



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Motivación laboral y compromiso institucional de los
colaboradores en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Fernandez Bautista, Sheyla (ORCID: 0000-0003-1395-747X)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por ser mi fortaleza y guía en cada paso que doy en mi vida dándome la oportunidad de concluir una de mis metas.
A mi compañero de vida Neptali por ser mi apoyo incondicional en todo momento.
A mis hermanos Oswaldo Javier y Miguel Angel por ser mi impulso en cada paso que doy.

Sheyla

Agradecimiento

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, de manera especial al Dr. Manuel Ramos de la Cruz por su paciencia y compartir sus conocimientos lo que fue necesario para la culminación de mi tesis.

Sheyla

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III.MÉTODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de motivación laboral de los colaboradores del hospital Las Mercedes	19
Tabla 2.	Nivel de compromiso institucional de los colaboradores del hospital Las Mercedes.....	20
Tabla 3.	Relación entre motivación intrínseca y compromiso institucional de los colaboradores del hospital Las Mercedes.....	21
Tabla 4.	Relación entre motivación extrínseca y compromiso institucional de los colaboradores del hospital Las Mercedes.....	21
Tabla 5.	Relación entre motivación trascendental y compromiso institucional de los colaboradores del hospital Las Mercedes.....	22
Tabla 6.	Relación entre motivación laboral y compromiso institucional de los colaboradores del hospital Las Mercedes.....	23

Índice de figuras

Figura 1.	Nivel de motivación laboral de los colaboradores del hospital Las Mercedes	19
Figura 2.	Nivel de compromiso institucional de los colaboradores del hospital Las Mercedes.....	20
Figura 3.	Diagrama de dispersión de motivación laboral y compromiso institucional de los colaboradores del hospital Las Mercedes.....	23

Resumen

La investigación se realizó con el propósito de determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso institucional de los colaboradores del hospital Las Mercedes de Chiclayo en el año 2021. El estudio fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal, correlacional, con una muestra de 189 colaboradores. La técnica utilizada es la encuesta mediante dos cuestionarios empleados para cada variable, con escala tipo Likert, los mismos que se aplicaron de manera virtual a través del formulario por Google Drive, los datos fueron procesados mediante el programa SPSS VS 28, obteniendo una correlación positiva baja entre las variables motivación laboral y compromiso institucional con $Rho = 0.333$. Asimismo, se determinó que el nivel de motivación laboral es regular y el compromiso institucional es de nivel regular. Además, existe una débil relación entre la motivación intrínseca y el compromiso institucional, también existe una relación positiva baja entre la motivación extrínseca y el compromiso institucional, sin embargo, existe una relación negativa entre la motivación trascendental y el compromiso institucional. Concluyendo que existe una débil relación entre la motivación laboral y el compromiso institucional en los colaboradores del hospital Las Mercedes de Chiclayo, que permite aceptar la hipótesis H_1 .

Palabras clave: Motivación laboral, compromiso institucional, motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación trascendental.

Abstract

The purpose of the research was to determine the relationship between work motivation and institutional commitment of the collaborators of the hospital Las Mercedes de Chiclayo in the year 2021. The study was of basic type, quantitative approach, non-experimental, cross-sectional, correlational design, with a sample of 189 collaborators. The technique used is the survey through two questionnaires used for each variable, with a Likert-type scale, which were applied virtually through the Google Drive form, the data were processed using the SPSS VS 28 program, obtaining a low positive correlation between the variables work motivation and institutional commitment with $Rho = 0.333$. Likewise, it was determined that the level of work motivation is regular and institutional commitment is at a regular level. In addition, there is a weak relationship between intrinsic motivation and institutional commitment; there is also a low positive relationship between extrinsic motivation and institutional commitment; however, there is a negative relationship between transcendental motivation and institutional commitment. In conclusion, there is a weak relationship between work motivation and institutional commitment in the collaborators of the hospital Las Mercedes de Chiclayo, which allows us to accept hypothesis H₁.

Keywords: Work motivation, institutional commitment, intrinsic motivation, extrinsic motivation, transcendental motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En las entidades del Estado Peruano especialmente en el sector salud de las unidades ejecutoras, el clima laboral influye en la satisfacción que tenga el trabajador y la forma como se relacionan entre ellos. El querer hacer las cosas bien y la buena voluntad que tiene el servidor no bastan para que la organización logre sus objetivos institucionales y se desarrolle en forma óptima y ordenada.

La falta de un procedimiento o lineamiento donde se pueda tomar en cuenta diferentes semblanzas que intervienen en el desempeño de los servidores y que produce el rendimiento del recurso humano que sea el más adecuado. En Francia y en Estados Unidos se encuentran los trabajadores con mayor satisfacción laboral encontrándose permanente motivados generando una prioridad para aumentar su productividad laboral e incrementando su mentalidad colectiva teniendo un porcentaje del 68% y 67.5% respectivamente; caso contrario sucede en Polonia tiene un índice alto de insatisfacción laboral con el 43% (Comaford, 2019).

El potencial humano es uno de los retos de las organizaciones hoy en día. El poder involucrar a los trabajadores con los objetivos institucionales es el desafío que se tiene en la actualidad (De Valdenebro, 2021). El teletrabajo se ha convertido en una herramienta laboral a nivel mundial, lo cual ha sido muy productivo y al mismo tiempo desafiante; por lo que los 19 millones de personas en todo el mundo tuvieron que adaptarse frente a las adversidades existentes.

En el Perú existe un relativo índice de rotación laboral del 20% en las organizaciones (ESAN, 2019). Incrementar la motivación laboral es importante y sustancial para el logro de los objetivos, afianzando de esta manera el compromiso organizacional (Aydın Pekel, 2021). En esta época, existe un cambio vertiginoso ascendente con la innovación de la tecnología a nivel mundial, lo que ha transformado los valores organizativos y sociales. El punto transcendental en las organizaciones son la continuidad, el desarrollo y el desenvolvimiento de los trabajadores tienden a expresar diferentes pensamientos, expectativas, opiniones, ideas lo que nos permite obtener resultados de las decisiones planificadas.

A raíz de la COVID-19 y las disposiciones emitidas por el gobierno peruano con la finalidad de contener la expansión de los contagios especialmente en los departamentos de riesgo alto como son Ica, Piura y Lambayeque; frente a este escenario inédito los trabajadores pusieron en práctica las medidas de aislamiento

social postergando su compromiso laboral, ético y moral con su institución; esto no fue óbice para que en Hospital Las Mercedes se fortaleciera los sistemas de salud a pesar de no ingresar pacientes infectados de COVID; se tomaron las precauciones necesarias para que el personal asistencial y administrativo no se vean afectados ni desmotivados frente a los componentes internos ni externos por cumplir con su trabajo y frente a lo que se vivía en el sector salud.

Los servidores públicos del nosocomio se centran en las condiciones laborales como una remuneración adicional, horas complementarias o si les corresponde el bono o si por vencer estas dificultades van a obtener algún ascenso, bonificación diferencial. Así mismo son críticos con el Estado, lo que les impide llegar al anhelado nombramiento; no recibir capacitaciones de manera continua, sueldos retrasados, la no existencia de concursos de ascensos; lo que conllevaría a una insatisfacción personal y profesional.

Estos elementos de juicio, permitió plantear como problema principal ¿qué relación existe entre la motivación laboral y el compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Las Mercedes 2021? y como problemas específicos ¿cuál es el nivel de motivación laboral de los colaboradores del Hospital Las Mercedes 2021?, ¿cuál es el nivel de compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Las Mercedes 2021?, ¿qué relación existe entre la motivación intrínseca y el compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Las Mercedes 2021?, ¿qué relación existe entre la motivación extrínseca y el compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Las Mercedes 2021? y finalmente ¿qué relación existe entre la motivación trascendental y el compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Las Mercedes 2021?.

La justificación del trabajo de investigación es práctico, teórico y social; ya que nos permitió integrar la relación de motivación laboral y el compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Las Mercedes; para sentirse identificados y comprometidos con las metas y objetivos institucionales con actitudes positivas, reales y auténticas; esto con el propósito de gestionar el correcto funcionamiento en el capital humano, convirtiéndolo en nuestro recurso humano altamente profesional y competitivo con políticas, habilidades y capacidades personales y organizacionales; además nos sirvió para llevar adelante la toma de decisiones de manera positiva y constructiva en los trabajadores del

hospital y de cualquier otra entidad del sector salud. Además de poder discernir la importancia de la relación de motivación laboral y el compromiso institucional con la finalidad de diagnosticar, evaluar, y desarrollar el proceso de cambio y comportamiento de los colaboradores del Hospital las Mercedes.

El objetivo general de la investigación es determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso institucional de los colaboradores en el Hospital Las Mercedes 2021. Asimismo, como objetivos específicos: identificar el nivel de motivación laboral de los colaboradores del Hospital Las Mercedes 2021, identificar el nivel de compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Las Mercedes 2021, establecer la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Las Mercedes 2021, establecer la relación entre motivación extrínseca y el compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Las Mercedes 2021, establecer la relación entre la motivación trascendental y el compromiso institucional de los colaboradores en el Hospital Las Mercedes 2021, lo cual va a ser validada a través del juicio de expertos.

Frente a ello y de acuerdo a lo narrado, se planteó la hipótesis H_1 : la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Las Mercedes 2021 y la hipótesis H_0 : la motivación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Las Mercedes 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En mérito a ello, se analizó los trabajos de investigación previos en el ámbito internacional, para lo cual tenemos:

Los investigadores Macías y Vanga (2021) refieren en su investigación que para mejorar los objetivos institucionales de los docentes de la Universidad de Manabí en Ecuador; realizó un estudio un enfoque cuantitativo; con una muestra de 33 personal a través de cuestionarios desarrollando la técnica de semaforización que consiste en medir los factores y componentes que quebrantan la motivación y el clima organizacional, para cual nos permite evaluar los estándares y lo más importante en el tiempo correcto en que deben darse estas modificaciones. En ese sentido, los investigadores aportaron a esta investigación planteando una novedosa y ventajosa técnica de semaforización permitiendo resaltar las debilidades para convertirlas en fortalezas de los colaboradores de acuerdo a la medición de los factores.

A su vez, los autores Pizarro et al (2019) realizaron una investigación en Iquique – Chile, determinando la relación entre motivación laboral, satisfacción laboral y el estado de flow en los trabajadores de un centro de salud familiar. El estudio fue correlacional con una muestra de 214 trabajadores. Se concluyó que la involucración del estado de flow esta articulado con la motivación y la satisfacción demostrando presencia positiva en el ambiente de trabajo, en la vida cotidiana de los trabajadores del centro de salud, permitiendo que sus labores desarrolladas se vuelvan placentera y deleitarse con lo que realizan demostrando sus capacidades y destrezas por ellos mismos. En razón de ello, contribuyeron a esta investigación de manera práctica ya que involucran al método del estado de flow de forma auténtica en el desarrollo de sus funciones buscando la manera de volverla placentera.

De la misma forma, Castro et al (2020) señalan en su investigación sobre la motivación laboral y la rotación del personal en Taco Bell de Colombia cuya realidad problemática es la inseguridad laboral debido a la constante rotación del personal aunado a la baja remuneración y puestos sin mucha trascendencia planteandose como objetivo desarrollar una destreza de cambio para empresa, de acuerdo a ello; recomiendan desarrollar un plan de políticas de motivación laboral contribuyendo a la disminución de la rotación del personal mediante el modelo elegido de ADKAR

(conciencia del cambio, deseo, conocimiento, capacidad – habilidad, refuerzo) que busca tomar acciones propias gestionando el cambio organizacional empezando individualmente y de acuerdo a los resultados aumentarlo como equipo. En esa línea, los autores colaboraron con la investigación con aportes teóricos, pues lanzaron el método innovativo de forma personal incrementando la cooperación grupal en la entidad.

Mientras Delgado (2021) señala en su estudio realizado a las personas en la isla de Tenerife en España sobre la correlación entre estrés laboral, síndrome FOMO (Fear of Missing Out) y motivación con jugosos sueldos teniendo como propósito analizar, determinar la influencia entre estrés laboral, síndrome FOMO y motivación en los sueldos, la investigación es de corte correlacional teniendo como muestra 52 profesionales, utilizando la técnica de cuestionario de manera virtual. De esta manera, aporta una reflexión y una alerta a la investigación debido a que las organizaciones deberían pensar en la salud mental de sus colaboradores como un tema primordial ya esto contribuye con la productividad en consecuencia brindar un servicio de calidad.

De la misma forma, Flores y Martínez (2021) refieren en su investigación realizada a las empresas japonesas en el estado de Nuevo León en México, teniendo como problemática la deficiente motivación en los salarios que genera desempeño laboral en las organizaciones mediante cuestionario, con una muestra de 40 personas. Demostrando que los incentivos laborales a corto plazo tienen un efecto considerable sobre los factores actitudinales de la persona, y los bonos o gratificaciones tienen un efecto alto sobre las habilidades y destrezas estableciendo en ellos una motivación extrínseca. En ese sentido, los autores contribuyeron en la investigación teóricamente demostrando la motivación extrínseca es un factor significativo a corto y largo plazo.

Posteriormente Matabanchoy y Chaucanes (2021) narran en su investigación realizada a la institución educativa municipal de San Juan de Pasto en Colombia tiene como finalidad determinar la percepción del clima laboral de los docentes; desarrollando un diseño cuantitativo, descriptivo de corte transversal empleando el instrumento del cuestionario, siendo su muestra de 204 personas. Concluyendo que para potencializar el clima laboral se debe gestionar adecuadamente el recurso humano mejorando las relaciones interpersonales y

generando lineamientos de prevención entre los docentes para el correcto funcionamiento de la calidad educativa. En razón de ello, los autores coadyuvaron en la investigación la importancia de los resultados por competencias del recurso humano y su entorno en la organización.

De la misma forma, Ali Chughtai (2019) refiere en su investigación correspondiente a una empresa de calzado Paquistaní sobre el rol del vinculante capital social y el compromiso afectivo con trato en rendimiento laboral y satisfacción vital; realizando 02 encuestas con la primera con una muestra de 183 personas y la segunda con una muestra de 187 trabajadores. De acuerdo a ello, nos aportó a la investigación con aspectos sociales ya que permitió a los trabajadores gocen de estabilidad emocional resaltando el compromiso afectivo dentro de la organización.

Asimismo, Balducci et al (2021) refieren en su investigación de una empresa internacional de Inglaterra sobre su teoría de recuperación y esfuerzo en dos estudios referente a su adicción al trabajo pudiendo terminar en un stress laboral; teniendo 02 muestras de 102 y 519 trabajadores. Concluyendo que la adicción laboral no afecto en el rendimiento ni en el desempeño laboral, estando comprometidos ciertamente con la organización además discutieron las implicancias y limitaciones dentro del desempeño laboral. En mérito a ello; los investigadores cooperaron con la investigación de manera teórica, lo que conllevó a optimizar el compromiso minimizando sus restricciones de las condiciones laborales.

A continuación, se desarrolló los trabajos de investigación previos en el ámbito nacional, que son los siguientes:

En principio, los autores Nolazco et al (2021) refieren en su investigación sobre la motivación de una empresa de Lima teniendo como realidad problemática la falta de capacitación, no cuentan con estrategias para una debida motivación; deficiente planteamiento de políticas de desarrollo; teniendo un enfoque mixto, comprensivo, método inductivo, a través de encuesta con una muestra de 33 personas, concluyendo que los trabajadores se sienten altamente desmotivados con respecto los incentivos laborales por ser bajos. De acuerdo a ello, los aportes obtenidos para la investigación demostraron que la motivación laboral tiene altas

posibilidades de aumentar de existir una buena disposición de los altos funcionarios.

En esa misma línea, Campos et al (2020) señalan en su investigación realizada en la Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica en Lima, cuyo objetivo es determinar los indicadores de la motivación y el desempeño de los docentes, empleando un enfoque cuantitativo aplicando 02 instrumentos a través de cuestionario, la muestra son de 59 docentes y 197 estudiantes de la institución educativa; determinando 03 factores sobre la motivación laboral como son: motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendental y concluyendo que la motivación extrínseca y trascendental se relación positivamente en los docentes. En ese sentido; los investigadores aportaron las dimensiones de las motivaciones para contribuir en progreso e importancia en el ejercicio de las funciones desempeñadas.

De la misma manera, Fabián (2019) en su investigación realizada en el Hospital de Essalud Octavio Mongrut Muñoz- en Lima, teniendo como realidad problemática la carencia de nombramientos aumentando los contratos inestables, en consecuencia, la no existencia de compromiso con el hospital; utilizando la observación, de corte transversal, correlacional y prospectivo; la muestra es de 170 trabajadores. En consecuencia; los trabajadores con contratos inestables tienen mayor compromiso afectivo y compromiso normativo, determinando que el tipo de contrato laboral no tiene relación con el compromiso organizacional. En mérito a ello; los autores recomiendan que para los futuros trabajos de investigación consideren al personal de SNP o terceros, con la finalidad autenticar la realidad problemática que se vive en el sector salud.

Los investigadores Manrique et al (2021) reseñan en su artículo realizado a los trabajadores de la Gerencia Subregional de Alto Amazonas sobre la motivación laboral y el desempeño laboral presentado como realidad problemática que la gerencia no cuenta con remuneraciones que van acorde del perfil profesional de cada trabajador, carece de políticas de capacitación y la falta de liderazgo por jefes, la metodología planteada en la investigación es de diseño correlacional de corte transversal con un muestra de 82 trabajadores, encontrándose que la motivación laboral y el desempeño laboral dependen considerablemente. De acuerdo a ello,

demonstraría la importancia y la relación de ambas variables, lo que nos permite establecer políticas públicas para mejorar el servicio de calidad.

Mientras Abarca Arias et al (2021) en su investigación sobre Hospital Regional Julio Pinto Manrique en Arequipa sobre inteligencia emocional, motivación y satisfacción laboral son factores primordiales en la gestión del recurso humanos, la metodología empleada es cuantitativa, de corte transversal con un diseño descriptivo con una muestra de 51 enfermeras del hospital. Concluyendo que existe una relación positiva entre satisfacción laboral e inteligencia emocional entre los trabajadores del Hospital de Arequipa. En razón de ello, aporta a la investigación enfatizando en las variables estudiadas siendo necesario implementar mecanismos para aumentar las capacidades en el sector salud.

Sin embargo, Granados (2020) refiere en su artículo en el Hospital I “Víctor Soles García” - EsSalud, de Virú, 2020, en La Libertad cuya finalidad fue determinar la relación entre motivación laboral y desempeño desde la visión del personal de salud, la metodología para la investigación realizada es descriptiva, correlacional de corte transversal y cuenta con muestra de 58 personas aplicando la técnica de encuesta. Concluyendo que los trabajadores están motivados de manera regular en un 69% y un desempeño laboral de manera regular 56.9%. En ese sentido, colabora con la investigación recomendando establecer lineamientos de capacitación y sensibilización para construir un clima laboral apropiado en el Hospital.

De la misma manera, tenemos los trabajos de investigación previos en el ámbito local, que son:

En este contexto, Romero (2021) narra en su investigación realizada en la Red de Salud de Lambayeque donde su propósito fue analizar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, para ello utilizó la metodología de la investigación con un diseño no experimental, descriptivo – correlacional con una muestra de 32 trabajadores a través de una encuesta utilizando 02 instrumentos, concluyendo que la motivación laboral y el compromiso organizacional no se relacionan positivamente en la red de salud Lambayeque. De acuerdo a ello, aportó en la investigación explicando la inconformidad del personal de salud demostrando que hay mucho que mejorar y aportar sobre todo en este sector tan golpeado en los últimos años.

A su vez, Bocanegra (2020), señala en su estudio realizado a la Gerencia de Programas Sociales del Gobierno Regional de Lambayeque cuyo propósito es plantear un procedimiento para perfeccionar del recurso humano para perfeccionar el clima laboral para brindar un servicio de calidad en la administración pública utilizó el método no experimental transversal, con una muestra de 20 trabajadores, la técnica es observación y encuesta, manifestando que el clima laboral de los trabajadores es 45% de nivel regular. En mérito a lo analizado, contribuyó en la investigación planteando diseñar un plan con una serie de actividades para contribuir con el mejoramiento del clima laboral, que nos servirá como instrumento de implementación.

Por último, Tello (2021) refiere en su trabajo de investigación realizado en el Hospital Belén de Lambayeque al personal de enfermería sobre el compromiso organizacional y el desempeño laboral cuyo propósito establecer su relación de las mismas; la metodología utilizada fue básica, correlacional, transversal teniendo una muestra de 60 trabajadores a través de cuestionario; concluyendo que hay un nivel moderado sobre el compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital. De acuerdo a lo estudiado, colaboró con el análisis de las variables identificadas permitiendo identificar los factores organizacionales y perfeccionarlos.

Ante ello, tenemos como teorías básicamente de la variable de motivación laboral. La teoría de la autodeterminación (TED) planteada por Ryan y Deci, corroborada por Romero (2021) esta teoría se basa en medir en grado de conductas y psicologías humanas ya que de acuerdo a la realidad problemática actual son inestables, volátiles e inconstante; para lo cual esto nos aporta en la investigación realizada porque se enfoca directamente en el comportamiento psicológico y social. Kotera (2021) La TED conceptualiza la motivación intrínseca situación que es ocasionada por el placer y satisfacción sin embargo la motivación extrínseca es causada por factores instrumentales u externos.

Yongming Liu et al (2021) El modelo de Adams se basa en este concepto de la comparación, cotejo y balance y abre un escenario de nuevas tendencias y dimensiones en el marco de globalización sobre la constante motivación laboral de los trabajadores. Kolade M. Owolabi & Abdon Atangana (2021) Basándose en la teoría de la equidad de Adams posee la tendencia de los modelos motivacionales

al considerar al trabajador como un ser independiente; sin embargo; el trabajador para en constante interacción con la sociedad mediante el diálogo, intercambiando opiniones, uniendo esfuerzos y en algunos casos hasta criticándose (Méndez 2018).

La teoría de los dos factores de Herzberg expresada por el psicólogo Frederick Herzberg en el año 1959; donde plantea la existencia de dos factores enfocada en el comportamiento de las personas en el contexto laboral aprobada por Navarro (2021) refiere la existencia de factores opuestos entre la satisfacción y la insatisfacción; para lo cual el ser humano genera dos tipos de necesidades; una de ellas es la que evadir situaciones desagradables o de dolor y la otra es evolucionar profesionalmente y emocionalmente de manera empoderada, por ser contradictorios requiere diferentes tipos de alicientes, incentivos y estímulos. De acuerdo a ello, estos dos factores forman coherencia en la motivación del trabajo; basando en la percepción que tiene el individuo de acuerdo a lo que percibe, las consecuencias y cómo influye en el contexto social; centrándose en las actitudes y necesidades de la persona; en mérito a ello; nos aportan reflexiones y aprendizajes para la comprensión del cambio frente a la coyuntura de emergencia sanitaria que atraviesa especialmente el sector salud, (Méndez, 2018). Hastuti Mulan (2021) De acuerdo a las teorías analizadas los autores resaltan que no necesariamente la motivación debe ser externa ni interna; por el contrario, el ser humano debe estar en constante motivación consigo mismo es decir automotivarse, pues ello dependerá en gran medida de la satisfacción de sus necesidades y a la complacencia de ello.

En esa misma línea; pasamos a desarrollar la teoría de la variable de compromiso institucional; con la finalidad de interactuar ambas variables. Las teorías organizacionales y estructuras organizacionales creada por Idalberto Chiavenato reafirmada por De la Rosa Lea (2021) basándose en el estudio de la evolución, estructura y comportamiento no solo de las organizaciones sino del recurso humano, desarrollando y analizando evidencias y elementos para el objeto del estudio de la presente investigación.

Matthew et al (2021) refieren la teoría de la gestión estratégica con apoyo la teoría psicológica que se enfocan en un valor extra de las organizaciones en el servicio brindado con que permite tener un plan visionario a largo plazo;

maximizando el desempeño y rendimiento de cada trabajador de manera individual o colectiva para el desarrollo y perfeccionamiento de cada objetivo.

Las dimensiones de la variable de motivación laboral desarrolladas en el presente trabajo de investigación son: La motivación intrínseca se expresa en las personas por el deleite y satisfacción de hacerlas además intervienen factores propios del ser humano como por ejemplo su satisfacción personal; el cual le es independiente si alcanza un reconocimiento o no; a diferencia de la motivación extrínseca donde se expresa a situaciones con motivos externos como obtener una recompensa (Shurui et al, 2021). La motivación intrínseca deriva del interés intrínseco en las actividades académicas y laborales incrementan cuando el individuo tiene la opción de elección y oportunidades y conformidades para tomar la responsabilidad de su aprendizaje estableciendo sus propios objetivos y metas, plantear como alcanzarlas, monitorear su progreso y su continuidad. Su interés es alto cuando las metas u objetivos son desafiantes y retadores (Shadma & Justin, 2021).

La motivación intrínseca es la cual nos induce a hacer cosas por el simple hecho de gustarnos, y es la que aparece en el propio individuo, basándose en la autonomía, capacidad, la satisfacción y el regocijo (Hernandez y Cordero, 2020). La motivación es una herramienta psicológica que tiene el poder sobre la dirección, persistencia e intensidad de la conducta de todas las personas. La dirección hace referencia a los objetivos que se propone una persona, el cúmulo de energía describe a la intensidad y esfuerzo que se emplea para lograr dichos objetivos y la persistencia al tiempo que lleva a cabo el sujeto para la consecución de los mismo (Perdono, 2021). La evolución de las organizaciones está obligadas a implementar sus desarrollos tecnológicos para mejorar el rendimiento llegando a una ventaja competitiva fomentando la motivación y satisfacción laboral en cada uno de los trabajadores (Setyo et al, 2021). También Campoverde et al (2019) definen que la motivación extrínseca es la propulsión con la cual el individuo tiene para realizar sus acciones concluyendo con éxitos laborales mediante recompensas positivas y negativas. Yayan Mulyana, et al (2021) Tanto la motivación extrínseca e intrínseca contribuyen al progreso y mejoramiento del ser humano; acentuando que las metas a largo y a mediano plazo son para la motivación intrínseca; en esa misma línea la motivación extrínseca es determinante en el logro de sus objetivos a plazo corto.

La motivación extrínseca es el interés mediante un impulso externo promoviendo un crecimiento con la finalidad de perseguir su meta de manera plena, productiva y lo más provechosa posible despertando esa necesidad de querer aprender más y más día a día (Velásquez, 2014).

La motivación trascendental está basada en los principios, valores y creencias de cada ser humano, esto recoge el trabajo en equipo, buscando compartir los intereses de manera grupal. El resultado de ello, es un común esfuerzo valorando la manera colectiva generando un aporte de positivismo y satisfacción (Vincini, 2020). Un líder necesita, además, tener corazón y motivar a los demás. El líder con excelencia ha de saber invitar, animar, inspirar y entusiasmar a los demás para que encuentren tipos de motivación a más alto nivel. En efecto, se trata de una motivación trascendental (Llorente, 2020). Por lo tanto, las recompensas y el reconocimiento deben tener prioridad sobre los castigos cuando se trata de enseñar e instruir. Los premios y el reconocimiento deben primar sobre los castigos cuando se trata de enseñar e instruir. Sin embargo, cuando predominan las emociones negativas, el aprendizaje se ve perjudicado (Pabro-Maquidato, 2021).

Las dimensiones de la variable de compromiso institucional desarrolladas en el presente trabajo de investigación son: El comportamiento organizacional posee diferentes matices, su comportamiento, su manera de pensar, la perspectiva que tenga de la vida y su trabajo, logrando alcanzar los niveles esperados con su desempeño frente a sus aspectos actitudinales de la persona para lograr la victoria esperada (Maryury, 2018). La relación de calidad entre predecesor y sucesor tiene una influencia positiva sobre el grado de compromiso afectivo del sucesor, ya que, si existe una alta calidad en la empresa basado esto en la comunicación, disciplina y el respeto (Millones, 2021). El compromiso afectivo está asociado con el compromiso conductual, compromiso emocional e inteligencia emocional considerando un polifacético constructo con elementos cualitativos de tipo cognitivo, conductual y afectivo (Christopher L. Thomas & Kristie Allen, 2020). Paryati (2021) define el Compromiso de Continuidad apunta al tiempo invertido, esfuerzo y dedicación que le dedica a la organización pues esto puede jugar en contra si el trabajador decide renunciar o ser despedido de manera arbitraria. Complementando, Soo Yeon (2021) señala el Compromiso Normativo se centra

específicamente en la honestidad, nobleza, pero sobre todo en la lealtad hacia la organización convirtiéndola en un sentimiento moral, ético y humano por retribución su elección. En tanto, es preciso señalar que el compromiso afectivo proviene de un lazo afectivo, sentimental y sensato; además de una incidencia personal y particular mientras que el compromiso de continuidad es una decisión de continuar en la organización por no cambiar su confort, por falta de alternativas, por otro lado tenemos el compromiso normativo se asemeja con la fidelidad y confianza hacia la organización como secuela de la retribución como la socialización, lo psicológico (Masatoshi, 2021). Rosnee Ahad et al (2021) El compromiso se mantiene por mucho tiempo, ya que va de la mano con una virtud como es la lealtad mientras que la motivación es un estímulo generado por alguna clase de factor.

En esa misma línea, tenemos las siguientes bases conceptuales de la variable de motivación laboral; por diferentes investigadores como son: Chiavenato (2018) define la motivación es la acción de una reacción propia o ajena mediante un proceso mental de cada individuo. De esta manera, Abanto y Vásquez (2021) describen a la motivación es transcendental es un sentimiento de aspiración e inspiración en el colaborador; dejando de lado su manera individualista para dar paso al pensamiento de trabajo en equipo; implicándose en la misión y visión empresarial, mientras que Peña y Villón (2018) manifiestan la motivación se enfoca directamente con las relaciones y entorno laboral, satisfacción laboral, el rol de la máxima autoridad de la entidad juega un rol crucial al momento de aplicar las estrategias y mecanismos para la obtención de resultados de manera progresiva.

Por otro lado; analizaremos las bases conceptuales de la variable compromiso institucional por los autores que detallo: Fabián (2019) señala que el compromiso organizacional es el nivel de identificación que se tiene con la entidad, uniéndolos un vínculo por una decisión voluntaria, personal, real y decisiva entre la organización y el trabajador. A su vez, Coronado et al (2020) definen el compromiso organizacional, entendido como la preocupación del empleado por la empresa y viceversa, es un constructo ampliamente estudiado.

Finalmente, De la Puente (2021) refiere de compromiso organizacional es la conducta de los seres humanos frente a sus tareas asignadas; demostrando que los compromisos entre la entidad y los empleados hacen que el trabajo sea más productivo y efectivo; abriendo paso al éxito laboral.

III. METODOLOGÍA

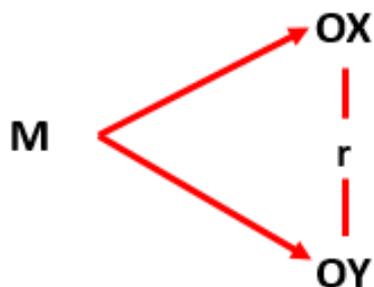
3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica, descriptiva – correlacional de diseño transversal. Por tanto, Álvarez (2020) precisa que una investigación es básica cuando se tiene una realidad concreta, clara y está enfocada a demostrar un nuevo conocimiento de manera consecuenta. Es correlacional porque la interacción de las variables en un momento oportuno. Rodríguez y Mendivelso (2018) manifiestan el diseño de corte transversal ya que contiene una justificación descriptiva, analítica y de alguna manera observacional evaluando su frecuencia en la población investigada.

La investigación realizada fue de tipo correlacional, no experimental en cual voy medir dos variables; con la intención de entender y evaluar la relación entre ellas sin influencia de ninguna variable extraña, de diseño transversal y descriptiva describiendo la frecuencia de los resultados en una población definida. En este diseño se utilizará se recopilan datos en un solo momento de tiempo. De acuerdo a ello; en la investigación las variables no se manipulan, ni maniobran, demostrando que los resultados conseguidos se encuentran presentes en la estructura desarrollada.

La investigación utilizó un enfoque cuantitativo. Hernández, Fernández y Batista (2018) definen que para probar la hipótesis se utiliza la recolección de datos, con el fin de establecer el comportamiento y plantear teorías, en razón de ello, se realizó la recolección de datos con base numérica y análisis estadístico estableciendo los modelos de las teorías y su conducta.

Desde mi punto de vista este enfoque está orientado hacia los datos medibles, observables y confiables mediante la explicación, predicción, descripción.



Leyenda:

(OX) : Representa a la Motivación laboral

(OY) : Representa al Compromiso Institucional

M : Representa a la población en estudio.

r : Posible relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable X: Motivación Laboral

Definición conceptual: La motivación es mantener implicados o involucrados al personal dentro de una organización, ofreciendo el máximo rendimiento y mejorando su capacidad de producción (Borrero, 2021).

Definición operacional: La Motivación laboral presenta como dimensión la motivación intrínseca; la cual tiene como indicadores estratégicos para la medición de la variable como son los factores internos de la persona, búsqueda de satisfacción propia, compromisos afectivos, percepciones individuales, también como dimensión la motivación extrínseca; la cual tiene como indicadores estratégicos para la medición de la variable como son elementos externos al sujeto, aumento de salario, reconocimiento público y como dimensión la motivación trascendental; la cual tiene como indicadores estratégicos para la medición de la variable como son involucrarse con la misión de la institución, búsqueda de intereses como equipo de trabajo, factores motivadores.

Variable Y: Compromiso institucional

Definición conceptual: El compromiso institucional, entendido como la preocupación del empleado por la institución y viceversa, es un constructo ampliamente estudiado. (Coronado-Guzmán et al, 2020).

Definición operacional: El compromiso institucional presenta como dimensión afectivo; la cual tiene como indicadores estratégicos para la medición de la variable como son objetivos comunes, vínculo emocional, valores éticos, también como

dimensión de continuidad; la cual tiene como indicadores estratégicos para la medición de la variable como son percepción de colaboradores, oportunidad de desarrollo, cumplimiento de misión y visión de la institución y sus beneficios y como dimensión normativa; la cual tiene como indicadores estratégicos para la medición de la variable como son desempeño de actividades con competencia, implicación motivacional, normas instituidas.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población del trabajo de investigación estuvo conformada por personal asistencial y administrativo que laboran en el Hospital Las Mercedes haciendo un total de 915 trabajadores de diferentes regímenes laborales como son nombrados, funcionamiento, CAS ordinarios, CAS COVID con contrato laboral vigente. La muestra probabilística se desarrolló mediante fórmula $n = \frac{NZ^2 pq}{(N-1)E^2 + Z^2 pq} =$ con una población de tamaño conocida o finita.

En mérito a lo narrado; nos permitió descubrir la reducción de gastos específicamente con el tiempo; aplicando la tecnología ya que todo se realizó de manera virtual lo que conllevó a la exactitud y precisión de los datos (Arispe et al, 2020). En esa misma idea, se consideró los criterios de inclusión son los trabajadores que tiene vínculo laboral con el hospital bajo alguna modalidad de contrato de trabajo, profesional que desea participar voluntariamente con previo consentimiento y de ambos sexos y como criterio de exclusión son los trabajadores bajo la modalidad de terceros o servicios no personales que poseen un contrato civil, trabajadores que no deseen participar y trabajadores que se encuentran de vacaciones o con licencia médica.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La Encuesta es la técnica desarrollada y el instrumento es el cuestionario para el recojo de recolección de datos se efectuó mediante dos cuestionarios; uno para variable motivación laboral que está integrado por 03 dimensiones que contiene 22 preguntas y el otro para la variable compromiso institucional que está integrado por 03 dimensiones que contiene 18 preguntas; desarrollado por cada colaborador del Hospital Las Mercedes con la finalidad de la verificación y eficacia del instrumento se efectuará a través de juicios a expertos; la misma que fue desarrollada con preguntas básicas y reales que expresaran sus opiniones con

responsabilidad, claridad y honestidad; seguido de las interrogantes de cada encuestado reproduciendo su respuesta con objetividad y sinceridad con el propósito de alcanzar mis objetivos en la presente investigación. La escala de medición para los 02 cuestionarios será ordinal, tipo Likert (1) nunca, (2) casi nunca (3) a veces (4) siempre.

La confiabilidad se probó por medio del Alfa de Cronbach, mediante el programa estadístico SPSS, la cual proyectó en su prueba piloto un puntaje de la variable motivación laboral de 0.817 y para la variable de compromiso institucional un puntaje de 0.881, con estos valores se demostró un alto de nivel de confiabilidad, ante ello se aplicaron los 02 instrumentos diseñados para este fin.

3.5. Procedimientos

Para la presente investigación, se solicitó autorización de la Dirección Ejecutiva del Hospital Las Mercedes de Chiclayo, de acuerdo a ello, se procedió a realizar el diseño de 02 cuestionarios relacionadas a las dos variables: motivación laboral y compromiso institucional a través del Google Drive todo completamente digitalizado desarrollándolo de manera virtual; coordinando con los colaboradores del hospital para la aplicación del cuestionario. En ese orden de ideas, una vez obtenido los resultados de los cuestionarios, se procedió a trabajar la base de datos en Microsoft Excel y posteriormente se trasladó la información a través del software estadístico SPSS v28; de esta manera poder concluir con la tabulación de la información, en función a los datos que se obtuvieron por medio de la utilización del software estadístico SPSS v28.

3.6. Método de análisis de datos

Después de haber recopilado información esencial relacionada con las variables, objeto del estudio y con el propósito de realizar un análisis meticuloso sobre el tema, es necesario emplear programas informáticos como es el Microsoft Excel, con la finalidad de que la información obtenida demostrada con responsabilidad y claridad y también el programa estadístico SPSS 28 para determinar la relación de las variables trabajadas; se siguió con el procesamiento de la información se realizó de manera ordenada, cuidadosa y atenta con el objetivo de poder migrar toda la información obtenida al aplicativo IBM SPSS Statistics versión 28.

Hay que resaltar que únicamente y exclusivamente se utilizó el IBM SPSS, permitiendo la confiabilidad, el tipo de coeficiente y la correlación de los instrumentos y sus respectivas dimensiones; determinando la prueba de normalidad correspondiente a Kolmogorov - Smirnov mediante la muestra de 189 trabajadores del hospital, estableciendo la fiabilidad del instrumento con Alfa de Cronbach, y el coeficiente de correlación de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se desarrolló de acuerdo a los valores éticos, sociales y morales con la finalidad de no perjudicar ni alterar los resultados obtenidos de la participación de los colaboradores del Hospital Las Mercedes y respetando sus diferentes puntos de vista. Es preciso señalar, que la objetividad y sensatez de los instrumentos presentados en esta investigación se realizan con la reserva de las identidades de los colaboradores del hospital siguiendo los principios de empatía y disciplina, no manipulación de los resultados obtenidos. Los datos y la información realizada como consecuencia del proyecto de investigación son de acuerdo a los criterios de cada entrevistado sin vulnerar sus deberes ni derechos laborales. De la misma manera, se respetó su manera de pensar y su opinión personal.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

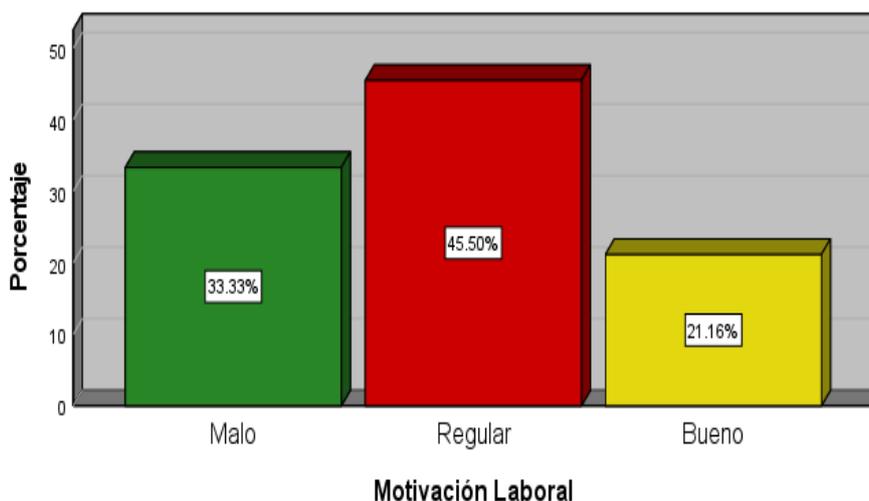
Nivel de motivación laboral de los colaboradores del hospital Las Mercedes

Nivel de motivación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Malo	63	33.3
Regular	86	45.5
Bueno	40	21.2
Total	189	100.0

Fuente: Cuestionario de motivación laboral aplicado a los colaboradores del hospital Las Mercedes.

Figura 1.

Nivel de motivación laboral de los colaboradores del hospital Las Mercedes



En los resultados obtenidos se muestran en la tabla y figura 01 que los colaboradores encuestados del hospital, el 45.50% tiene un nivel de motivación laboral regular mientras que el nivel de motivación laboral es malo en un 33.33 % y el 21.16% tiene una motivación laboral buena. En base a ello, se interpreta que los colaboradores encuestados del hospital Las Mercedes de Chiclayo tienen un nivel de motivación laboral regular.

Tabla 2.

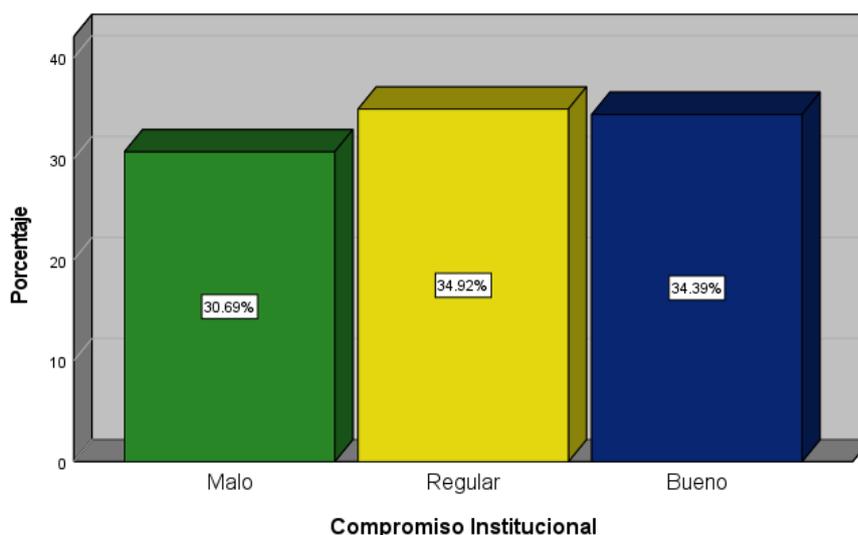
Nivel de compromiso institucional de los colaboradores del hospital Las Mercedes

Nivel de compromiso institucional	Frecuencia	Porcentaje
Malo	58	30.7
Regular	66	34.9
Bueno	65	34.4
Total	189	100.0

Fuente: Cuestionario de compromiso institucional aplicado a los colaboradores del hospital Las Mercedes.

Figura 2.

Nivel de compromiso institucional de los colaboradores del hospital Las Mercedes



En los resultados obtenidos muestran en la tabla y figura 02 que los colaboradores encuestados del hospital, el 34.92 % tiene un nivel de compromiso institucional regular mientras que el nivel de compromiso institucional es bueno en un 34.39 % y el 30.69 % tiene un compromiso institucional malo. En base a ello, se interpreta que los colaboradores encuestados del hospital Las Mercedes de Chiclayo tienen un nivel de compromiso institucional regular.

Tabla 3.

Relación entre motivación intrínseca y compromiso institucional de los colaboradores del hospital Las Mercedes

		Motivación Intrínseca	Compromiso Institucional
Motivación Intrínseca	Correlación de Pearson	1	.325**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	189	189
Compromiso Institucional	Correlación de Pearson	.325**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	189	189

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

En la tabla 3, se puede observar que existe correlación positiva baja entre la dimensión motivación intrínseca y la variable compromiso institucional es de $r=0.325$, de acuerdo a la escala de correlación de Pearson.

Por consiguiente, se interpreta que existe una relación débil entre la motivación intrínseca y el compromiso institucional en los colaboradores encuestados del hospital Las Mercedes de Chiclayo.

Tabla 4.

Relación entre motivación extrínseca y compromiso institucional de los colaboradores del hospital Las Mercedes

		Motivación Extrínseca	Compromiso Institucional
Motivación Extrínseca	Correlación de Pearson	1	.322**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	189	189
Compromiso Institucional	Correlación de Pearson	.322**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	189	189

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

En la tabla 4, se muestra que la correlación positiva baja entre la dimensión motivación extrínseca y la variable compromiso institucional de $r= 0.322$, de acuerdo a la escala de correlación de Pearson. En tanto, se interpreta que existe una relación baja entre la motivación extrínseca y el compromiso institucional en los colaboradores encuestados del hospital Las Mercedes de Chiclayo.

Tabla 5.

Relación entre motivación trascendental y compromiso institucional de los colaboradores del hospital Las Mercedes

		Motivación Trascendental	Compromiso Institucional
Motivación Trascendental	Correlación de Pearson	1	.081
	Sig. (bilateral)		.269
	N	189	189
Compromiso Institucional	Correlación de Pearson	.081	1
	Sig. (bilateral)	.269	
	N	189	189

En la tabla 5, se muestra que la correlación entre la motivación trascendental y el compromiso institucional es de $r= 0.081$, esto indica que existe una relación negativa entre la dimensión y la variable de acuerdo a la escala de correlación de Pearson. También, se interpreta que existe una mala relación entre la motivación trascendental y el compromiso institucional en los colaboradores encuestados del hospital Las Mercedes de Chiclayo.

Tabla 6.

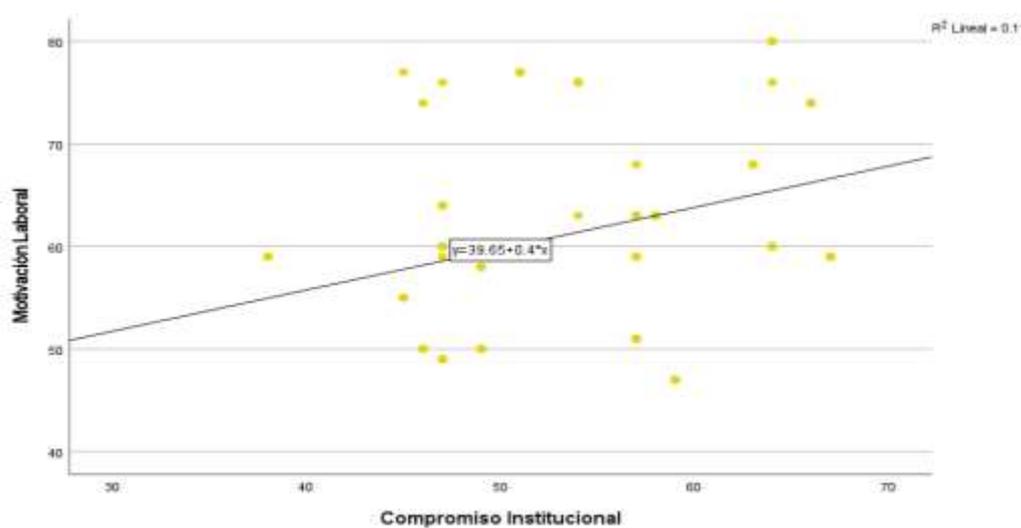
Relación entre motivación laboral y compromiso institucional de los colaboradores del hospital Las Mercedes

		Motivación Laboral	Compromiso Institucional
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	1	.333**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	189	189
Compromiso Institucional	Correlación de Pearson	.333**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	189	189

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

Figura 3.

Diagrama de dispersión de motivación laboral y compromiso institucional de los colaboradores del hospital Las Mercedes



En la tabla 6, se muestra que la correlación entre la motivación laboral y el compromiso institucional es de $r = 0.333$, esto indica que existe una relación positiva baja entre las variables de acuerdo a la escala de correlación de Pearson. Por consiguiente, se interpreta que existe una débil relación entre la motivación laboral y el compromiso institucional en los colaboradores del hospital Las Mercedes de Chiclayo.

V. DISCUSIÓN

Por lo tanto, de acuerdo a lo analizado y debatido desde diferentes perspectivas por innumerables investigadores, en este capítulo abordaremos la discusión, resaltando los hallazgos más relevantes obtenidos en el presente estudio, realizando un cotejo con los autores de otras investigaciones que forman parte del marco teórico del presente estudio.

En ese contexto, en atención a la variable motivación laboral y su confiabilidad, siendo procesada a través del programa informático SPSS, obteniendo el grado de fiabilidad con un alfa de Cronbach de 0.817, dichos resultados concuerdan con Granados (2020) determinando que su confiabilidad de su prueba piloto se aplicó a un centro médico de salud en Moche a 20 personas, alcanzando un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.750 y correlaciones mayores de 0.250 hasta 0.850, en esa misma línea los autores Campos et al (2021) comprobaron con su prueba piloto a través de la confiabilidad del alfa de Cronbach de 0.709 en los docentes de una institución educativa.

En el estudio se concluyó la relación débil entre motivación laboral y compromiso institucional con un $Rho = 0.333$ de acuerdo a la percepción de los colaboradores encuestados del hospital Las Mercedes, mientras, Romero (2021) concluyó que existe una alta correlación entre la motivación y el compromiso organizacional en los trabajadores de la red de salud de Lambayeque, también, Tello (2021) concluyó que existe una relación de nivel moderado entre el compromiso organización y el desempeño laboral en el hospital Belén en Lambayeque, a su vez, Granados (2020) determinó que los trabajadores de un hospital de Trujillo existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral, de la misma manera Manrique et al (2021) concluyó que existe una relación directamente significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores en la gerencia regional de Amazonas.

En el hospital Las Mercedes existe una relación baja entre la motivación laboral y compromiso institucional, donde la motivación laboral es de nivel regular con un 45.50 % y el nivel de compromiso institucional es de nivel regular con un 34.92 % en los colaboradores, en el mismo sentido, Bocanegra (2020) concluyó en

los trabajadores de la gerencia de programas sociales en Lambayeque posee un clima laboral de nivel regular y el desempeño laboral es de nivel bueno.

En razón de ello, demostrando que los trabajadores del hospital Las Mercedes de Chiclayo que se sienten regularmente motivados y comprometidos con su institución lo cual deberá incrementar el rendimiento y productividad lo que conllevaría a logro de sus objetivos y metas institucionales. A su vez, Balducci et al (2021) enfocaron en demostrar a través de su estudio planteando controversia entre la adicción laboral y el agotamiento emocional lo que conllevaría a un stress laboral, concluyendo que una adicción laboral no afecta con el desempeño ni rendimiento laboral, en tanto, Pizarro et al (2019) manifestaron que debido a los acontecimientos sucedidos en los últimos años en el sector salud está demostrado que es altamente vulnerable a nivel mundial, sin embargo, esto se relaciona con la productividad y el rendimiento de los trabajadores, siendo determinante plantear condiciones laborales equitativas, seguras y satisfactorias, de lo contrario, esto generaría una desorganización e inestabilidad.

En tanto, en la presente investigación de los colaboradores del hospital Las Mercedes el nivel de motivación laboral es regular con un 45.50%, en contrario, con Granados (2020) concluyó que los trabajadores del hospital de Essalud cuentan con un nivel de motivación laboral moderado alto, coincidiendo, con Abarca Arias (2021) concluyendo que las enfermeras del hospital regional de Arequipa cuentan con un nivel de satisfacción laboral es moderada, de la misma manera, Romero (2021) en la red de salud de Lambayeque el nivel de motivación es de nivel moderado, sin embargo, Campos et al (2020) concluyó que el nivel de motivación laboral en los docentes de la institución educativa en Lima es baja, en el mismo sentido, Manrique et al (2021) el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la gerencia subregional del alto Amazonas es negativa.

Con respecto a la variable compromiso institucional y su fiabilidad se obtuvo el coeficiente de alfa de Cronbach de 0.881, coincidiendo con la autora Tello (2021) con la variable compromiso organizacional mediante su fiabilidad de 0.720 realizada a 60 trabajadores del personal de enfermería del Hospital Belén, asimismo, la investigadora Romero (2021) con un coeficiente de fiabilidad de 0.805

mediante 32 trabajadores de la red de salud Lambayeque resultados de la variable compromiso organizacional.

En el presente estudio en el hospital Las Mercedes de Chiclayo se determinó que el nivel de compromiso institucional es de nivel regular con un 34.92% en los colaboradores del nosocomio, coincidiendo con Fabián (2019) donde concluyó que el nivel compromiso organizacional es medio en los trabajadores de un hospital de Essalud, en el mismo sentido, Romero (2021) concluyó que el nivel de compromiso organizacional es de nivel medio según la percepción de los trabajadores de la red de salud de Lambayeque, en contrario, con Tello (2021) donde concluyó que el personal de enfermería del hospital Belén de Lambayeque cuentan con un nivel moderado de compromiso organizacional, coincidiendo con Bocanegra (2020) donde concluyó que los trabajadores del gobierno regional de Lambayeque cuentan con un nivel de satisfacción laboral medianamente favorable.

La motivación laboral en los colaboradores del Hospital las Mercedes en Chiclayo cuenta con un índice regular en 45.50%, seguido del índice malo con un 33.33% y bueno en un 21.16%, relacionada con sus dimensiones con la motivación intrínseca de nivel regular con un 50.3%, mientras que la motivación extrínseca cuenta con un nivel bueno con un 40.7% y la motivación trascendental tiene un nivel regular con un 40.2%, concluyendo que la motivación intrínseca tiene mayor porcentaje de nivel regular frente a las otras dos dimensiones de motivaciones extrínseca y trascendental en el nosocomio, en similitud, con los investigadores Campos et al (2020) demostrando que en una institución educativa en lima el nivel de motivación laboral es baja, con una igualdad entre el nivel medio y bajo aplicado a 59 docentes y 197 estudiantes, de la misma manera, se determinó que la motivación extrínseca y trascendental están significativamente relacionadas mientras que la motivación intrínseca tiene un promedio bajo lo que perjudica en el desempeño laboral en los docentes.

Por otro lado, el compromiso institucional en los colaboradores del Hospital Las Mercedes en Chiclayo tienen un nivel regular con un 34.92% seguido del nivel bueno con un 34.39% y malo con un 30.69%, relacionada con sus dimensiones con el compromiso afectivo de nivel regular con un 50.3%, asimismo el compromiso de continuidad cuenta con un nivel regular de 49.7% y el compromiso normativo de

nivel regular con un 50.8%, concluyendo que el compromiso normativo tiene mayor porcentaje de nivel regular con respecto a las otras dos dimensiones afectivo y de continuidad.

De acuerdo a lo expresado líneas arriba, en la presente investigación los colaboradores del hospital las Mercedes tienen una motivación extrínseca con un 40.7% relacionada por los mismos factores externos, sin embargo, Macias y Vanga (2021) han determinado que los incentivos laborales, aumento de salario, reconocimientos y ascensos motivan a los docentes de la universidad de manera relativamente baja.

Por otro lado, Pizarro et al (2019) puntualizan que los trabajadores mediante su método del estado de flow se sienten altamente motivados y satisfechos en el desarrollo de sus funciones, en el mismo sentido Castro et al (2020) concluyen con el alto grado de motivación de acuerdo a los trabajadores encuestados, mientras que el autor Delgado (2021) con su trabajo de investigación determina el alto grado de motivación laboral aunado con una tasa significativamente alta con el incremento de salario, coincidiendo con los autores Flores y Martínez (2021) demostrando que los incentivos laborales tienen un alto efecto en la motivación laboral en sus colaboradores, caso contrario sucede en la investigación por los investigadores Nolazco et al (2021) sus trabajadores se sienten altamente desmotivados con las remuneraciones por ser relativamente bajas y por no contar con autonomía en la toma de decisiones mientras que las razones de la motivación son el logro y esfuerzo obtenido por ellos mismos.

De acuerdo a ello, el clima laboral dentro de la organización cuenta con índice altamente positivo, lo cual permite que sus trabajadores estén sumamente motivados de manera creciente (Matabanchoy y Chaucañes, 2021), también en la investigación realizada por Manrique et al (2021) los colaboradores cuentan con una motivación laboral y desempeño laboral de nivel medio, lo que demostró la relación de ambas variables; concordando con el investigador Granados (2020), quien encontró que existe una motivación de manera regular junto con desempeño laboral con un nivel de manera regular.

Al analizar el compromiso institucional se pudo contrastar que el compromiso afectivo posee una influencia de modo regular en la satisfacción y rendimiento

laboral citado por Ali Chughtai (2019) considerando los vínculos afectivos que poseen a la entidad, los mismos hallazgos fueron analizados por Fabián (2019) concluyendo que los trabajadores tienen un nivel medio de compromiso en un hospital de Essalud, teniendo de manera afectiva de nivel bajo existiendo una igualdad de nivel bajo en el compromiso de continuidad y normativo.

Finalmente, los colaboradores del hospital Las Mercedes han determinado que el compromiso afectivo de nivel regular es del 50.3%, el compromiso de continuidad de nivel regular es del 49.7% mientras que el compromiso normativo de nivel regular es del 50.8%, concluyendo que existe una relación baja entre la motivación laboral y compromiso institucional, coincidiendo con Romero (2021) manifestó que la red de Salud de Lambayeque cuenta con un alto grado de compromiso afectivo de nivel alto a diferencia del compromiso de continuidad de nivel regular y el compromiso normativo con un nivel bajo, demostrando que la motivación laboral y el compromiso organización tienen relación significativa.

VI. CONCLUSIONES

1. Según el objetivo específico 1 de acuerdo a la percepción de los colaboradores encuestados del hospital Las Mercedes el nivel de motivación laboral es regular, esto debido a que los trabajadores se sienten poco valorado cuando realiza sus labores en el nosocomio.
2. Según el objetivo específico 2 de acuerdo a la opinión de los colaboradores del hospital Las Mercedes el nivel de compromiso institucional es regular, esto debido existe poca reciprocidad laboral entre el trabajador y nosocomio, lo que comprueba que no se siente parte del equipo de la institución.
3. Según el objetivo específico 3 existe una débil relación entre la motivación intrínseca y el compromiso institucional de acuerdo a los colaboradores encuestados del hospital Las Mercedes.
4. Según el objetivo específico 4 existe una baja relación entre la motivación extrínseca y el compromiso institucional de acuerdo a los colaboradores encuestados del hospital Las Mercedes.
5. Según el objetivo específico 5 de acuerdo a la percepción de los colaboradores del hospital Las Mercedes existe una relación negativa entre la motivación trascendental y el compromiso institucional, probándose que los trabajadores son indiferentes con las necesidades o las satisfacciones de sus compañeros de trabajo.
6. Finalmente, según el objetivo general se concluyó que existe una débil relación entre la motivación laboral y el compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Las Mercedes en Chiclayo, de esta manera se probó la hipótesis H_1 planteada en el presente estudio.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director del hospital Las Mercedes en Chiclayo, implementar políticas de motivación con el personal con acciones innovadoras, creativas y de cooperación entre los trabajadores, además de reconocer sus méritos, resaltar su progreso, felicitar sus logros profesionales para conseguir una satisfacción laboral exitosa.
2. Se sugiere a la jefa de la unidad de recursos humanos fomentar las relaciones interpersonales mejorando el trabajo colaborativo y participativo dentro del nosocomio, lo que conllevaría a incrementar la productividad brindando un servicio de buena calidad y atención personalizada.
3. A su vez, se recomienda a la administradora del hospital difundir los objetivos institucionales a corto y largo plazo con su personal, estableciendo una dinámica entre hospital y trabajador, para ello se actualizará los documentos de gestión de acuerdo a la realidad, involucrando a su personal de manera activa.
4. Finalmente, se recomienda al director del hospital promover un plan de comunicación interna con eventos de integración, propuestas de ambientes organizacionales, capacitaciones en diversos temas, lo que permitirá crear un sentimiento de lealtad y gratitud hacia el hospital y el grado de identificación incrementará.

REFERENCIAS

- Alvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20C%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- De la Rosa Lea, M. E. (Marzo de 2021). El enfoque de sostenibilidad en las teorías organizacionales. *Trascender*. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.102>
- Masatoshi, D. (17 de August de 2021). *Manchester Metropolitan University*. <https://doi.org/10.1177/13621688211044238>
- Méndez Benavides, J. R. (2018). Estudio de los Modelos de la Motivación. (I. T. Rica, Ed.) https://www.researchgate.net/profile/Roger-Mendez/publication/328916704_Modelos_de_Motivacion/links/5beb1deea6fdcc3a8dd4624e/Modelos-de-Motivacion.pdf
- Navarro Alburqueque, E. (2021). *Análisis de las condiciones laborales en una entidad estatal durante el estado de emergencia sanitaria 2020*. Tesis en Doctorado, Universidad Cesar vallejos, Escuela de Posgrado. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59992/Navarro_AE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vincini, S. (03 de June de 2020). The Epistemological Contribution of the Transcendental Reduction. 39-66. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10743-020-09265-8.pdf>
- Abanto Abanto, D. M., & Vásquez Saldaña, D. d. (2021). *MOTIVACIÓN LABORAL Y NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA SALESLAND INTERNACIONAL S.A EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA EN EL AÑO 2020*. Perú. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1578/TESIS%20EN%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Abarca Arias , Y. M., Apaza Pinto, Y. T., Carrillo Cusi, G. G., & Espinoza Moreno, T. M. (2021). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(01). <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3531>

- Ali Chughtai, A. (04 de Diciembre de 2019). A Closer Look at the Relationship between Life Satisfaction and Job Performance. *Springer Link*. <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11482-019-09793-2>
- Alvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. *Universidad de Lima*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20C%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Rivera Lozada de Bonilla, O., Acuña Gamboa, L. A., & Arellano Sacramento, C. (Octubre 2020). *La Investigación Científica*. (U. I. Ecuador, Ed.) UIDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Rivera Lozada de Bonilla, O., Acuña Gamboa, L. A., & Arellano Sacramento, C. (Octubre 2020). *La Investigación Científica*. (U. I. Ecuador, Ed.) UIDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Aydin Pekel. (Mayo de 2021). Organizational Justice Perception of Work Performance and Relationship of Work Performance with the Organizational Opposition Level: A Study on Physical Education and Sports Teachers (Istanbul Province Example). *Propósitos y Representaciones*, 09. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1300127.pdf>
- Balducci, C., Alessandri, G., Zanoiboni, S., Avanzi, L., Borgogni, L., & Fraccaroli, F. (2021). The impact of workaholism on day-level workload and emotional exhaustion, and on longer-term job performance. *Work & Stress*, 35. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678373.2020.1735569>
- Bellido Tavera, E. R. (Julio 2020). *RELACIÓN Y EFECTO DEL COMPROMISO LABORAL*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Psicología. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17810/BELLIDO_TAVERA_EVA_RAQUEL.pdf?sequence=1
- Bocanegra Perez, A. F. (2020). *Programa de relaciones humanas para mejorar el clima laboral en la Gerencia de Programas Sociales, Gobierno Regional de*

- Lambayeque. Universidad Cesar Vallejos, Escuela de Posgrado.
repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43132/Bocanegra_PAF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Borrero de Crissián, N. (2021). *La Restauración Integral del Ser Humano: Articulación de la Psicología con la Teología*. Editorial Universitaria de la Costa S.A.S.
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8534/La%20restauraci%C3%B3n%20integral%20del%20ser%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro Quevedo , L. Y., Rey Camargo , P. X., & Wilches Vega , M. (2020). *La motivación laboral como estrategia para minimizar la rotación de personal en la empresa*. Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas - Programa de Psicología.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/18070/4/2020_motivacion_laboral_estrategia.pdf
- Chiavenato, I. (2018). *Administración de Recursos Humanos* (Octava ed.). MC GRAW HILL.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Christopher L. Thomas, & Kristie Allen. (06 de Apr de 2020.). Driving engagement: investigating the influence of emotional intelligence and academic buoyancy on student engagement. *JOURNAL OF FURTHER AND HIGHER EDUCATION*. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2020.1741520>
- Comaford, C. (12 de January de 2019). Six Key Trends Successful Leaders Must Address In 2019.
<https://www.forbes.com/sites/christinecomaford/2019/01/12/6-key-trends-successful-leaders-must-address-in-2019-infographic/?sh=515249df5f1c>
- Coronado Guzmán, G., Valdivia Velasco, M., Aguilera Dávila, A., & Alvarado Carrillo, Araceli, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*(60).
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>

- Coronado-Guzmán , G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (Diciembre de 2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*(60).
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/movil/>
- De la Puente, C. (2021). *El compromiso laboral, diferencias generacionales*. Comillas Universidad Pontificia, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Madrid.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/50918/TFG%20definitivo%20-%20de%20la%20Puente%20-%20Perez%20-%20Carlota.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De Valdenebro Campo, A. (Septiembre 2021). *The Relationship between Telework, Job Performance, Work-Life Balance, and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19*. TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS, Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20730/The%20Relationship%20between%20Telework%2C%20Job%20Performance%2C%20Work-Life%20Balance%20-%20DE%20VALDENEBRO.pdf?sequence=4>
- Delgado Curbelo, A. (2021). *RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL, EL SÍNDROME DEL TEMOR A PERDERSE ALGO (FOMO) Y LA MOTIVACIÓN CON SUELDOS EMOCIONALES*. Universidad de La Laguna.
<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/24177/Relacion%20entre%20el%20estres%20laboral%2C%20el%20sindrome%20del%20temor%20a%20perderse%20algo%20%28FOMO%29%20y%20la%20motivacion%20con%20sueldos%20emocionales.%20.pdf?sequence=1>
- ESAN. (09 de Setiembre de 2019). CONEXION ESAN.
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- FABIÁN PALOMINO , S. M. (2019). *Compromiso organizacional en relación al tipo de contrato laboral en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz-EsSalud, 2017*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Dirección General de Estudios

de Posgrado.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11356/Fabian_ps.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores del Angel, P., & Rositas Martínez, J. (7 de enero 2021). *Elementos de la compensación variable que motivan a los trabajadores a incrementar su desempeño laboral basado en competencias, en las empresas japonesas de la región noreste de México*. Universidad Autónoma de Nuevo León.
<https://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/343>

Geraldo Campos, L. A., Soria Quijaite, J. J., Rosello Jauregui, M. J., & Buendia Herrera, K. M. (25 de Octubre de 2020). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. *Revista de Investigacion Apuntes Universitarios*. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>

Granados Morillas , L. M. (2020). *Relacion entre motivacion y desmepeño laboral en trabajadores del hospital I Essalud "Victor Soles Garcia", Viru,2020*. Tesis, Universidad Cesar Vallejos, Escuela de PostGrdao.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?type=author&value=Granados%20Morillas,%20Luis%20Miguel>

Hastuti Mulan. (13 de July de 2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio*.
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2021&q=+work+motivation+&btnG=

Hernandez Ching, R. C., & Cordero Badilla, D. (2020). El estímulo de la Motivación intrínseca del estudiantado en un curso de inglés como lengua extranjera. *Universidad Nacional de Costa Rica*.
<https://editic.net/ripie/index.php/ripie/article/view/30/25>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *DEFINICIONES DE LOS ENFOQUES CUANTITATIVO Y CUALITATIVO, SUS SIMILITUDES Y DIFERENCIAS* (Sexta ed.). McGraw Hill Education.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58257558/Definiciones_de_los_enfoques_cuantitativo_y_cualitativo_sus_similitudes_y_diferencias-with-cover-page-

- v2.pdf?Expires=1632975741&Signature=bxS6VAuzVp28pOxZKle4Uc4qcEsV3R2ev6Y~NMIstGNz2ugoN6syZI19aGt9Scsyv7Uxr
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista, P. L. (2014). *Metodologia de la investigacion* (Vol. 6 Edicion). (E. o. panda.com, Ed.) MC GRAW HILL EDUCATION. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Kolade M. Owolabi, & Abdon Atangana. (19 de October de 2021). On the formulation of Adams-Bashforth scheme with Atangana-Baleanu-Caputo fractional derivative to model chaotic problems. <https://arxiv.org/pdf/2108.13808.pdf>
- Kotera, Y., Taylor, E., Fido, D., Williams, D., & Tsuda-McCaie, F. (22 de September de 2021). Motivation of UK graduate students in education: self-compassion moderates pathway from extrinsic motivation to intrinsic motivation. *Springer Link*. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-021-02301-6>
- LLorente, C. G. (2020). Liderazgo etico. (U. C. Madrid, Ed.) 155. <https://revistas.unav.edu/index.php/anuario-filosofico/article/view/41380>
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (Junio de 2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35757/38057>
- Maryury Morejón. (30 de Octubre de 2018). Comportamiento organizacional: Análisis a partir de su aplicación en la Administración Pública. <http://docplayer.es/180481751-Maryury-morejon-1-recibido-15-de-junio-2018-aceptado-30-de-octubre-resumen.html>
- Matabanchoy Tulcan, S. M., & Chaucanes Guerrero, J. L. (Julio de 2021). Percepción del clima laboral de docentes y funcionarios de una Institución Educativa Municipal de la Ciudad de San Juan de Pasto. *Informes Psicologicos*, 21(02), 13-26. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/7198>
- Matthew L. Call, & Robert E. Ployhart, R. (15 de Julio de 2021). A Theory of Firm Value Capture from Employee Job Performance: A Multidisciplinary

- Perspective. *Academy of Management Review*, 46(03).
doi.org/10.5465/amr.2018.0103
- Mejía Chiang, C., & Jáuregui Machuca, K. (01 de Noviembre de 2019). Coaching en las Organizaciones: Experiencia con el personal administrativo en salud. *Revista & Empresa*.
https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.797
- Méndez Benavides, R. . (2018). Estudio de los Modelos de la Motivación. (I. T. Rica, Ed.)
https://www.researchgate.net/profile/Roger-Mendez/publication/328916704_Modelos_de_Motivacion/links/5beb1deea6fdcc3a8dd4624e/Modelos-de-Motivacion.pdf
- Millones Orrego, G. V. (2021). INFLUENCIA DE LA CALIDAD DE LAS RELACIONES FAMILIARES Y EL COMPROMISO AFECTIVO DEL SUCESOR PARA ALCANZAR EL ÉXITO EN LA SUCESION DE EMPRESAS FAMILIARES LAMBAYECANAS.
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9294/Millon es_Orrego_Giuliana_Vilma.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. *Revista Educacion*.
https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf
- Nolazco Labajos, F. A., Bustamante Cieza, E. I., Moreno Rodriguez, R. Y., & Carhuancho Mendoza, I. M. (10 de Enero de 2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. (U. A. University, Ed.) *INNOVA Research Journal*, 6(01). https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455
- Odicio Manrique, G. D., Aguilar Saldaña, C. M., Ruiz Correa, S., Olivas Salazar, H., Torres Manrique, J. I., Enríquez Calderón, R. A., & Rojas Rivera, A. E. (Setiembre de 2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerenciasubregional Alto Amazonas. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 05(05).
https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/798/1096

- Pabro-Maquidato, I. M. (2021). The Experience of English Speaking Anxiety and Coping Strategies:A Transcendental Phenomenological Study. *International Journal of TESOL & Education*, 01(02), 45-64.
<https://i-jte.org/index.php/journal/article/view/32>
- Paryati , R. (June de 2021). Role of Organizational Commitment in Mediating between Budget Participation and Managerial Performance. *Program Studi Akuntansi Politeknik TEDC*. <https://doi.org/10.26858/ja.v8i1.19764>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (Abril de 2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. (C. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, Ed.) 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Perdono Cruz, R. O. (2021). *MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EXTRÍNSECA HACIA LA CLASE DE EDUCACIÓN FÍSICA EN ESCOLARES . UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO , CARRERA DE PEDAGOGÍA DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE MODALIDAD PRESENCIAL, Ecuador*. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33375/1/EST.PERDOMO%20CRUZ%20RENATO%20OMAR%20TESIS..pdf>
- Pizarro Ruz , J., Fredes Collarte, D., Inostroza Peña , C., & Torreblanca Urbina, E. (Junio de 2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87). <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/29060499013.pdf>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (04 de Setiembre de 2018). DISEÑO DE INVESTIGACIÓN DE CORTE TRANSVERSAL. *Revista Médica Sanitas*, 142.
https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Disenos_de_investigacion_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf
- Romero Carranza, D. E. (2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la red de salud Lambayeque*. Tesis, Universidad Cesar vallejos.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53239?show=full>

- Rosnee Ahad, Mohamad Zaid Mustafa, Suhaimi Mohamad, Nur Hanim , S., & Mohd Norazmi Nordin. (05 de January de 2021). Work Attitude, Organizational Commitment and Emotional Intelligence of Malaysian Vocational College Teachers. *Journal of Technical Education and Training*. <https://doi.org/10.30880/jtet.2021.13.01.002>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (Enero de 2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. (U. o. Rochester, Ed.) *American Psychologist*, 55, 68-78. doi:10.1037/110003-066X.55.1.68
- Setyo Riyanto, Endri Endri, & Novita Herlisha. (05 de August de 2021). "Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement". [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Shadma , S., & Justin, P. (July de 2021). Intrinsic motivation of luxury consumers in an emerging market. *Science Direct*, 61. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0969698921000977>
- Shurui, B., Khe Foon, H., Sailer, M., & Chengyuan, J. (November de 2021). From top to bottom: How positions on different types of leaderboard may affect fully online student learning performance, intrinsic motivation, and course engagement. *Science Direct*, 173. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0360131521001743>
- Siguenza Campoverde , W. G., Castillo Vera, M. B., & Sarango , C. (2019). Influencia de la motivacion extrinseca en el desempeño academico de los estudiantes a distancia. (U. T. Loja, Ed.) *Academica*, IV. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/66087678/Estudios_de_linguitica_literatura_educacion_y_cultura_vol._II_corregido_01_07_2020_1_-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1634441366&Signature=L2cL~NVK44rbl~TS3Kad3fmzsDSSq2~0NAbc3rnvDP9066DJMegOA3SiDfRda1rK1Sk~h-
- Soo Yeon, K. (28 de March de 2021). Investment commitments in PTAs and MNCS in partner countries. *Economics & Politics*. <https://doi.org/10.1111/ecpo.12183>

- Tello Flores, E. k. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Belen de Lambayeque*. Universidad Cesar Vallejos, Escuela de Posgrado. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57935>
- Vega Falcón, V. (s.f.). *TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN*. (C. d. Matanzas, Ed.) *Academica*. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53189540/MOTIVACION_1-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1632461541&Signature=TDGZzfzID6oV78i4rkOtBhMFYHXdh1h5kh3fYuoJHXG0EFijYllzSmcDajcoCOfflqt7zzN~oNkbCAsVm0RXbbU7Q1CTNR~GGgFruMTh7Dh9ZUuO1ArjXqdK8iyAkd0lqG7XN2h~Zq
- Velasquez Inga , C. (2014). *LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO ACADÉMICO EN EL IDIOMA INGLÉS EN LOS ESTUDIANTES DE NIVEL SECUNDARIA TURNO TARDE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA ELVIRA GARCÍA Y GARCÍA PUEBLO LIBRE, LIMA, 2014*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1134/TL%20SH-Lx-if%20V39%202014.pdf?sequence=1>
- Yayan Mulyana, Nanang Chaeron, Heri Erlangga, Makmur Solahudin, Nurjaya, Denok Sunarsi, . . . Agus Purwanto. (16 de April de 2021). The Influence of Motivation, Ability, Organizational Culture, Work Environment on Teachers Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*. <http://repository.unpas.ac.id/52884/1/The%20Influence%20of%20Motivation%2C%20Ability%2C%20Organizational%20Culture%2C%20Work%20Environment%20on%20.pdf>
- Yongming Liu, Lei FU, Qiang Ma, Zhuanzhe Zhao, Zhen Zhang, & Neng Wei. (Diciembre de 2021). Analysis of Coaxiality-Transmission Efficiency Vector Model of RV Reducer Based on ADAMS. *Journal of Physics: Conference Series*. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/2137/1/012026/pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Título de la tesis: Motivación laboral y compromiso institucional de los colaboradores en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación Laboral	Según Chiavenato (2018) define La motivación es el impulso a la acción puede estar provocado por un estímulo externo (proveniente del ambiente) y también puede ser generado internamente por los procesos mentales del individuo.	La motivación laboral hace referencia a la capacidad que tiene una organización de mantener implicados a sus colaboradores para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos principales marcados por la organización.	Motivación Intrínseca	Factores internos de la persona	ORDINAL
				Búsqueda de satisfacción propia	
				Compromisos afectivos	
			Motivación Extrínseca	Percepciones individuales	
				Elementos externos al sujeto	
			Aumento de salario		
			Motivación Transcendental	Reconocimiento público	
				Involucrarse con la misión de la institución	
				Búsqueda de intereses como equipo de trabajo	
Compromiso Institucional	Según Coronado (2020) define El compromiso institucional, entendido como la preocupación del empleado por la empresa y viceversa, es un constructo multidimensional ampliamente estudiado.	El Compromiso Institucional es el grado de identificación y afinidad que tiene un colaborador con la institución y las metas de esta.	Afectivo	Factores motivadores	ORDINAL
				Objetivos Comunes	
				Vínculo Emocional.	
			De Continuidad	Valores Éticos	
				Percepción de colaboradores	
				Oportunidad de desarrollo	
			Normativo	Cumplimiento en la misión y visión de la institución y sus beneficios	
				Desempeño de actividades por competencia	
				Implicación motivacional	
	Normas Instituidas				

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de motivación laboral

Estimado (a) participante:

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información para medir el nivel de motivación laboral de los colaboradores del Hospital Belén de Lambayeque. Sírvase responder de forma sincera. Sus respuestas servirán única y exclusivamente para fines de la presente investigación.

Se agradece anticipadamente por su colaboración.

Instrucciones:

A continuación, encontraras afirmaciones sobre manera de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con atención; y marca la respuesta con X según corresponda. Recuerda no hay respuestas buenas ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad de acuerdo a la siguiente escala de valoración.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Siempre
(1)	(2)	(3)	(4)

Nº	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN			
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Siempre (4)
Motivación Intrínseca					
01	Te sientes satisfecho con tu personalidad al desarrollar tus labores en el hospital.				
02	Te sientes valorado, cuando realizas tus labores de manera eficiente en el hospital.				
03	Te Sientes que eres productivo para el hospital en que laboras.				
04	Te sientes alegre cuando inicias tus labores en el hospital.				
05	Te sientes alegre cuando terminas tus labores.				
06	Te sientes estimulado por el hospital que laboras.				
07	Sientes que has mejorado como persona en el hospital que laboras.				

08	Sientes que has mejorado como profesional en el hospital que laboras.				
Motivación Extrínseca					
09	Te sientes motivado por alguna recompensa económica.				
10	Te sientes motivado por algún reconocimiento en público.				
11	Te sientes motivado por algún ascenso en el hospital que laboras.				
12	Te sientes motivado si te incrementan tu remuneración.				
13	Te sientes motivado con los bonos económicos en el sector salud.				
14	El hospital premia con algún tipo de reconocimiento a los trabajadores sobresalientes.				
15	El hospital promueve políticas de estímulo con sus trabajadores.				
Motivación Transcendental					
16	Estás de acuerdo que te inviten a participar en la toma de decisiones institucionales.				
17	Consideras que el Hospital da a conocer los objetivos institucionales a todos sus trabajadores.				
18	Sumas esfuerzo con tus compañeros para lograr la misión del hospital.				
19	El Hospital promueve el trabajo en equipo para alcanzar mejores logros.				
20	Te gusta participar en eventos laborales.				
21	Te sientes motivado por las condiciones laborales.				
22	Te sientes motivado cuando tienes autonomía en el trabajo.				

Cuestionario de compromiso institucional

Estimado (a) participante:

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información para medir el nivel de compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Belén de Lambayeque. Sírvase responder de forma sincera. Sus respuestas servirán única y exclusivamente para fines de la presente investigación.

Se agradece anticipadamente por su colaboración.

Instrucciones:

A continuación, encontraras afirmaciones sobre manera de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con atención; y marca la respuesta con X según corresponda. Recuerda no hay respuestas buenas ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad de acuerdo a la siguiente escala de valoración.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Siempre
(1)	(2)	(3)	(4)

Nº	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN			
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Siempre (4)
Afectivo					
01	Sientes que tomas decisiones adecuadas para el hospital.				
02	Sientes que tomaste una buena decisión al trabajar en el hospital.				
03	Te sientes orgulloso de trabajar en el hospital.				
04	Encuentras similitud entre tus valores y los valores institucionales.				
05	Sientes que llevas el uniforme del hospital con orgullo.				
De continuidad					
06	Conversas con tus amistades sobre el hospital como una buena opción de trabajar.				
07	Sientes que trabajas en equipo con tus compañeros.				
08	Evidencias colaboración y cooperación con tus compañeros.				
09	Sientes que tienes oportunidad de desarrollarte profesionalmente en el hospital.				

10	Sientes que puedes compartir tus conocimientos en el hospital que laboras.				
11	Sientes que buscas alcanzar la misión y visión del hospital.				
12	El hospital elabora políticas de capacitación.				
Normativo					
13	Te sientes competitivo para el hospital que laboras.				
14	Te sientes parte del equipo del hospital.				
15	El hospital reconoce tus triunfos.				
16	El hospital te ayuda a mejorar tus fracasos.				
17	Te sientes identificado con los documentos de gestión del hospital.				
18	Sientes que los documentos de gestión deberían estar actualizados de acuerdo a la realidad del hospital.				

Anexo 3. Validación y confiabilidad de instrumentos

Válidez de instrumento de recolección de datos para la variable motivación laboral

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación laboral y compromiso institucional de los colaboradores en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el nivel de motivación laboral de los colaboradores

3. TESISISTA:

Br. : Fernandez Bautista Sheyla

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE Chiclayo, 20 de Octubre de 2021

GERENCIA REGIONAL DE SALUD

HOSP. LOS MERCEDES - CH.

Dr. María José López Sotomayor

AREA DE LICENCIADO EN PLANEAMIENTO

2472938

Firma/DNI

EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación laboral y compromiso institucional de los colaboradores en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el nivel de motivación laboral de los colaboradores

3. TESISISTA:

Br. : Fernandez Bautista Sheyla

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 20 de Octubre de 2021


Firma/DNI 17551374
EXPERTO Pepe Parisaca Vigil

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación laboral y compromiso institucional de los colaboradores en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el nivel de motivación laboral de los colaboradores

3. TESISISTA:

Br. : Fernandez Bautista Sheyla

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO


Dr. Juan Francisco Zenteno Alva
DOCENTE

Chiclayo, 20 de Octubre de 2021

Firma/DNI 16698898
EXPERTO

Validez de instrumento de recolección de datos para la variable compromiso institucional

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación laboral y compromiso institucional de los colaboradores en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de percepción sobre el compromiso institucional de los colaboradores.

3. TESISISTA:

Br. : Fernandez Bautista Sheyla

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO


Dr. Juan Francisco Zamora Alva
DOCENTE

Chiclayo, 20 de Octubre de 2021

Firma/DNI 16698998
EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación laboral y compromiso institucional de los colaboradores en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de percepción sobre el compromiso institucional de los colaboradores.

3. TESISISTA:

Br. : Fernandez Bautista Sheyla

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de Octubre de 2021



Firma/DNI 12551344
EXPERTO PEPE Parisaca Vigil

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación laboral y compromiso institucional de los colaboradores en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de percepción sobre el compromiso institucional de los colaboradores.

3. TESISTA:

Br. : Fernandez Bautista Sheyía

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

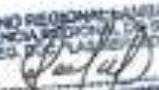
APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 20 de Octubre de 2021

GOBIERNO REGIONAL HUAYTACOMA
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
WASH. REG. HUAYTACOMA - CH.

Mr. Martín [Handwritten Name]
4472438
Firma/DNI
EXPERTO

Confiabilidad de la variable motivación laboral

Base_datos_variable_motivacion_laboral.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficas Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

22

Ver: 22 de 22 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	3	1	2	2	3	3	3
2	4	3	4	4	3	1	4	3	1	1	2	4	1	1	1	4	1	4	4	4	1	4
3	3	1	4	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	1	4	4	4	1	4	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	1	4	1	4	5	4	3	4
5	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	2	4	2	4	3	4
6	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	2	2	2	3	2	4
7	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
9	4	4	4	4	4	3	4	3	1	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	2	1	1	1	1
11	4	3	3	4	1	4	4	4	2	2	2	1	2	1	1	4	2	4	3	4	2	1
12	4	2	2	1	1	1	3	4	3	1	1	3	1	3	3	4	1	3	1	1	1	3
13	2	2	2	4	1	4	4	4	1	1	2	4	1	2	2	3	2	4	3	4	3	4
14	4	3	2	4	1	3	4	4	2	2	3	3	3	1	1	3	2	4	2	4	3	3
15	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2
16	3	3	2	3	3	1	4	4	4	2	3	4	2	1	1	2	1	1	1	2	3	1
17	2	2	1	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1
18	3	2	2	3	3	1	4	3	3	2	2	3	2	1	1	3	3	1	1	2	3	2
19	2	2	3	4	4	1	3	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
20	2	2	2	4	4	1	3	4	4	2	2	3	2	1	1	3	1	2	1	2	2	2
21																						
22																						
23																						
24																						
25																						

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics - Edición de datos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.817	.806	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Te sientes satisfecho con tu personalidad al desarrollar tus labores en el hospital?	57.90	89.884	.357	.	.811
¿Te sientes valorado, cuando realiza tus labores de manera eficiente en el hospital?	58.40	85.095	.616	.	.799
¿Te sientes que eres productivo para el hospital en que laboras?	58.15	84.555	.551	.	.801
¿Te sientes alegre cuando inicias tus labores en el hospital ?	57.55	91.418	.253	.	.815
¿Te sientes alegre cuando terminas tus labores ?	58.05	89.945	.203	.	.820
¿Te sientes estimulado por el hospital que laboras?	58.70	80.432	.622	.	.795
¿Sientes que has mejorado como persona en el hospital que laboras?	57.50	91.842	.372	.	.812

¿Sientes que has mejorado como profesional en el hospital que laboras?	57.65	99.818	-.373	.	.832
¿Te sientes motivado por alguna recompensa económica?	58.15	97.503	-.141	.	.835
¿Te sientes motivado por algún reconocimiento en público?	58.35	84.976	.484	.	.804
¿Te sientes motivado por algún ascenso en el hospital que laboras?	58.40	88.042	.424	.	.808
¿Te sientes motivado si te incrementan tu remuneración?	57.75	94.513	.016	.	.826
¿Te sientes motivado con los bonos económicos en el sector salud?	58.45	85.418	.477	.	.804
¿El hospital premia con algún tipo de reconocimiento a los trabajadores sobresalientes?	59.45	86.892	.455	.	.806
¿El hospital promueve políticas de estímulo con sus trabajadores?	59.45	88.366	.341	.	.811
¿Estás de acuerdo que te inviten a participar en la toma de decisiones institucionales?	57.90	88.832	.391	.	.809
¿Consideras que el hospital da a conocer los objetivos institucionales a todos sus trabajadores?	59.05	88.261	.342	.	.811
¿Sumas esfuerzo con tus compañeros para lograr la misión del hospital?	58.20	84.589	.454	.	.805
¿El hospital promueve el trabajo en equipo para alcanzar mejores logros?	58.95	82.787	.624	.	.797
¿Te gusta participar en eventos laborales?	58.15	82.555	.567	.	.799
¿Te sientes motivado por condiciones laborales?	58.60	84.884	.531	.	.802
¿Te sientes motivado cuando tienes autonomía en el trabajo?	58.35	83.924	.465	.	.805

Confiabilidad de la variable compromiso institucional

Base_datos_variable_compromiso_institucional.sav [CompromisoInstitucional] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficas Estadísticas Aplicaciones Ventana Ayuda

Vista de: 18 de 18 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	ver	del	del	del	del
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1	1	3					
2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	3	4	3	3	1	4	3					
3	4	3	3	2	4	2	4	3	1	3	3	1	4	3	1	1	3	4					
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4					
5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	1	1	4					
6	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	2	2	4	4					
7	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	1	1	3	3					
8	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3					
9	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3					
10	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4					
11	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	4	4					
12	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	2	4	4					
13	3	3	1	1	4	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	4					
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	2	4					
15	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	2	4	3	2	1	3	4					
16	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	4	4					
17	2	3	2	4	3	2	2	3	4	2	1	3	3	2	1	2	4	4					
18	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	2	2	4	2	1	1	2	3					
19	3	4	2	4	1	2	2	2	3	3	1	4	3	2	2	1	4	4					
20	2	3	1	3	3	3	3	2	4	3	1	4	3	2	2	3	4	4					
21																							
22																							
23																							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Licencia ACTIVADO Clave

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.881	.876	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Sientes que tomas decisiones adecuadas para el hospital?	51.00	60.947	.471	.	.877
¿Sientes que tomaste una buena decisión al trabajar en el hospital?	50.75	61.461	.622	.	.874
¿Te sientes orgulloso de trabajar en el hospital?	51.10	55.147	.722	.	.866
¿Encuentras similitud entre tus valores y los valores institucionales?	51.25	63.566	.227	.	.884
¿Sientes que llevas el uniforme del hospital con orgullo?	50.60	64.779	.216	.	.883

¿Conversas con tus amistades sobre el hospital como una buena opción para trabajar?	51.20	55.221	.708	.	.867
¿Sientes que trabajas en equipo con tus compañeros?	51.10	61.042	.440	.	.878
¿Evidencias colaboración y cooperación con tus compañeros?	51.40	57.200	.662	.	.869
¿Sientes que tienes oportunidad de desarrollarte profesionalmente en el hospital?	51.30	61.589	.383	.	.880
¿Sientes que puedes compartir tus conocimientos en el hospital que laboras?	50.85	63.292	.397	.	.879
¿Sientes que buscas alcanzar la misión y visión del hospital?	51.00	59.789	.661	.	.871
¿El hospital elabora políticas de capacitación?	52.40	57.200	.613	.	.871
¿Te sientes competitivo para el hospital que laboras?	50.55	62.576	.528	.	.876
¿Te sientes parte del equipo del hospital?	51.05	57.524	.739	.	.867
¿El hospital reconoce tus triunfos?	51.90	56.516	.665	.	.869
¿El hospital te ayuda a mejorar tus fracasos?	52.35	58.029	.492	.	.877
¿Te sientes identificado con los documentos de gestión del hospital?	51.90	55.358	.596	.	.873
¿Sientes que los documentos de gestión deberían estar actualizados de acuerdo a la realidad del hospital?	50.55	67.524	-.132	.	.890

Anexo 4. Matriz de consistencia

Título de la tesis: Motivación laboral y compromiso institucional de los colaboradores en el Hospital Las Mercedes, Chiclayo.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:					
PP: ¿qué relación existe entre la motivación laboral y el compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Las Mercedes Chiclayo al 2021?	OP: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso institucional de los colaboradores en el Hospital Las Mercedes al 2021.			Unidad de Análisis: Colaboradores del Hospital Las Mercedes		Técnica: Encuesta
Problemas específicos:	Objetivos Específicos:	H ₁ : La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Las Mercedes 2021. H ₀ : La motivación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Las Mercedes 2021.	V.X.: Motivación Laboral V.Y.: Compromiso Institucional	Población: 915 Colaboradores Muestra: 189 Colaboradores	Tipo: Básico Enfoque de investigación: Cuantitativo Diseño: No Experimental, Transversal Correlacional	Instrumento: Cuestionario Métodos de Análisis de Investigación: Prueba Paramétrica Coeficiente de correlación Pearson Prueba de Kolmogorov-Smirnov
P.E.1: ¿cuál es el nivel de motivación laboral de los colaboradores del Hospital Las Mercedes Chiclayo al 2021?	O.E.1: Identificar el nivel de motivación laboral de los colaboradores del Hospital Las Mercedes Chiclayo al 2021.					
P.E.2: ¿cuál es el nivel de compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Las Mercedes Chiclayo al 2021?	O.E.2: Identificar el nivel de compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Las Mercedes Chiclayo al 2021					
P.E. 3: ¿qué relación existe entre la motivación intrínseca y el compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Las Mercedes Chiclayo al 2021?	O.E.3: Establecer la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Las Mercedes Chiclayo al 2021.					
P.E.4: ¿qué relación existe entre la motivación extrínseca y el compromiso institucional de los	O.E. 4: Establecer la relación entre la motivación extrínseca y el compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Las Mercedes Chiclayo al 2021.					

<p>colaboradores del Hospital Las Mercedes Chiclayo al 2021?</p> <p>P.E.5: ¿qué relación existe entre la motivación trascendental y el compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Las Mercedes al 2021?</p>	<p>O.E.5: Establecer la relación entre la motivación trascendental y el compromiso institucional de los colaboradores del Hospital Las Mercedes Chiclayo al 2021.</p>					
---	---	--	--	--	--	--

Anexo 5. Autorización del desarrollo de la investigación



N° 061/ 21

AUTORIZACIÓN

El Director y el Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital "Las Mercedes" Chiclayo, Autoriza a:

SHEYLA FERNANDEZ BAUTISTA

Para que realice la Ejecución del Proyecto de Tesis Titulado:
"Motivación Laboral y Compromiso Institucional de los Colaboradores en el Hospital Las Mercedes Chiclayo" en la Unidad de Recursos Humanos de este nosocomio, debiendo al término remitir las conclusiones respectivas.

Chiclayo, Octubre 2021.

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE
HOSPITAL LAS MERCEDES - CHICLAYO
Dr. Javier Antonio Zavala Hernández
COMITÉ EJECUTIVO
C.M. 19881 - INE. 3982

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSP. REG. DOC. LAS MERCEDES - CH.
Mag. Isabel C. Espinoza de Nogués
C.I.P. 4811
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Anexo 6. Resultados

Muestra de la variable motivación laboral

Muestra_variable_motivacion_laboral.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

Número	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pérdida	Columnas	Alin. texto	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	¿Te sientes satisfecho con tu personalidad al desarrollar tus labores?	(1, Ninguna)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	¿Te sientes valorado, cuando realizas tus labores de manera eficaz?	(1, Ninguna)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	¿Te sientes que eres productivo para el hospital en que laboras?	(1, Ninguna)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	¿Te sientes alegre cuando inicias tus labores en el hospital?	(1, Ninguna)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	¿Te sientes alegre cuando terminas tus labores?	(1, Ninguna)	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	¿Te sientes estimulado por el hospital que laboras?	(1, Ninguna)	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	¿Sientes que has mejorado como persona en el hospital que laboras?	(1, Ninguna)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	¿Sientes que has mejorado como profesional en el hospital que laboras?	(1, Ninguna)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	¿Te sientes motivado por alguna recompensa académica?	(1, Ninguna)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	¿Te sientes motivado por algún reconocimiento en público?	(1, Ninguna)	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	¿Te sientes motivado por algún incentivo en el hospital que laboras?	(1, Ninguna)	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	¿Te sientes motivado si te incrementan tu remuneración?	(1, Ninguna)	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	¿Te sientes motivado con los bonos económicos en el sector salud?	(1, Ninguna)	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	¿El hospital premia con algún tipo de reconocimiento a los trabajadores?	(1, Ninguna)	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	¿El hospital promueve políticas de estímulo con sus trabajadores?	(1, Ninguna)	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	¿Estás de acuerdo que te motiven a participar en la toma de decisiones?	(1, Ninguna)	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	¿Consideras que el hospital da a conocer los objetivos institucionales?	(1, Ninguna)	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	¿Sumas esfuerzos con tus compañeros para lograr la misión del hospital?	(1, Ninguna)	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	¿El hospital promueve el trabajo en equipo para alcanzar mejores resultados?	(1, Ninguna)	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	¿Te gusta participar en eventos laborales?	(1, Ninguna)	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0	¿Te sientes motivado por condiciones laborales?	(1, Ninguna)	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0	¿Te sientes motivado cuando tienes autonomía en el trabajo?	(1, Ninguna)	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Licencia ACTIVADO Clásico

Muestra_variable_motivacion_laboral.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

Vista: 22 de 22 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	3	1	2	2	3	3	2
2	4	3	4	4	3	1	4	3	1	1	2	4	1	1	1	4	1	4	4	4	1	4
3	3	1	4	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	1	4	4	4	1	4	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	1	4	1	4	3	4	3	4
5	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	2	4	3	4	3	4
6	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	2	2	2	3	2	4
7	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
9	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	2	1	1	1	1
11	4	3	3	4	1	4	4	4	2	2	2	1	2	1	1	4	2	4	3	4	2	1
12	4	2	2	1	1	1	3	4	3	1	1	3	1	3	3	4	1	3	1	1	1	3
13	2	2	2	4	1	4	4	4	1	1	2	4	1	2	2	3	2	4	3	4	3	4
14	4	2	2	4	1	3	4	4	2	2	3	3	3	1	1	3	2	4	2	4	3	3
15	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2
16	3	3	2	3	3	1	4	4	4	2	3	4	2	1	1	2	1	1	1	2	3	1
17	2	2	1	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1
18	3	2	2	3	3	1	4	3	3	2	2	3	2	1	1	3	3	1	1	2	3	2
19	2	2	3	4	4	1	3	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
20	2	2	2	4	4	1	3	4	4	2	2	3	2	1	1	3	1	2	1	2	2	2
21	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	1	3	1	2	2	3	3	2
22	4	3	4	4	3	1	4	3	1	1	2	4	1	1	1	4	1	4	4	4	1	4
23	3	1	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	1	1	1	4	4	4	1	4	1	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Licencia ACTIVADO Clásico

Mostrar variable_motivacion_laboral.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Estadísticas Aplicaciones Ventana Ayuda

Vista: 22 de 22 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
167	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
168	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
169	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
170	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	2	1	1	1	1
171	4	3	3	4	1	4	4	4	2	2	2	1	2	1	1	4	2	4	3	4	2	1
172	4	2	2	1	1	1	3	4	3	1	1	3	1	3	3	4	1	3	1	1	1	3
173	2	2	2	4	1	4	4	4	1	1	2	4	1	2	2	3	2	4	3	4	3	4
174	4	2	2	4	1	3	4	4	2	2	3	3	1	1	3	2	4	2	4	3	3	3
175	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2
176	3	3	2	3	3	1	4	4	4	2	3	4	2	1	1	2	1	1	1	2	3	1
177	2	2	1	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1
178	3	2	2	3	3	1	4	3	3	2	2	3	2	1	1	3	3	1	1	2	3	2
179	2	2	3	4	4	1	3	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
180	2	2	2	4	4	1	3	4	4	2	2	3	2	1	1	3	1	2	1	2	2	2
181	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	1	4	1	4	3	4	4
182	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	2	4	2	4	3	4
183	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	2	2	3	3	2	4
184	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
185	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
186	4	3	4	4	3	1	4	3	1	1	2	4	1	1	1	4	1	4	4	4	1	4
187	3	1	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4
188	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	1	4	1	4	3	4	3	4
189	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	4	2	4	2	4	3	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Procesa esta lista Unico de ACTIVADO Clases

Muestra de la variable compromiso institucional

Muestra_variable_compromiso_institucional.sav [Corporación] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

Número	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pérdidas	Columnas	Alineación	Medida	Rot
1	P1	Numérico	8	0	¿Sientes que tomas decisiones adecuadas para el hospital?	[1. Nunca] [4. Ninguna]		4	Derrocha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	¿Sientes que tomaste una buena decisión al trabajar en el hospital?	[1. Nunca] [4. Ninguna]		4	Derrocha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	¿Te sientes orgulloso de trabajar en el hospital?	[1. Nunca] [4. Ninguna]		4	Derrocha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	¿Encuentras similitud entre tus valores y los valores institucionales?	[1. Nunca] [4. Ninguna]		4	Derrocha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	¿Sientes que llevas el uniforme del hospital con orgullo?	[1. Nunca] [4. Ninguna]		5	Derrocha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	¿Conoces con tus amistades sobre el hospital como una buena o...	[1. Nunca] [4. Ninguna]		4	Derrocha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	¿Sientes que trabajas en equipo con tus compañeros?	[1. Nunca] [4. Ninguna]		4	Derrocha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	¿Existencia colaboración y cooperación con tus compañeros?	[1. Nunca] [4. Ninguna]		5	Derrocha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	¿Sientes que tienes oportunidad de desarrollarte profesionalmente?	[1. Nunca] [4. Ninguna]		5	Derrocha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	¿Sientes que puedes compartir tus conocimientos en el hospital o...	[1. Nunca] [4. Ninguna]		5	Derrocha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	¿Sientes que buscas alcanzar la misión y visión del hospital?	[1. Nunca] [4. Ninguna]		6	Derrocha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	¿El hospital elabora políticas de capacitación?	[1. Nunca] [4. Ninguna]		5	Derrocha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	¿Te sientes competitivo para el hospital que labores?	[1. Nunca] [4. Ninguna]		5	Derrocha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	¿Te sientes parte del equipo del hospital?	[1. Nunca] [4. Ninguna]		5	Derrocha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	¿El hospital reconoce tus triunfos?	[1. Nunca] [4. Ninguna]		5	Derrocha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	¿El hospital te ayuda a mejorar tus fracasos?	[1. Nunca] [4. Ninguna]		5	Derrocha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	¿Te sientes identificado con los documentos de gestión del hospital?	[1. Nunca] [4. Ninguna]		5	Derrocha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	¿Sientes que los documentos de gestión deberían estar actualiza...	[1. Nunca] [4. Ninguna]		5	Derrocha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unicode ACTIVADO Clases

Muestra_variable_compromiso_institucional.sav [Corporación] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

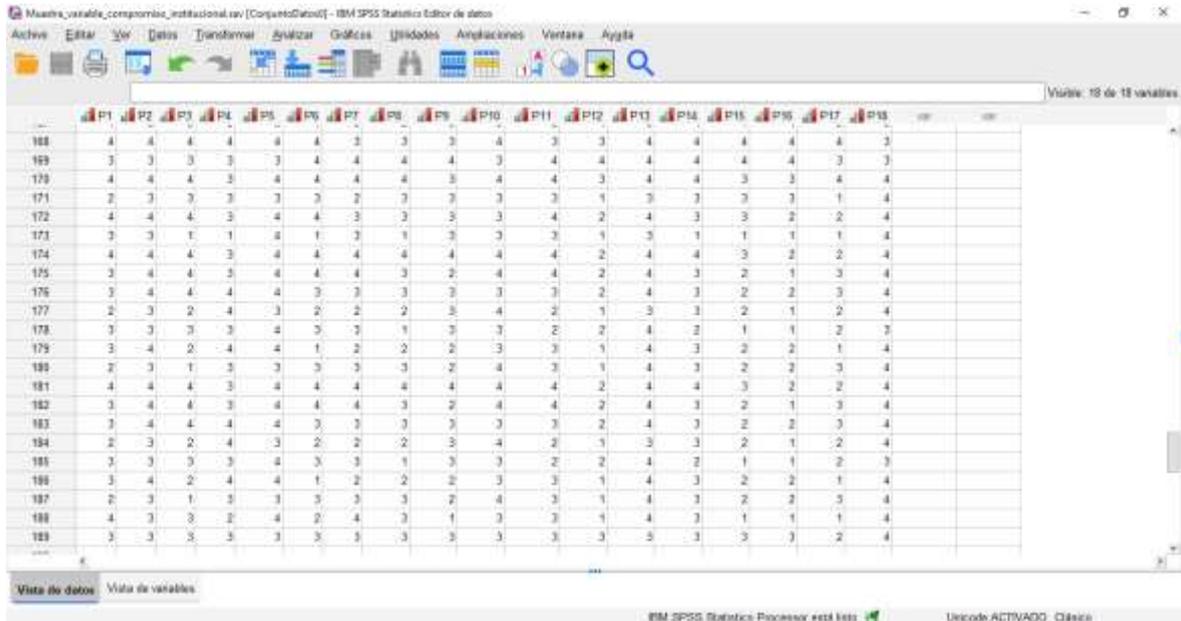
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

Vista: 18 de 18 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1	1	3
2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	1	4	3
3	4	3	3	2	4	2	4	3	1	3	3	1	4	3	1	1	1	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	
5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	1	1	4
6	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	2	2	4	4
7	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	1	1	3	3	
8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
9	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
10	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4
11	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	4	
12	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	2	4	
13	3	3	1	1	4	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	4
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	2	4
15	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2	4	3	2	1	3	4	
16	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	4	
17	2	3	2	4	3	2	2	2	3	4	2	1	3	3	2	1	2	4
18	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	2	2	4	2	1	1	2	3
19	3	4	2	4	4	1	2	2	2	3	3	1	4	3	2	2	1	4
20	2	3	1	3	3	3	3	3	2	4	3	1	4	3	2	2	3	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1	1	3	
22	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	3	4	3	3	1	4	3	
23	4	3	3	2	4	2	4	3	1	3	3	1	4	3	1	1	1	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unicode ACTIVADO Clases



Prueba de normalidad para la variable motivación laboral

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Motivación Laboral	
N		189	
Parámetros normales ^{a,b}	Media	61.45	
	Dev. Desviación	9.582	
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.142	
	Positivo	.142	
	Negativo	-.117	
Estadístico de prueba		.142	
Sig. asin. (bilateral) ^c		<.001	
Sig. Monte Carlo (bilateral) ^d	Sig.	.000	
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior	.000
		Límite superior	.000

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 2000000.

Prueba de normalidad para la variable compromiso institucional

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Compromiso Institucional	
N		189	
Parámetros normales ^{a,b}	Media	54.14	
	Desv. Desviación	7.926	
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.149	
	Positivo	.149	
	Negativo	-.133	
Estadístico de prueba		.149	
Sig. asin. (bilateral) ^c		<.001	
Sig. Monte Carlo (bilateral) ^d	Sig.	.000	
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior	.000
		Límite superior	.000

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 299883525.

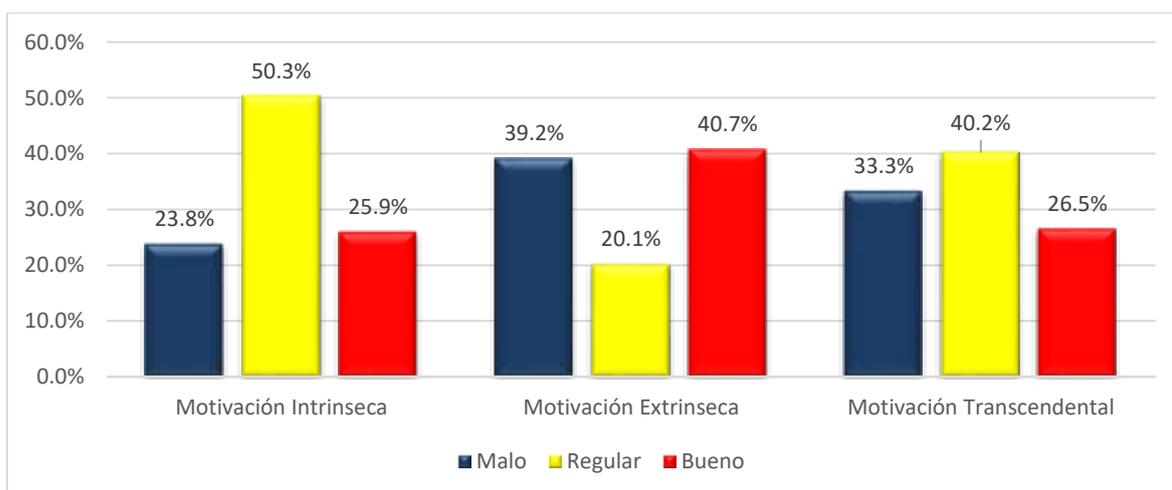
Dimensiones de la variable motivación laboral

Nivel de motivación Intrínseca	Frecuencia	Porcentaje
Malo	45	23.8
Regular	95	50.3
Bueno	49	25.9
Total	189	100.0

Nivel de motivación extrínseca	Frecuencia	Porcentaje
Malo	74	39.2
Regular	38	20.1
Bueno	77	40.7
Total	189	100.0

Nivel de motivación trascendental	Frecuencia	Porcentaje
Malo	63	33.3
Regular	76	40.2
Bueno	50	26.5
Total	189	100.0

Nivel de motivación laboral por dimensiones	Motivación Intrínseca	Motivación Extrínseca	Motivación Trascendental
Malo	23.8%	39.2%	33.3%
Regular	50.3%	20.1%	40.2%
Bueno	25.9%	40.7%	26.5%



Dimensiones de la variable compromiso institucional

Nivel de compromiso afectivo	Frecuencia	Porcentaje
Malo	38	20.1
Regular	95	50.3
Bueno	56	29.6
Total	189	100.0

Nivel de compromiso de continuidad	Frecuencia	Porcentaje
Malo	58	30.7
Regular	94	49.7
Bueno	37	19.6
Total	189	100.0

Nivel de compromiso normativo	Frecuencia	Porcentaje
Malo	57	30.2
Regular	96	50.8
Bueno	36	19.0
Total	189	100.0

Nivel de compromiso por dimensiones	Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
Malo	20.1%	30.7%	30.2%
Regular	50.3%	49.7%	50.8%
Bueno	29.6%	19.6%	19.0%

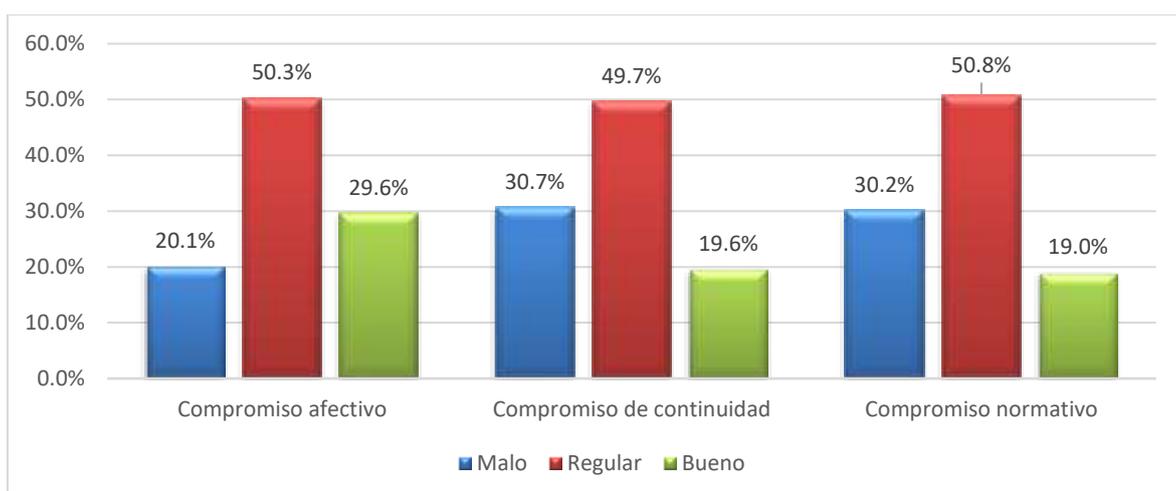


Diagrama de dispersión de motivación intrínseca y compromiso institucional de los colaboradores del hospital Las Mercedes

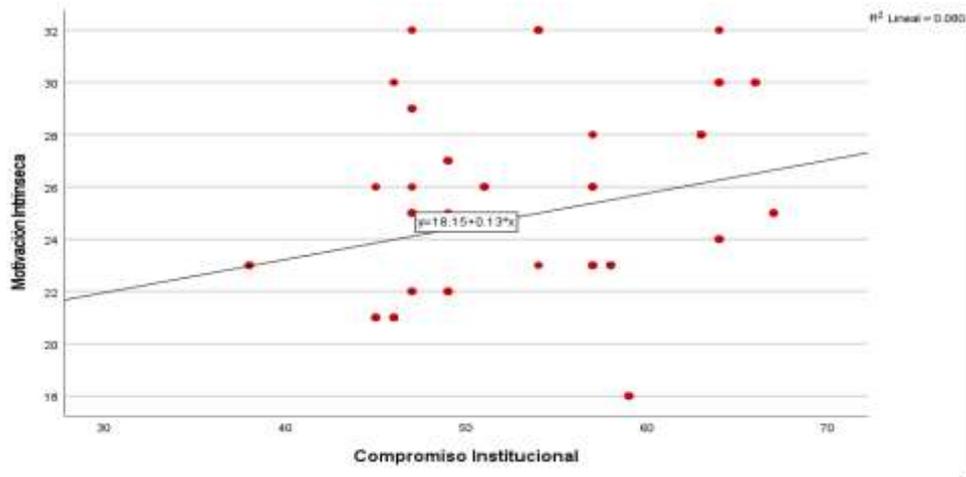


Diagrama de dispersión de motivación extrínseca y compromiso institucional de los colaboradores del hospital Las Mercedes

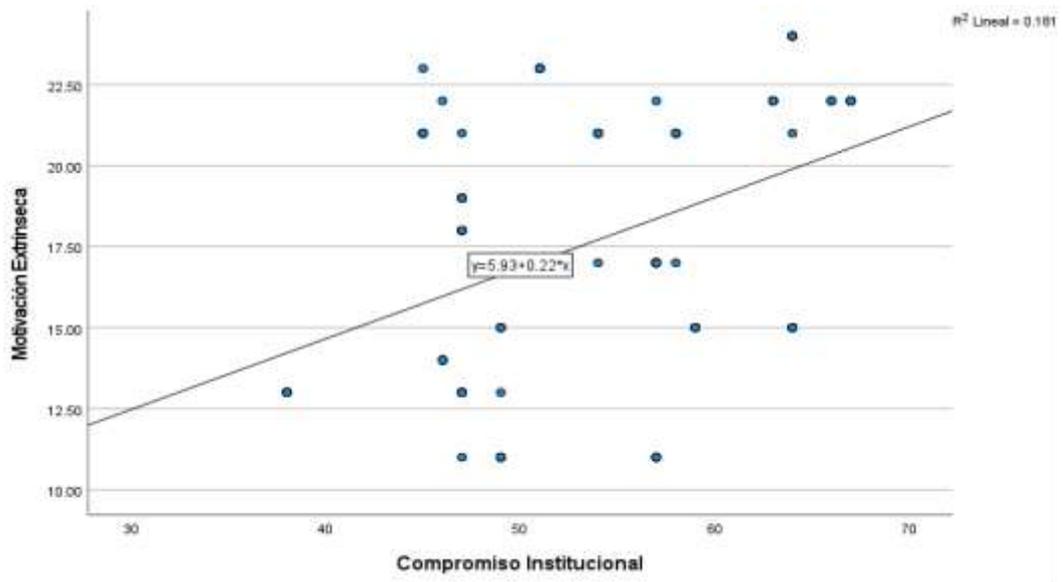


Diagrama de dispersión de motivación trascendental y compromiso institucional de los colaboradores del hospital Las Mercedes

