 16 enfermeras clínicas empleadas en el Hospital de la Seguridad Social de Khorramabad, Irán. Los principales factores fueron "factores organizacionales", "desafíos ocupacionales" y "gestión contributiva". Al respecto

concluyen que el compromiso es uno de los factores más importantes que facilita la evolución profesional e influye en el método de atención, la calidad de la atención y la satisfacción de los pacientes.

Afolabi, Fernando y Bottiglieri (2018) llevaron a cabo un escrutinio sistemático de fuentes primarias en Reino Unido, Europa, África y Asia para consolidar la evidencia respecto al efecto de los factores organizacionales sobre la motivación de los asalariados de la salud. Los factores organizacionales se dividieron en factores financieros y no financieros. La remuneración se identificó como un factor extrínseco fuerte, mientras que las condiciones de trabajo propicias, el aumento de responsabilidades y el reconocimiento de las comunidades en las que sirven se identificaron como factores intrínsecos importantes. Si bien la motivación tiene un aspecto cultural, la remuneración, el apoyo gerencial y el avance profesional son factores centrales que afectan a todos los profesionales de la salud, independientemente del país.

Hamidi, Mohammadibakhsh, Soltanian y Dehzadifar (2017) determinaron la relación entre la cultura y el compromiso organizacional de los centros de salud de Hamedan. Fue de tipo transversal, correlacional y se seleccionaron 177 colaboradores a quienes se le aplicó el cuestionario de Meyer y Allen (1991). El resultado principal fue que el compromiso afectivo obtuvo la puntuación más alta (26,63) y el compromiso de continuidad recibió la puntuación más baja (24,73). En este estudio se demostró que centrarse en las causas que inciden en la mejora del compromiso de continuidad puede promover el compromiso organizacional.

Kheirkhah, Javedani, Sefidi y Jafar (2017) estudiaron la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en una Universidad de Ciencias Médicas - Irán. Fue un estudio de tipo transversal, correlacional, además, la muestra fue de 194 colaboradores y se empleó el cuestionario de Herzberg y de Allen y Meyer. Hubo una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional ($P < 0.001$). En este artículo muestra la importancia de los sueldos y la naturaleza del trabajo por ello, una mayor atención de los administradores del sistema de salud a estas dimensiones puede ser útil para aumentar la motivación y el compromiso organizacional.

A nivel nacional se rescatan los siguientes antecedentes:

Yupanqui (2020) determinó si existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud de Lima. Trabajó con un enfoque cuantitativo de tipo correlacional donde se aplicaron dos cuestionarios a 20 trabajadores. Se demostró una correlación alta entre las dos variables ($p < 0,05$). Respecto a los niveles de motivación intrínseca, trascendental y compromiso se encontraron en un nivel regular, porque aún no logran una autonomía y crecimiento personal en el trabajo, ni se sienten completamente complacidos laborar en la empresa, esto afectaría su compromiso.

Lucas (2019) determinó la relación entre motivación y compromiso organizacional de una clínica de Lima. Tuvo un nivel correlacional y la muestra fue de 195 trabajadores quienes participaron del cuestionario de Gagné et al. (2010) y Meyer y Allen (1991), obteniendo como resultado que más del 50 % mantuvo un alto compromiso organizacional y motivación, asimismo se demostró la relación entre las dos variables ($p < 0,01$). Es decir, a medida que los directivos motiven al personal a través de diferentes estrategias podrán lograr mayor compromiso. Cabe enfatizar que estudio es base para la presente tesis porque demuestra la relación entre las dos variables estudiadas en el sector salud.

Fabián-Palomino (2019) determinó la relación entre el compromiso organizacional y el tipo de contrato laboral en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz (Lima). Fue un estudio de tipo observacional, correlacional, transversal, además, participaron 170 trabajadores y se recurrió al cuestionario implementado por Meyer y Allen. Se encontró que el 65,3% de los servidores tienen un compromiso organizacional de nivel medio y se concluye que el personal de contrato estable tuvo una elevada puntuación a diferencia de aquellos que tenían contrato inestable, siendo necesario implementar estrategias de mejora sobre motivación y promoción del talento humano en el sector sanitario para lograr niveles elevados de compromiso.

Marín y Placencia (2017) determinaron el nivel de motivación laboral del personal de una organización de salud del sector privado en la ciudad de Lima. Fue un estudio descriptivo de tipo relacional, la muestra estuvo conformada por 136 servidores quienes participaron del cuestionario de Herzberg. En los hallazgos se demostró que el nivel de motivación laboral fue “medianamente motivado” (49.3%) además, los factores más valorados son relaciones interpersonales con los miembros de la empresa, y el trabajo en sí mismo como estímulo positivo y responsable. Por lo tanto, la investigación concluye que, a más alto grado de motivación, existe una mejor satisfacción laboral de los servidores de salud.

Para una mejor interpretación y análisis del trabajo de investigación conceptualizaremos las variables:

Las personas siempre tienen diferentes necesidades ya sean externas o internas. Es de esta manera como la motivación es importante para cumplir esas necesidades de tal forma que cuando un colaborador consigue sentirse motivado en su centro de trabajo, este logra un elevado desempeño y se siente parte de la organización (Peña & Villón, 2018). La motivación es un proceso psicológico resultante de la dirección y persistencia de la acción voluntaria para alcanzar metas organizacionales y personales.

Asimismo, la motivación es un estímulo importante que dirige el comportamiento humano. Ningún individuo tiene la misma actitud o comportamiento, por lo tanto, en medio de esta diversidad, se supone que las organizaciones enmarcan prácticas que podrán satisfacer al grupo y no solo a un individuo (Varma, 2017).

Además, la motivación en el lugar de trabajo en términos generales es el proceso que utilizan los líderes para lograr que sus empleados entreguen resultados de alta producción. Muchos líderes creen que saben cómo generar motivación en el lugar de trabajo, el problema aquí es que creen que tienen una idea de cómo funciona, pero en realidad simplemente no tienen (Singh, 2017). Mat, Mohd, Shafini y Omar (2016) demostraron que existe una asociación positiva entre la motivación laboral y el compromiso organizacional por ello, la institución debe

poner a consideración la mejora motivacional dentro del ámbito laboral mediante planteamientos estratégicos que permitan incrementar los niveles de compromiso de los servidores.

Algunas empresas siguen optando por no intentar generar una motivación duradera en los empleados. Decidir qué ideas de motivación de los empleados adoptar varían de una empresa a otra. Lo que favorece a una empresa puede no ser favorable para otra. Esta es parte de la razón por la que motivar a los empleados es un desafío y un trabajo en progreso constante. El objetivo general debe ser desarrollar un entorno de trabajo positivo con el enfoque constante en motivar y retener a los colaboradores (Singh, 2017).

Dentro de las teorías que sustentan las variables en esta investigación tenemos:

La teoría de la motivación de Maslow ha seguido siendo influyente, particularmente en psicología y gestión empresarial, como una herramienta para comprender la motivación de las personas para el cambio de comportamiento (Dohlman, DiMeglio, Hajj & Laudanski, 2019).

Abraham Maslow fue un psicólogo estadounidense que propuso una jerarquía de necesidades humanas que, en su opinión, determinaba cómo se motiva a las personas. Creía que las necesidades humanas se dividen en cinco categorías, que las necesidades de las categorías inferiores son impulsores de motivación más fuertes que las superiores, y que deben satisfacerse al menos en parte antes de que una persona esté motivada para trabajar hacia las categorías superiores (Dohlman, DiMeglio, Hajj & Laudanski, 2019).

Otra teoría es de los 2 factores de Frederick Herzberg. Con respecto a esta teoría, la ausencia de motivadores no siempre conduciría a la insatisfacción laboral, solo no a la satisfacción laboral. Por lo tanto, el personal y los gerentes deben considerar este hecho y encontrar los factores fundamentales tanto internos y externos que conducen a la satisfacción laboral para obtener un alto nivel de resultados (Mehrad, 2020).

La teoría de la autodeterminación (TED) plantea la importancia de tres necesidades psicológicas básicas (es decir, relación, autonomía y competencia) para promover el logro (Nalipaya, King & Cai, 2020) y fue planteada por Ryan y Deci; esta teoría postula un constructor de gran notabilidad teórica y aplicación empírica para el desarrollo del presente estudio; pues se centra en el crecimiento del ser humano y las necesidades psicológicas inherentes a cada uno.

La teoría X e Y de McGregor enfatiza las necesidades superiores y el papel alentador y facilitador de los gerentes a sus empleados para reconocer y desarrollar sus propias habilidades. Esto se puede lograr dando cierto margen de maniobra, delegando poderes, enriqueciendo el trabajo e involucrando a los subordinados en de toma de decisiones (Grigorov, 2020).

Se ha elegido la teoría Gagné et al. (2019) pues se basó en la teoría de la autodeterminación porque se configura como uno de los entramados teóricos más sólidos para explicar la motivación humana. Asimismo, propone las siguientes dimensiones basándose en la teoría de la autodeterminación:

La desmotivación, es decir, los colaboradores no tienen deseo de realizar actividades en el trabajo. En las empresas no solo deben alentar a los empleados a realizar actividades efectivas, sino también ser capaces de eliminar la desmotivación (Halushchak & Halushchak, 2016).

La regulación externa representa la participación en una actividad para obtener una recompensa social (por ejemplo, aprobación) o material (por ejemplo, bonificación) o para evitar un castigo social (por ejemplo, crítica) o material (por ejemplo, pérdida de trabajo) (Gagné et al., 2015; Kuvaas et al., 2016).

Por otro lado, la regulación introyectada representa la participación en una actividad fuera de la participación del ego (Gagné et al., 2015). En la regulación introyectada las personas se comprometen a realizar sus actividades, evitando expresiones negativas en caso no cumpla con lo encomendado por otras personas. Es decir, suele proceder para no fallarle a sus principios y por consiguiente cumplir las demandas del resto.

La regulación identificada, una forma extrínseca autónoma de motivación, representa la participación en una actividad fuera del significado personal y la importancia percibida. Dado que también está altamente relacionado con el desempeño y el esfuerzo laboral (Gagné et al., 2015).

La motivación intrínseca, la forma más autónoma de motivación, se define como la participación en una actividad por placer e interés. Dado que se asocia a un alto rendimiento y esfuerzo en el trabajo (Gagné et al., 2015). Este tipo de motivación existe en el trabajo en sí y brinda satisfacción personal a las personas, como autonomía, reconocimiento, preferencia de gastos (por ejemplo, margen de maniobra para invertir recursos monetarios), confianza y empoderamiento (Benati & Coccia, 2018).

Respecto a la importancia de la motivación, la mayoría de las organizaciones se dieron cuenta de que la acción de motivar a los servidores puede impulsar el logro de metas y objetivos dentro de la entidad. El empleado motivado se relaciona con la forma de autocompromiso y autosatisfacción que puede aumentar su desempeño laboral. Además, juega un papel importante para obtener un alto nivel de satisfacción (Lian & Arumugam, 2017).

Es importante mencionar que la motivación es una de las fuerzas impulsoras entre los trabajadores de la salud que puede contribuir potencialmente al progreso de la consecución de los objetivos del sistema de salud (Karimi, Senkubuge & Hongoro, 2020). Además, es el principal determinante de la retención y el desempeño del sector de la salud.

Es más probable que el personal sanitario motivado aplique sus conocimientos a la prestación real de atención sanitaria (Daneshkohan, et al., 2015). Sin embargo, cuando los empleados de la salud están desmotivados, su desempeño en el trabajo se deteriora. En consecuencia, esto afecta la calidad del servicio médico que se brinda, a menudo es menos efectiva y menos eficiente (Kasenga & Hurtig, 2014).

Acerca del compromiso organizacional, lleva varias décadas ocupando la atención del público científico y profesional. Las razones de esto se pueden

encontrar en el hecho de que este fenómeno tiene un fuerte impacto en muchos fenómenos y resultados significativos en el entorno laboral, como el absentismo, rotación, desempeño de los empleados, etc. (Đorđević, Ivanović, Lepojević & Milanović, 2020).

Se considera una de las actitudes laborales más importantes que orienta el comportamiento y vincula a una persona a un curso de acción. Cuando los empleados están comprometidos, no se sienten tentados a buscar otras oportunidades (Nguyen, Do & Dinh, 2020).

Es el nivel en el que los empleados se asocian con ciertas organizaciones, objetivos y esperan mantener la membresía en la organización (Meyer & Allen, 1991). Además, muestra la actitud de un empleado al identificar la participación en una organización (Ekhsan, 2019). Conceptualmente, el compromiso organizacional es una forma de apego a la organización con el fin de mantener su membresía para lograr los objetivos organizacionales.

En cuanto a la conceptualización del compromiso organizacional, se nota que existen muchos puntos de vista en la literatura. En primer lugar, varias teorías explican la esencia de este concepto. Estas son la teoría del comportamiento, la teoría transaccional, la teoría obligatoria, la teoría actitudinal y un enfoque multidimensional (Mercurio, 2015).

Asimismo, Đorđević, Ivanović, Lepojević y Milanović (2020) en su artículo señalaron que se trata de un fenómeno frecuentemente estudiado, pero a la vez muy importante, lo que se evidencia en la gran cantidad de literatura relacionada a este campo. Se señala que el compromiso organizacional es un fenómeno de múltiples dimensiones que puede sustentarse en diferentes bases, y en este sentido se distingue entre el compromiso afectivo, continuo y normativo del empleado.

El modelo multidimensional de compromiso más conocido es el desarrollado por Meyer y Allen, según el cual el compromiso es un concepto tridimensional. Los autores mencionados creen que el compromiso se basa tanto en la teoría del

comportamiento como en la teoría actitudinal (Đorđević, Ivanović, Lepojević & Milanović, 2020).

O'Reilly y Chatman construyeron su enfoque sobre lo que describieron como el estado problemático de la investigación del compromiso: la incapacidad de diferenciar cuidadosamente entre los precedentes y las consecuencias del compromiso, por un lado, y la base del apego, por otro lado, definieron compromiso como el apego psicológico que siente la persona por su centro laboral, expresando el grado en que el asalariado internaliza o acoge las particularidades o aspectos de la entidad.

Argumentaron que el apego o inclinación psicológica de uno puede ser predicho por tres factores independientes: (a) cumplimiento o instrumenta participación para recompensas extrínsecas específicas; (b) identificación o participación basada en un deseo de afiliación; y (c) internalización o participación fundada en la congruencia entre los valores individuales y organizacionales.

Para esta investigación se ha optado por seleccionar el postulado multidimensional de Meyer y Allen quienes determinan que el compromiso organizacional es un vínculo psicológico en la relación entre un colaborador y la organización donde trabaja que afecta el nivel en que la persona se identifica con los propósitos y valores de la organización. Además, los colaboradores perseveran hasta alcanzar los retos organizacionales y anhelan permanecer en la organización.

Meyer y Allen proponen tres dimensiones:

El compromiso afectivo es un vínculo afectivo con una organización representa una implicación emocional, identificación y congruencia de valores con la organización. Contribuye a una mentalidad que implica un reconocimiento cognitivo de que hay un propósito importante en lo que uno está haciendo en una organización caracterizada por el deseo de seguir un curso de acción y realizar un esfuerzo para lograr las metas organizacionales (Meyer & Allen 1991).

Los colaboradores establecen un lazo emocional con la organización en base a sus expectativas y satisfacción de sus demandas. Mediante este

compromiso, los colaboradores se sienten orgullosos de ser parte de la empresa y disfrutan cada actividad. El colaborador se esfuerza por demostrar niveles altos de desempeño y continuar en dicha empresa (Meyer & Allen 1991). Asimismo, en este tipo de compromiso los colaboradores se identifican e involucran con la empresa y continúan trabajando ahí porque desean hacerlo.

Una persona con un fuerte compromiso afectivo con una organización podría estar dispuesto a hacer un esfuerzo adicional, más allá del llamado del deber, para lograr los objetivos de la organización en comparación con uno cuyo compromiso se basa principalmente en un sentido de obligación hacia la organización o en el reconocimiento de la falta de alternativas o los costos de dejar la organización (Nkhukhu-Orlando et al., 2019).

El compromiso continuo nace de las percepciones que tienen los trabajadores en base a los recursos invertidos en la empresa, considerando el tiempo, desempeño, remuneración y el miedo de perder todo si renuncia a su centro laboral, es decir, los colaboradores consideran a la empresa como una necesidad. Es necesario precisar que, los empleados son conscientes del costo, los peligros y las ventajas financieras de permanecer o dejar la organización (Nassar, 2018).

Cabe resaltar que, los colaboradores no renuncian a la empresa por la dificultad de encontrar un nuevo trabajo con mejores condiciones laborales, por motivos económicos o asegurar el bienestar de su familia (Meyer & Allen, 1991).

La continuidad del compromiso es un compromiso del personal basado en la consideración de algo a sacrificar al dejar la organización o pérdidas que serán soportadas por el personal si no continúa su trabajo dentro de la organización. El personal que tiene un alto compromiso de continuidad estará en la organización porque necesita trabajar para la organización (Martini, et al., 2018).

Según Parinding (2015), el compromiso de continuidad es un compromiso basado en la preocupación de una persona por perder algo que se ha ganado hasta el momento en la organización, como salario, instalaciones y otros

Y en el compromiso normativo los trabajadores suelen cumplir los propósitos y valores de la empresa porque consideran que es lo correcto. De esta manera, las personas con alto compromiso normativo cumplen con sus funciones y cumplen metas en función a los valores de su organización. Cabe resaltar que, los colaboradores sienten la obligación de ser leales mientras que en el compromiso afectivo los trabajadores expresan un anhelo de serlo (Lucas, 2019).

Los colaboradores sienten la imperiosa necesidad de permanecer en la empresa pues en su momento dicha empresa le ofreció beneficios, les dio la oportunidad de crecimiento personal y profesional. O porque le ofrecieron la oportunidad en la organización y es una manera de retribuirle (Meyer & Allen, 1991).

En esta dimensión se habla de un vínculo racional. Respecto a los valores, los colaboradores mantienen un compromiso moral a través de las metas, fines de la empresa contribuyendo al cumplimiento de los propósitos y ayudan a otros compañeros de trabajo.

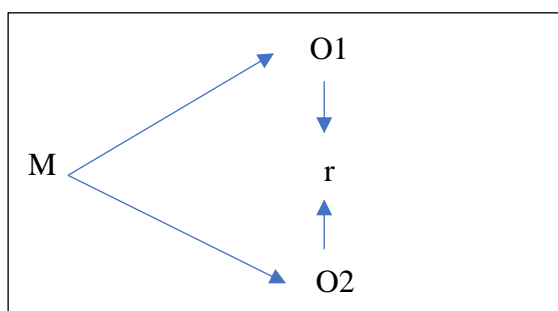
Uno de los beneficios del compromiso organizacional es que forma la actitud y el enfoque del personal hacia la organización y proporciona a los gerentes información útil sobre la planificación, organización y aumento de la eficiencia, la eficacia y el desempeño (Karimi, Emami & Mirhaghi, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo básica, se abordó la teoría y se estableció su cumplimiento en la organización estudiada. La investigación básica está dirigida a un conocimiento más completo a través de la comprensión de los aspectos fundamentales de los fenómenos, de los hechos observables o de las relaciones que establecen los entes (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología [CONCYTEC], 2018).

El trabajo en estudio fue de diseño no experimental, transeccional descriptivo – correlacional porque buscó conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, variables, categorías o fenómenos en un contexto en particular, permitiendo cierto grado de predicción (Hernández & Mendoza, 2018).



Dónde:

O1: Motivación laboral

O2: Compromiso organizacional

M: 32 trabajadores de la Red de Salud Lambayeque

R: relación

3.2. Operacionalización de las variables

La variable independiente: Motivación laboral, viene a ser el nivel en el que los individuos realizan sus actividades a un nivel alto de reflexión, asegurando el compromiso de realizar dichas actividades de manera voluntaria y diligente (Gagné et al., 2010).

Esta variable tiene 5 dimensiones: la desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca. cada dimensión tiene sus indicadores (Ver anexo 1).

Indicadores de la desmotivación son: considera poco importante esforzarse en el trabajo, se pierde tiempo esforzándose en el trabajo, el trabajo tiene no sentido para mí; indicadores de la regulación externa son: aprobación de otras personas, ofrece seguridad en el trabajo, crítica de otras personas, respeto de otras personas y arriesgarse en el trabajo; indicadores de la regulación introyectada son: probarme a mí mismo, orgulloso de mí mismo, valoración de sí mismo y vergüenza de mí mismo; indicadores de la regulación identificada son: valores personales, importancia personal del esfuerzo y significado personal; indicadores de la motivación intrínseca son: trabajo divertido, trabajo interesante y trabajo emocionante.

La escala de medición a utilizar en la presente variable será la escala ordinal.

La variable dependiente: Compromiso organizacional según refieren Meyer y Allen (1991) este viene a ser un vínculo psicológico en la relación que existe entre un colaborador y la organización, este a su vez se compone de tres dimensiones: afectivo, normativo y continuidad, cada dimensión tiene sus indicadores (Ver anexo 1).

Indicadores de la dimensión afectiva: actitud emocional a la permanencia, apropiación de los problemas organizacional, sentido de pertenencia, lazo emocional, sentido de familia y significado personal; indicadores de la dimensión normativa: obligación de permanencia, juicio de valor, culpabilidad, lealtad, sentido de obligación y sentido de deuda; indicadores de la dimensión continuidad: necesidad y deseo, dificultad para abandonar, impacto en la vida, percepción de opciones, inversión de vida y escasez de opciones.

La presente variable tendrá como escala de medición a la escala ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Se determinó como población de estudio, a todos los servidores públicos que pertenecen a la Red de Salud Lambayeque, siendo un total de 32 colaboradores entre profesionales de la salud a cargo de las diferentes estrategias sanitarias y etapas de vida y personal técnicos - administrativos que vienen realizando sus actividades de manera presencial, mixta y remota.

Los criterios de selección para la presente investigación fueron:

Inclusión: todos los trabajadores de la Red de salud Lambayeque, cuyas edades oscilan entre los 25 a 65 años, trabajadores de ambos sexos, tiempo de servicio 01 año mínimo realizando labores administrativas en la sede de Red.

Exclusión: Personal que al momento del estudio se encontró con licencia, vacaciones o suspensión perfecta, que no estén dentro del rango de edad y personal contratado por Servicios no Personales.

Muestra: Por ser la población sujeta de ser medida, no hubo cálculo de muestra, si no que el estudio fue censal. (se abordó a todos los elementos de la unidad de análisis)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó fue la encuesta y para el recojo de la información se utilizaron 02 instrumentos tipo escala Likert. La primera fue la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) (Ver anexo 2) elaborada por Gagné et al. (2010) quienes propusieron cinco dimensiones: desmotivación (3); regulación externa (6); regulación introyectada (4); regulación identificada (3) y motivación intrínseca (3), dando un total de 19 preguntas. La puntuación de este cuestionario consiste en puntajes directos del 1 (totalmente en desacuerdo) y 7 (totalmente de acuerdo). En el análisis se halló un nivel de confiabilidad de 0.805, siendo calificado como Bueno (DeVellis, 2003).

El segundo, fue el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) fue adaptado por Montoya (2014) y está conformada por 18 preguntas.

Evalúa tres dimensiones (afectivo, normativo y continuidad) a través de la escala Likert donde 1 es “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”. Este instrumento mostró un valor de 0.752, evaluado como de confiabilidad Moderada (DeVellis, 2003).

Validez de constructo

Prueba de KMO y Bartlett - Motivación		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,713
Prueba de esfericidad	Aprox. Chi-cuadrado	280,709
de Bartlett	gl	153
	Sig.	,000

El análisis de la Prueba KMO =0.713, permitió asegurar la posibilidad de evaluar la motivación a partir de un análisis factorial en el que el constructo puede ser explicado por diversas dimensiones.

Componente	Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	4,068	22,602	22,602
2	2,485	13,806	36,408
3	2,410	13,390	49,798
4	1,904	10,577	60,375
5	1,535	8,529	68,905

Asimismo, la evaluación de la varianza explicada, aseguró que el uso de 5 dimensiones o factores permitieron explicar el 68,905% de la variación total, con lo cual asegura su validez de contenido.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,516
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	287,886
Bartlett	gl	153
	Sig.	,000

El análisis de la Prueba KMO =0.516, también mostró que el compromiso puede ser evaluado a partir de un análisis factorial en el que el compromiso tiene 3 dimensiones.

Componente	Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,987	22,148	22,148
2	2,898	16,102	38,249
3	2,872	15,955	54,205

Al analizar la varianza explicada, mostró que el uso de 3 dimensiones o factores asegura un mínimo de 54,205% de la variación total del constructo compromiso organizacional, siendo este valor suficiente para asegurar la validez.

Cabe resaltar que se obtuvieron los permisos de los autores para la aplicación de los cuestionarios (Anexo 04).

3.5. Procedimientos

Para el presente trabajo de investigación se solicitó autorización para el uso de instrumentos de investigación a la autora Dra. Gagné et al., 2010 y Montoya Elizabeth (2014), quienes han permitido el uso de los mismos.

Para la obtención de información cuantitativa, se brindó el cuestionario diseñado por formulario en Google Drive (para quienes estarían haciendo teletrabajo) o en formato impreso a los participantes que acudieron de manera regular a su centro de labores. Los días aproximados para la aplicación fueron en el mes de octubre del presente año.

La aplicación de los cuestionarios se realizó compartiendo el enlace a través del correo electrónico corporativo de los gerentes o jefes de área para que ellos a su vez coordinen con sus colaboradores y puedan llenarlo satisfactoriamente. Antes de aplicar el cuestionario se les informó el objetivo de la recolección de datos y las consideraciones éticas. La duración del llenado del formulario fue de 25 y 30 minutos aproximadamente.

3.6. Métodos de análisis de datos

El procesamiento de la información se realizó en programas computacionales como SPSS 26 y Excel 2019. Antes de procesar la data para obtención de resultados como los principales descriptivos y pruebas de correlación, se hicieron las pruebas de calidad de la información con análisis de consistencia interna (Cronbach) y validez de constructo (análisis de reducción de factores).

Posteriormente se realizó el análisis de la normalidad de los datos para conocer el tratamiento estadístico a través de la prueba de Kolmogorov Smirnov. Las medidas descriptivas de las dimensiones que forman los constructos fueron las medidas de tendencia central, de posición y las de dispersión. La prueba que se utilizó para saber si existió relación entre las variables fue el estadístico Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Según Álvarez (2018) en su cartilla de ética e investigación:

Principio de no-maleficencia: Es el *primum non nocere*, principio de ámbito público cuyo incumplimiento es punible según la ley. Bajo esa premisa la investigadora fue responsable de mantener el bienestar físico, emocional y social de los participantes. Cabe enfatizar que, la protección de los participantes debe ser prioridad para el investigador.

Principio de justicia: este es un principio cuyo carácter es público y también legislado. Por lo tanto, la selección de participantes en el presente trabajo de investigación fue de forma equitativa. Es decir, para esta investigación se eligió equitativamente a los sujetos y se distribuyó por igual los riesgos y beneficios de participar.

Respeto a las personas: bien a un principio clave dentro de toda investigación y que toda persona es libre de tomar sus decisiones, este principio alude a la autonomía y autodeterminación de las personas. Tal es así que para la presente investigación se reconoció la capacidad y derechos de los participantes de tomar sus propias decisiones.

Principio de voluntariedad: se refiere básicamente a la libertad que tienen los trabajadores de decidir si desean o no participar de la investigación. Es decir, se respetó a aquellos trabajadores que no desearon participar. Además, a los que decidieron colaborar y desarrollar la encuesta se les explicó el tema y propósito de investigación.

Todos los principios mencionados líneas arriba permitieron tomar medidas para proteger la identidad del colaborador, puesto que no se exhibieron los datos personales de los encuestados. Posteriormente, se presentaron los datos obtenidos de manera honesta y transparente.

IV. RESULTADOS

Para establecer los niveles de motivación se realizó en base a los puntajes totales para el instrumento de motivación, así como para sus dimensiones.

Los resultados del Nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Red de Salud Lambayeque fueron los siguientes:

Tabla 2

Nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Red de Salud Lambayeque.

Nivel de motivación	frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	9
Moderado	29	91

Fuente: *Elaboración propia*

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia que del total de colaboradores de la Red de Salud encuestados, el 91% presenta un nivel de motivación moderado y solo el 3% un nivel de motivación bajo, ello puede deberse a que se percibe menores índices de motivación intrínseca, lo que se explica en la situación de la coyuntura actual en la que el estrés juega un rol importante en la labor que deben desempeñar en sus puestos laborales.

Tabla 3

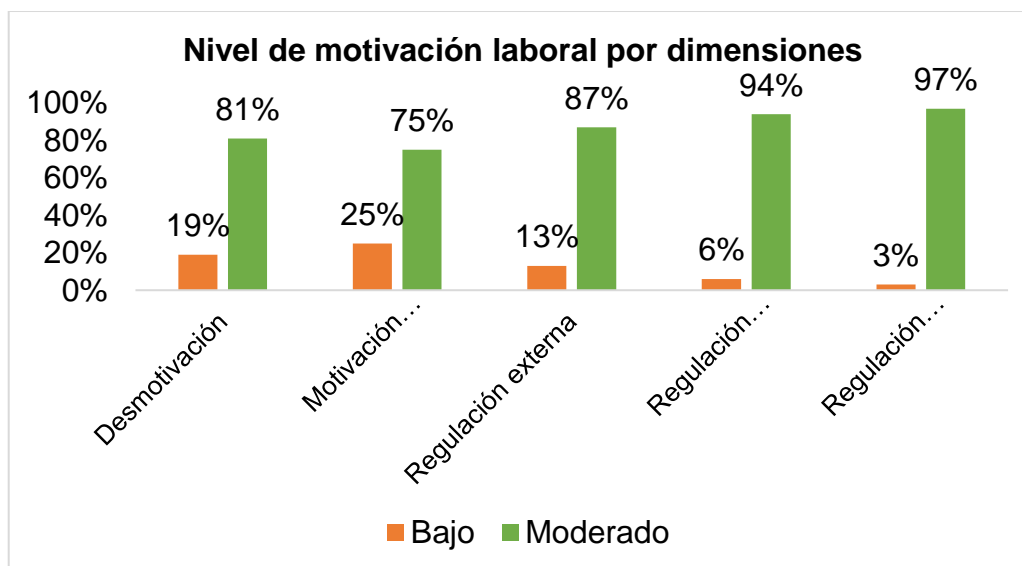
Nivel de motivación por dimensión.

	Dimensiones				
	Desmotivación	Motivación intrínseca	Regulación externa	Regulación introyectada	Regulación identificada
Bajo	19	25	13	6	3
Moderado	81	75	87	94	97
Alto					

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Nivel de motivación laboral por dimensiones



Fuente: Elaboración propia

Los datos analizados dieron muestra de un nivel moderado de motivación en los trabajadores de la Red de Salud de Lambayeque, teniendo menores calificaciones en relación con la motivación intrínseca considerando el trabajo moderadamente divertido, interesante y emocionante. Hubo mayor calificación en la dimensión de Regulación introyectada, indicando que sienten una mayor motivación a probarse a sí mismo en los retos en el trabajo, lo que les genera orgullo y una mayor valoración. Del mismo modo en la dimensión Regulación identificada, ello indicó que el personal brinda una alta valoración e importancia al esfuerzo personal lo que tiene un Significado para cada uno de ellos.

Tabla 4

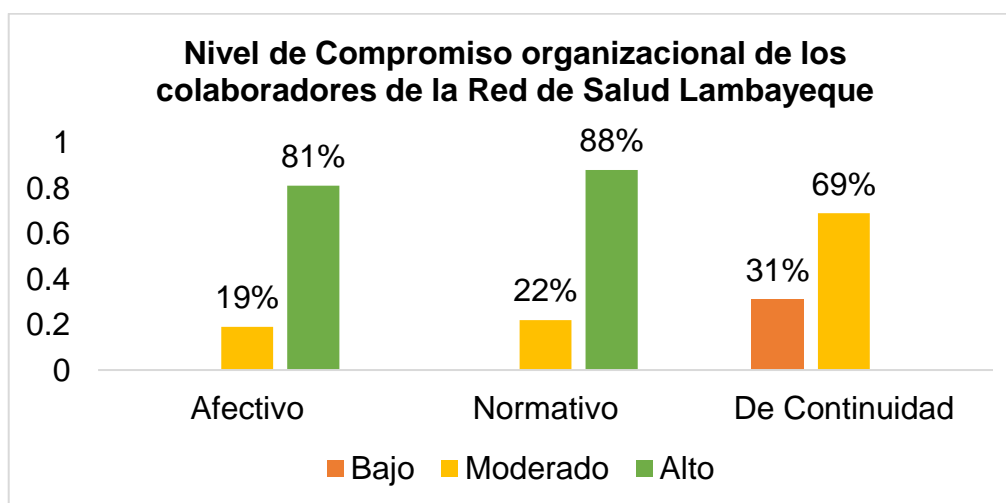
Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la Red de Salud Lambayeque.

Nivel de compromiso	frecuencia	porcentaje
Bajo	-	
Moderado	22	69
Alto	10	31

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la Red de Salud Lambayeque



Fuente: Elaboración propia

Se observó una prevalencia de moderado compromiso con la organización, siendo un 69% del personal que mostró esa percepción, esto puede estar explicado por el impacto que ha tenido la actual pandemia en el compromiso de continuidad que se halló con un porcentaje de personal que evidenció niveles bajos de compromiso continuo, dado el riesgo que significa su permanencia en la institución.

Tabla 5

Nivel de compromiso organizacional por dimensiones.

Nivel de Compromiso	Dimensiones		
	Afectivo	Normativo	De Continuidad
Bajo	-	-	31
Moderado	19	22	69
Alto	81	78	-

Fuente: *Elaboración propia*

Se halló mayor relevancia de un moderado compromiso de continuidad dimensión que obtuvo un 69%, lo cual establece que los trabajadores de la red de Salud Lambayeque, sienten el deseo y necesidad de mantenerse en su puesto laboral comprometidos moderadamente por el hecho de considerar que es difícil hallar un trabajo en nuestro país y el impacto de abandonar su trabajo actual podría ser grande. Por otro lado, mostraron un alto nivel de compromiso normativo, valorado con un 78%, lo que implica que sienten que están obligados a permanecer en su puesto laboral ahora más que nunca dada la coyuntura actual, puesto que le dan importancia al juicio de valor que se puede hacer de ellos, o pueden sentirse culpables al querer abandonar su puesto de trabajo. Finalmente, el más alto grado de compromiso se halló en el afectivo, puntuado con un 81%, lo que mostró un lazo emocional por el cual permanecen en la institución sintiendo que todos son parte de una gran familia y por tanto lo que ocurra en la institución lo asumen como propio y le atribuyen una importancia personal.

Tabla 6

Correlación entre las dimensiones de la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque.

		Motivación	Compromiso organizacional		
			Afectivo	Normativo	Continuidad
Rho de Spearman	Desmotivación	Coeficiente de correlación	-,362*	-,134	-,552**
		Sig. (bilateral)	,042	,466	,001
		N	32	32	32
	Regulación Externa	Coeficiente de correlación	,714**	,285	,570**
		Sig. (bilateral)	,000	,113	,001
		N	32	32	32
	Regulación Introyectada	Coeficiente de correlación	,718**	,373*	,555**
		Sig. (bilateral)	,000	,035	,001
		N	32	32	32
	Regulación Identificada	Coeficiente de correlación	,661**	-,027	,507**
		Sig. (bilateral)	,000	,884	,003
		N	32	32	32
	Motivación Intrínseca	Coeficiente de correlación	,698**	,026	,389*
		Sig. (bilateral)	,000	,890	,028
		N	32	32	32

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

Fuente: *Elaboración propia*

Como se observa en la tabla anterior, el compromiso normativo solo se halló correlacionado positivamente con la dimensión de motivación de regulación introyectada, esta relación fue baja ($r=0.373$), ello indicó que su sentido de valoración y orgullo por su labor hace que se comprometan más de modo normativo, sintiendo que su formación o su labor en el área de salud requiere de su permanencia en la institución a causa de ello, sin embargo, el bajo valor puede estar explicado por la situación de coyuntura actual en la que existe un alto nivel de estrés por el cumplimiento del deber y el riesgo que supone su trabajo.

De otro lado, todas las dimensiones de motivación mostraron correlación negativa con el compromiso afectivo y de continuidad, de manera que un alto índice de desmotivación está relacionado con un menor compromiso afectivo y de continuidad. Las otras dimensiones dieron cuenta de que mientras más motivación a nivel de la crítica de los demás, mayor valoración tenga de sí mismo, mayor significado personal tenga su trabajo y el disfrute que encuentre en él está asociado a mayores niveles de compromiso tanto afectivo como de permanencia en la institución, con lo cual dieron muestra de una correlación positiva.

Tabla 7*Correlación entre la motivación y el compromiso organizacional*

			Afectivo	Normativo	Continuidad
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	,745**	,151	,451**
		Sig. (bilateral)	,000	,408	,010
		N	32	32	32
		Sig. (bilateral)	,003	,100	.
		N	32	32	32

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

Fuente: *Elaboración propia*

Se pudo observar la presencia de una mayor correlación positiva entre la motivación del personal y su compromiso afectivo ($r=0.751$), esto indicó que mientras más motivado se encuentre el personal mayor sentido de compromiso, pertenencia y lealtad tendrá con la institución, mientras que también se halló relación con el compromiso de continuidad ($r=.451$), esto implicó que los trabajadores dieron evidencia de una asociación entre su percepción de motivación y el desear mantenerse en la institución por deseo y también por necesidad en tanto su formación está orientada a brindar servicio desde la organización.

No se halló evidencia de asociación de manera general con el compromiso normativo.

V. DISCUSIÓN

La motivación en los trabajadores de la Red de Salud de Lambayeque fue calificada de moderada, siendo que su motivación intrínseca tuvo una menor puntuación, considerando su trabajo moderadamente divertido, interesante y emocionante. Asimismo, mostraron mayores niveles de motivación en cuanto al deseo de asumir retos y probarse a sí mismo en las actividades de su trabajo, lo que les genera orgullo y una mayor valoración, en este sentido es posible que la motivación intrínseca esté relacionada al bajo nivel de recompensa financiera o incentivos lo que también genera desmotivación tal como lo refiere Orme et al. (2019) quienes determinaron que los incentivos económicos influyeron en la motivación intrínseca. Del mismo modo, el hallazgo moderado de manera general teniendo una mayor valoración del trabajo en sí mismo fue abordado por Marín y Plasencia (2017) hallando también personal “medianamente motivado” lo cual permitía elevar los indicadores de satisfacción.

Al analizar el compromiso organizacional se pudo encontrar que compromiso de continuidad tuvo una calificación media con lo cual se consideró que el personal asume que no es fácil hallar empleo en nuestro país y por tanto desean mantenerse en su puesto laboral. A nivel normativo se encontró un mayor compromiso sintiendo en este momento mayor obligación de mantenerse en su labor dado lo crítico que significa su actividad en la institución. Asimismo, mostraron un alto grado de compromiso afectivo, siendo que refieren formar parte de una sola familia en la institución, asumiendo una postura personal en cuanto a las dificultades que se puedan presentar en esta. Estos hallazgos son consistentes a los encontrados por Al-Haroon y Al-Qahtani (2020) quienes hallaron un nivel moderado de compromiso laboral en un ámbito de salud, ocasionados por el sentido de pertenencia a la organización lo que estuvo también relacionado al tiempo de permanencia en la institución.

El compromiso normativo se halló una baja correlación positiva con la motivación de regulación introyectada, lo que dio evidencia de que el sentido de orgullo por su trabajo hace que se comprometan más de modo normativo, aunque su bajo valor se explicaría en el riesgo que significa su labor en este momento.

La desmotivación muestra correlación negativa con el compromiso afectivo y de continuidad, entendiendo que mayores niveles de desmotivación está relacionado con un menor compromiso afectivo y de continuidad. Las otras dimensiones dieron cuenta de que mientras más motivación perciben también se generan mayores niveles de compromiso tanto afectivo como de permanencia en la institución. Esta asociación tiene soporte en la investigación de Lucas (2019), quien dio muestra de que el compromiso es mayor cuando el personal se encuentra motivado, sobre todo a nivel personal y en el caso de personal de salud la coyuntura actual genera en ellos una mayor muestra de compromiso con su labor.

Se halló correlación positiva entre la motivación del personal y su compromiso afectivo indicando con ello que una mayor motivación en el personal genera mayor compromiso de pertenencia con la institución, así como se encontró relación con el compromiso de continuidad lo que dio muestra de que la motivación está también relacionada con un mayor deseo de mantenerse en la institución. Sin embargo, no se halló evidencia de asociación de manera general con el compromiso normativo. Esta relación encontrada en el presente estudio ha sido también propuesta por Ong, Tan, Villareal y Chiu (2019) en cuyos hallazgos mostraron que la motivación afecta positivamente el compromiso organizacional. Asimismo, el trabajo de Kheirkhah, Javedani, Sefidi y Jafar (2017) dieron cuenta de relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional sin embargo consideró también en sus hallazgos la importancia de los sueldos y la naturaleza del trabajo para que esta relación se fortalezca.

VI. CONCLUSIONES

1. Se encontró un nivel moderado de motivación (91%), evidenciando que los menores niveles se hallaron en la motivación intrínseca (75%) siendo que por la naturaleza de su labor en este momento crítico se esperaba encontrar esa valoración. Por otro lado, se halló que mostraron mayor motivación por el reto que implica el desempeño de su trabajo.
2. Respecto al compromiso organizacional se tuvo niveles medios en cuanto a su deseo de permanecer en la institución a causa de la falta de empleo que vive nuestro país, lo que se contrasta con el hecho de que su labor en esta coyuntura supone mayor obligación para ellos de desempeñar su función aún con el riesgo que esta representa, mostrando mayores niveles de compromiso normativo y afectivo.
3. Se encontró una alta correlación de la motivación con el compromiso organizacional en sus dimensiones compromiso afectivo y de continuidad siendo esta relación negativa en cuanto a desmotivación percibida por el personal lo que genera menos compromiso, mientras que en cuanto a mayores niveles de motivación personal e intrínseca estuvo relacionada con mayores niveles de compromiso.
4. Finalmente, se concluyó que la motivación exhibía una correlación positiva con el compromiso afectivo y de continuidad, sin embargo, no se halló evidencia de relación con el compromiso normativo. Estos resultados evidenciaron que mayores niveles de motivación generan principalmente que el trabajador se sienta más comprometido de manera afectiva con la institución, así como aumenta su deseo de mantenerse en esta.

VII. RECOMENDACIONES

Al Gerente de la Red de Salud Lambayeque, establecer posibilidades de formación dentro de la institución que permitan mejorar los niveles de motivación y compromiso laboral; además recompensar el esfuerzo, transmitiendo agradecimiento y buenos deseos a los empleados cuando se consiguen nuevos logros profesionales buscando retribuciones no económicas pero que sean tangibles con lo que el empleado se sienta valorado y reconocido.

Se sugiere al Gerente de la Red de salud Lambayeque, implementar políticas de motivación y promoción de recursos humanos en el sector salud para lograr un nivel alto de compromiso. también mantener ambientes de confianza y comunicación constante, tratando de conocer las expectativas de los trabajadores y procurando que estas se realicen en la medida de lo posible.

Al responsable de Recursos Humanos de la Red de Salud Lambayeque, se recomienda, compartir con el personal los valores de la institución, darlos a conocer y hacer partícipe al trabajador en ellos e involucrarse con el personal para detectar el nivel de satisfacción del trabajador dentro de la institución ello con la intención de implementar medidas correctoras que permitan la armonía entre la vida laboral y familiar.

A los nuevos maestrantes de la UCV se les recomienda analizar la situación laboral de los colaboradores en las instituciones públicas y ampliar la investigación añadiendo factores sociodemográficos que pudieran establecer diferencias en la relación de motivación y compromiso organizacional.

Referencias

- Afolabi, A., Fernando, S., & Bottiglieri, T. (2018). The effect of organisational factors in motivating healthcare employees: a systematic review. *British Journal of Healthcare Management*, 24(12), 603–610. <https://doi.org/10.12968/bjhc.2018.24.12.603>
- Al-Haroon, H. & Al-Qahtani, M. (2020). Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in a Major Public Hospital in Saudi Arabia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 519–526. <https://www.magonlinelibrary.com/doi/pdf/10.12968/bjhc.2018.24.12.603>
- Álvarez, P. (2018). *Cartilla ética e investigación*. Universidad De Santiago de Cali, Colombia. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/434/430>
- Belrhiti et al. (2019). Does public service motivation matter in Moroccan public hospitals? A multiple embedded case study. *International Journal for Equity in Health*, 18 (160), 2-13. <https://doi.org/10.1186/s12939-019-1053-8>
- Daneshkohan, A. et al. (2015). Factors Affecting Job Motivation among Health Workers: A Study From Iran. *Global Journal of Health Science*; 7 (3),153-160. <http://dx.doi.org/10.5539/gjhs.v7n3p153>
- Dohlman, L.; DiMeglio, M.; Hajj, J. & Laudanski, K. (2019). Global Brain Drain: How Can the Maslow Theory of Motivation Improve Our Understanding of Physician Migration? *Int. J. Environ. Res. Public Health* 16, 1182. <https://doi.org/10.3390/ijerph16071182>
- Dorđević, B.; Ivanović, M.; Lepojević, V. & Milanović, S. (2020). The impact of employees' commitment on organizational performances. *Strategic Management*, 25 (3), 028-037.
- Ekhsan, M. (2019). The influence job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention. *Journal of Business, Management, and Accounting*, 1,48-55. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.223>

- Fabián-Palomino, S. (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://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- Gagné, M. et al. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4) 628– 646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Gagné, M. et al. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 178-196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Gagné, M. et al. (2019). Different motivations for knowledge sharing and hiding: The role of motivating work design. *Journal of Organizational behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.2364>
- Gestión (28 de Abril de 2019). ¿Por qué los mejores empleados de una empresa pierden la motivación? Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mejores-empleados-empresa-pierden-motivacion-nnda-nnlt-265324-noticia>
- Grigorov, G. (2020). Analysis of mcgregor, aldelfer and murray's motivation theories and their applicability in the military. *International scientific journal "science. Business. Society*, 76-78. <https://stumejournals.com/journals/sbs/2020/2/76.full.pdf>
- Halushchak, O., & Halushchak, M. (2016). The causes of appearance and ways of staff's demotivation solving in organizations. *Socio-Economic Problems and the State*. 14 (1), 138-144. DOI: 10.14254/2223-3822.2016.14-1.16 <https://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2016/16hoysio.pdf>
- Hamidi, Y.; Mohammadibakhsh, R.; Soltanian, A. & Dehzadifar, M.(2017). Relationship between organizational culture and commitment of employees

in health care centers in west of Iran. *Electronic Physician*, 9(1), 3646–3652.
10.19082 / 3646. <http://www.ephysician.ir/2017/3646.pdf>

Hernández, R. et al. (2018). *Metodología de la Investigación* (6^{ta}. ed.) McGraw-Hill. México.

https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Hieu, V. & Cham, P. (2020). Examining the Impact of the Employee Motivation to the Organizational Commitment in General Insurance Corporations in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24,8435-8450.10.37200/IJPR/V24I7/PR270821

<https://www.researchgate.net/publication/341312822>

Hoff, T.; Lee, D. & Prout, K. (2020). Organizational commitment among physicians: A systematic literature review. *Health Services Management Research*, 1–13. <https://doi.org/10.1177/0951484820952307>

Jamil, Titisari, P. & Barokah, I. (2020). The Effect of Quality of Work Life on Woman Civil Servants Performance at Situbondo's Government: the mediating Role of Work Motivation and Organizational Commitment. *Journal of Business and Management*, 22, 46-56.

https://hrmars.com/papers_submitted/5247/The_Effect_of_Public_Service_Motivation_and_Job_Satisfaction_on_PublicOfficers_Performance_through_Commitment.pdf

Karimi, H.; Emami, A. & Mirhaghi, A. (2016). Patient education among nurses: bringing evidence into clinical applicability in Iran. *Invest Educ Enferm*; 34(1):137-151.

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/iee/article/view/25998/20779353>

Karimi, R.; Senkubuge, F. & Hongoro, C. (2020). Determinants of Motivation among Healthcare Workers in the East African Community between 2009–2019: A Systematic Review. *Healthcare*, 8, 164; 2-24. 10.3390/healthcare8020164

- Kasenga F.& Hurtig, A. (2014). Staff motivation and welfare in Adventist health facilities in Malawi: a qualitative study. *BMC Health Serv Res*, 14 (488). <http://www.biomedcentral.com/1472-6963/14/486>
- Kheirkhah, M.; Javedani, M.M Sefidi, M. & Jafar, E. (2017). The relationship between job motivation and its dimensions with organizational commitment and its dimensions in midwives of sanitary and therapeutic centers, *Arak University of Medical Sciences*, 368-373. https://doi.org/10.4103/jfmpe.jfmpe_343_17
- Kniffin, K. et al. (2020). COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Kuvaas, B. et al. (2016). Do you get what you pay for? Sales incentives and implications for motivation and changes in turnover intentions and work effort. *Motivation and Emotion*, 40, 667-680. <https://doi.org/10.1007/s11031-016-9574-6>
- Lian, N. & Arumugam, T. (2017). Financial reward and motivation toward employee job performance in the hospitality industry in Klang Valley. *Electronic Journal of Business & Management*, 2 (1), 51 – 60. https://dif7uuh3zqcps.cloudfront.net/wp-content/uploads/sites/12/2018/05/25022416/Paper5_Financial_Reward_And_Motivation_Toward_Employee_Job_Performance_In_The_Hospitality_Industry_In_Klang_Valley.pdf
- Lucas, Z. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada, Lima 2019*. (tesis de posgrado). Universidad Peruana Unión, Lima. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2839>
- Marín, H. & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med*; 17(4): 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

- Martini, I. et al. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *Journal of Business and Management*, 20, 29-37. <http://iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol20-issue2/Version-8/E2002082937.pdf>
- Mat, S.; Mohd, A.; Shafini, N. & Omar (2016). *The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace*. Universiti Teknologi MARA, Malasia. [https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J.%20Appl.%20Environ.%20Biol.%20Sci.,%206\(5S\)139-143,%202016.pdf](https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J.%20Appl.%20Environ.%20Biol.%20Sci.,%206(5S)139-143,%202016.pdf)
- Mehrad, A. (2020). Evaluation of Academic Staff Job Satisfaction at Malaysian Universities in the Context of Herzberg's Motivation-Hygiene Theory. *Journal of social science research*, 157-166. <https://rajpub.com/index.php/jssr/article/view/8725/8009>
- Mercurio, Z. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: an integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 14 (4), 389-414. DOI: 10.1177/1534484315603612 <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1534484315603612>
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima. <http://hdl.handle.net/10757/581494>
- Muthuri, R., Senkubuge, F., & Hongoro, C. (2020). Determinants of Motivation among Healthcare Workers in the East African Community between 2009–2019: A Systematic Review. *Healthcare*, 8(2), 164. <https://doi.org/10.3390/healthcare8020164>
- Nalipay, M.; King, R. & Cai, Y. (2020). Autonomy is equally important across East and West: Testing the cross-cultural universality of self-determination

theory. *Journal of Adolescence*, 78, 67–72.
<https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2019.12.009>

Nassar, M. (2018). Human resource management practices and organizational commitment in four- and five-star hotels in Egypt. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 17(1), 1–21.
<https://doi.org/10.1080/15332845.2017.1328258>

Nguyen, T.; Do, T. & Dinh, C. (2020). Factors Affecting Employees' Organizational Commitment in Foreign Direct Investment Enterprises. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7 (10), 413–421.
DOI:10.13106/jafeb.2020
<http://koreascience.or.kr/article/JAKO202029062616492.pdf>

Nkhukhu-Orlando, E. et al. (2019). The affective commitment of academics in a university in Botswana. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 11(2),12-19. DOI: 10.5897/IJEAPS2019.0595
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1212802.pdf>

Ong, J.; Tan, J.; Villareal, R. & Chiu, J. (2019). Impact of Quality Work Life and Prosocial Motivation on the Organizational. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8,24-43.
http://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber_8-s4_01_k19-140_24-43.pdf

Orme, H. et al. (2019). Salaried and voluntary community health workers: exploring how incentives and expectation gaps influence motivation. *Human Resources for Health*, 17 (59), 1-12. 10.1186 / s12960-019-0387-z

Parinding, R. (2015). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *E-Journal Manajemen Magister*, 1 (2), 1 – 37.
<https://studylibid.com/doc/523682/6-analisis-pengaruh-komitmen-afektif--komitmen-berkelanju>

- Peña, H. & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Prochazka, J. et al. (2020). Data on work-related consequences of COVID-19 pandemic for employees across Europe. *Elsevier Inc*, 32, <https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.106174>
- Rojas, E. & Alegre, A. (2016). Work and Motivation Organizational Commitment in Contributors a Company of Metal From Lima, 28 – 30. <https://www.researchgate.net/publication/307168627>
- Sepahvand, F. et al. (2019). Factors Affecting Nurses' Perceived Organizational Commitment: A Qualitative Study. *Bangladesh Journal of Medical Science*, 18(2), 303-311. <https://doi.org/10.3329/bjms.v18i2.40701>
- Singh, A. (2017). Employee motivation: a study on modern workplace motivation. *International Journal of Engineering Sciences & Management Research*, 4(4), 68-77 https://www.academia.edu/32407094/EMPLOYEE_MOTIVATION_A_STUDY_ON_MODERN_WORKPLACE_MOTIVATION
- Varma, C. (2017). Importance of employee motivation & job satisfaction For organizational performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 6 (2), 10-20. <http://indianresearchjournals.com/pdf/IJSSIR/2017/February/2.pdf>
- Yupanqui, N. (2020). *Motivación y compromiso organizacional en la Gerencia de Financiamiento de las Prestaciones de Salud – EsSalud – 2019 (tesis de posgrado)*. Universidad César Vallejo, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44407>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escalas de medición	Instrumento
Variable independiente Motivación laboral	Es el nivel en que los individuos realizan sus actividades a un nivel alto de reflexión, asegurando el compromiso de realizar dichas actividades de manera voluntaria de manera voluntaria (Gagné et al., 2010).	Esta variable será medida a través de un cuestionario donde participarán los colaboradores de la Red de Salud Lambayeque. Se divide en cinco dimensiones: Desmotivación, regulación externa, introyectada, identificada y motivación intrínseca	Desmotivación	Considera poco importante esforzarse en el trabajo	Ordinal	Cuestionario
				Se pierde tiempo esforzándose en el trabajo		
				El trabajo tiene no sentido para mi		
			Regulación externa	Aprobación de otras personas		
				Ofrece seguridad en el trabajo		
				Crítica de otras personas		
				Respeto de otras personas		
			Regulación introyectada	Arriesgarse en el trabajo		
				Probarme a mí mismo		
				Orgulloso de mí mismo		
				Valoración de si mismo		
			Regulación identificada	Vergüenza de mí mismo		
				Valores personales		
				Importancia personal del esfuerzo		
			Motivación intrínseca	Significado personal		
Trabajo divertido						
Trabajo interesante						
				Trabajo emocionante		
				Actitud emocional a la permanencia		

Compromiso Organizacional	Meyer y Allen (1991) refieren que es un vínculo psicológico en la relación entre un colaborador y la organización.	Esta variable será medida a través de un cuestionario donde participarán los colaboradores de la Red de Salud Lambayeque. Se divide en cinco dimensiones: Afectivo, normativo y de continuidad	Afectivo	Apropiación de los problemas organizacional	Ordinal	Cuestionario
				Sentido de pertenencia		
				Lazo emocional		
				Sentido de familia		
				Significado personal		
			Normativo	Obligación de permanencia		
				Juicio de valor		
				Culpabilidad		
				Lealtad		
				Sentido de obligación		
			Continuidad	Sentido de deuda		
				Necesidad y deseo		
				Dificultad para abandonar		
				Impacto en la vida		
Percepción de opciones						
	Inversión de vida					
	Escasez de opciones					

Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos

**ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL R-MAWS
(Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010)**

Sexo:

Edad:

Fecha:

Instrucciones:

Indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una ASPA (x) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

TOTALMENTE DE ACUERDO (TA)	DE ACUERDO (DA)	LEVEMENTE DE ACUERDO (LA)	INCIERTO (I)	LEVEMENTE EN DESACUERDO (LD)	EN DESACUERDO (ED)	TOTALMENTE EN DESACUERDO (TD)
7	6	5	4	3	2	1

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?		TD	D	L	I	L	ED	TA
			A	A		D		
		1	2	3	4	5	6	7
1	Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							

8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

Gracias por la participación

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Allen y Mayer (1997) y modificado por Montoya 2014)

Sexo: _____ Edad: _____ Fecha: _____

Instrucciones:

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su Institución. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación:

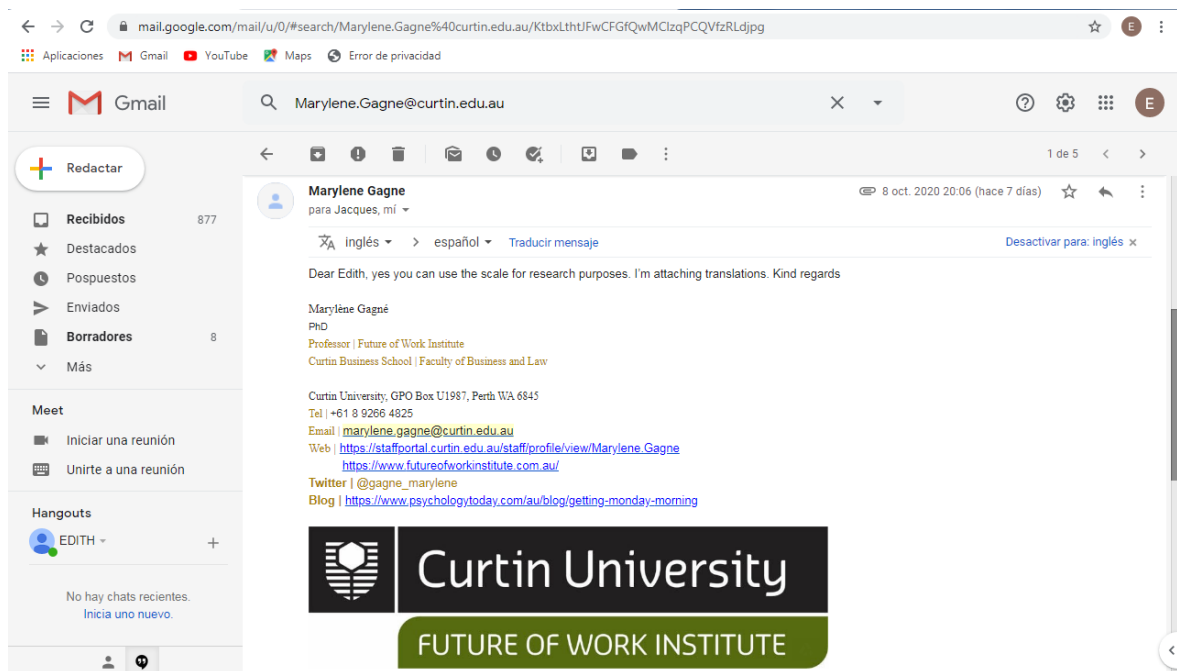
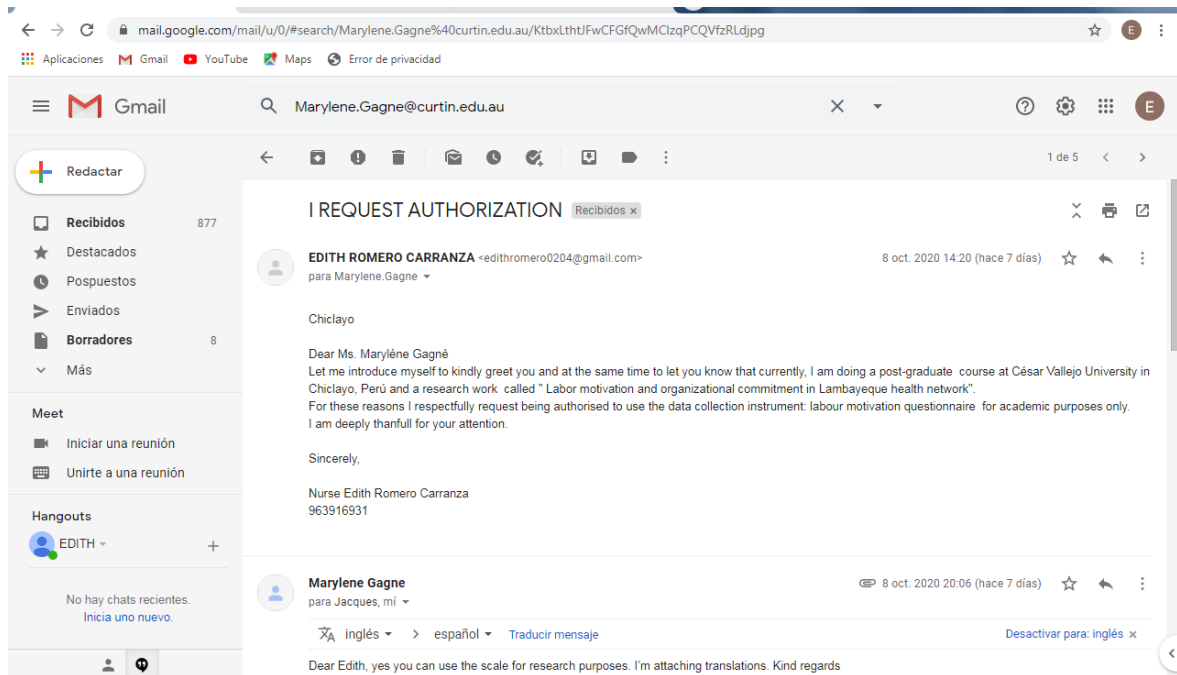
1	2	3	4	5
En total desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo Ni de acuerdo	De acuerdo	En Total acuerdo

Ítem	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
1	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad.					
2	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución.					
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra entidad no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.					
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución considerando todo lo que me ha dado.					
7	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.					

8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.					
9	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.					
10	Me siento como parte de una familia en esta institución.					
11	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.					
12	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.					
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi institución, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
14	La institución donde trabajo merece mi lealtad.					
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución donde trabajo.					
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar la institución donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.					
18	Creo que le debo mucho a esta institución.					

Gracias por su atención

Anexo 3. Autorización de uso y la aplicación de instrumentos de recojo de información.



Anexo 4. Matriz de consistencia.

Título	Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo y diseño de investigación	Instrumento	Escala
<p>“Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque”</p>	<p>¿Qué relación existe entre motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque?</p>	<p>General: Determinar la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque.</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar el nivel de motivación laboral en la Red de Salud Lambayeque.</p> <p>Determinar el nivel de compromiso organizacional en la Red de Salud Lambayeque.</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones de la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque</p>	<p>La motivación laboral se relaciona positiva y directamente con el compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque.</p> <p>La motivación laboral no se relaciona positiva ni directamente con el compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque.</p>	<p>Motivación laboral</p> <p>Compromiso organizacional</p>	<p>Tipo de investigación: Básico</p> <p>Diseño de investigación: experimental correlacional</p> <p>Población: 32 trabajadores de la Red de Salud Lambayeque</p>	<p>Cuestionario</p>	<p>Ordinal tipo likert</p>

Anexo 5. Autorización del desarrollo de la investigación



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
UNIDAD EJECUTORA 400 SALUD LAMBAYEQUE
RED DE SALUD - LAMBAYEQUE



Firmado digitalmente por RIVAS GUEVARA JUAN ALIPIO FIR 40745355
Unidad: RED DE SALUD - LAMBAYEQUE
Cargo: GERENTE DE RED SALUD LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 09/11/2020 - 09:18:13

Id seguridad: 4830248

Año de la Universalización de la Salud

Chiclayo 9 noviembre 2020

OFICIO N° 000900-2020-GR.LAMB/GERESA/R.SAL.LAMB [3687197 - 0]

Dra. MERCEDES COLLAZOS ALARCÓM
JEFA DE LA UNIDAD DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ASUNTO: AUTORIZO REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Es grato dirigirme a usted y expresarle mi cordial saludo de acuerdo a la carta enviada por usted, le informo que esta Red; esta presta a colaborar con los estudiantes de POSGRADO de la Universidad Cesar Vallejo Filial Chiclayo; por lo tanto, en mi calidad de Gerente de esta Institución **AUTORIZO REALIZAR INVESTIGACIÓN** en la Red de Salud Lambayeque a la **Lic. Enf. ROMERO CARRANZA DORILA EDITH.**

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,

Firmado digitalmente
JUAN ALIPIO RIVAS GUEVARA
GERENTE DE RED SALUD LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 09/11/2020 - 09:18:13

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

Anexo 6. Resultados

Tabla 8

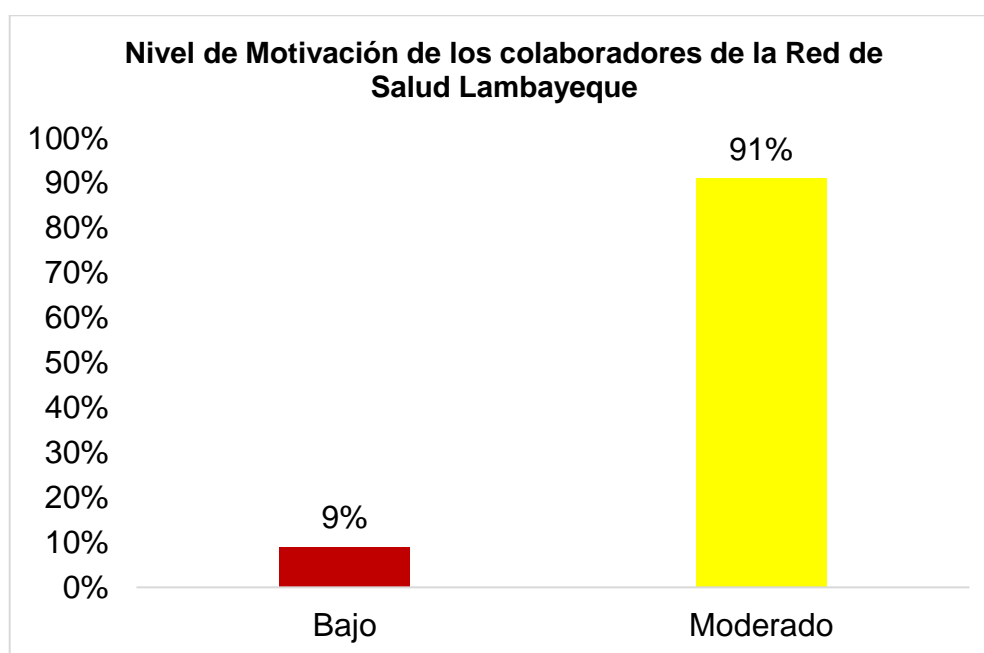
Escala de calificación de motivación.

Nivel de motivación	Desmotivación	Regulación externa	Regulación introyectada	Regulación identificada	Motivación intrínseca	Puntaje total
Bajo	3 - 9	5 - 15	4 - 12	3 - 9	3 - 9	18 - 54
Moderado	10 - 15	16 - 25	13 - 20	10 - 15	10 - 15	55 - 90
Alto	16 - 21	26 - 35	21 - 28	16 - 21	16 - 21	91 - 126

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 3

Nivel de motivación de los colaboradores de la Red de Salud Lambayeque.



Fuente: *Elaboración propia*

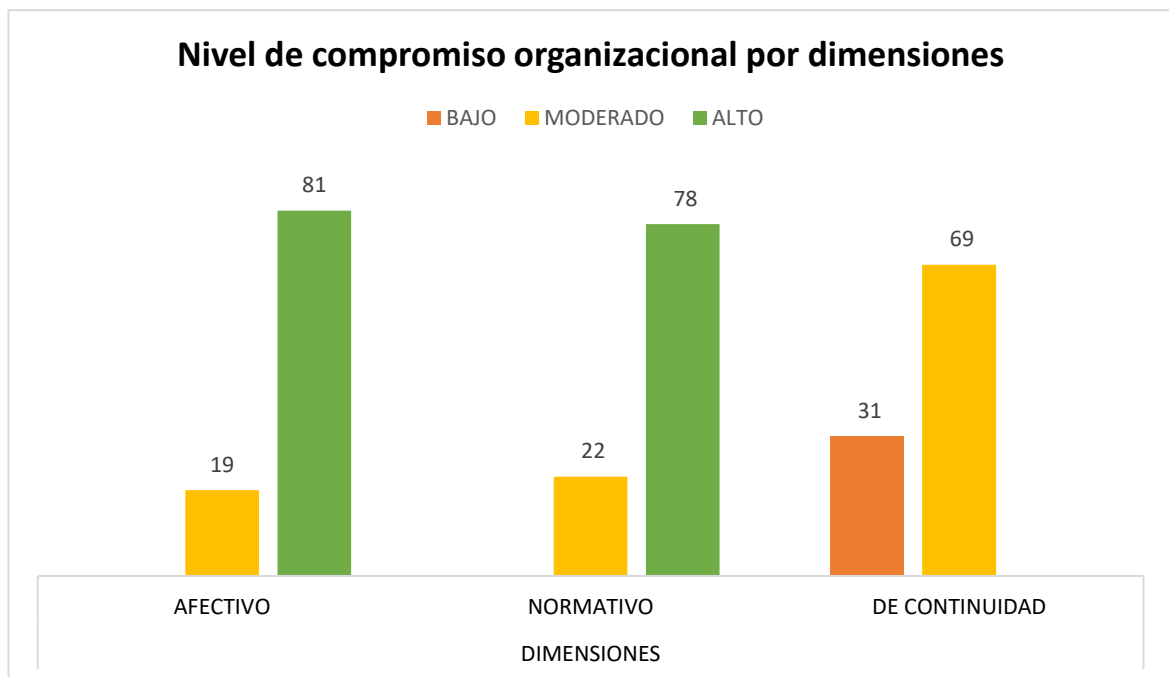
Tabla 9

Escala de calificación del compromiso organizacional.

Nivel de Compromiso organizacional	Compromiso Afectivo	Compromiso Normativo	Compromiso de Continuidad	Compromiso organizacional
Bajo	6 – 14	6 - 14	6 – 14	18 – 42
Moderado	15 – 22	15 - 22	15 – 22	43 – 66
Alto	23 – 30	23 - 30	23 – 30	67 - 90

Fuente: Elaboración propia

Figura 4 *Nivel de compromiso por dimensiones.*



Fuente: Elaboración propia

Tabla 10*Resumen de hipótesis.*

Hipótesis	Sigma	Conclusión
H1: La motivación laboral se relaciona positiva y directamente con el compromiso organizacional afectivo de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque	0.000	Se acepta la hipótesis
H2: La motivación laboral se relaciona positiva y directamente con el compromiso organizacional normativo de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque	0.408	Se rechaza la hipótesis
H3: La motivación laboral se relaciona positiva y directamente con el compromiso organizacional de continuidad de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque	0.010	Se acepta la hipótesis

Fuente: Elaboración propia