



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Motivación laboral y compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un Instituto de Enfermedades Neoplásicas de Junin,
2024

**Para optar el título de
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos**

Presentado Por:

Autor: Matamoros Huayllani, Marco Antonio

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-9090-5782>

Asesora: Dra. Benavente Sanchez, Yennys Katusca

Código ORCID: [https://orcid.org / 0000-0002-0414-658X](https://orcid.org/0000-0002-0414-658X)

Línea de Investigación General

Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

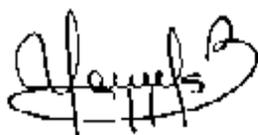
Yo, Matamoros Huayllani, Marco Antonio, Egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Motivación laboral y compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un Instituto de Enfermedades Neoplásicas de Junin, 2024", Asesorado por la Docente Dra. Benavente Sanchez, Yennys Katiusca, CE N° 003525040, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0414-658X>, tiene un índice de similitud de 15 (Quince) %, con código oid:14912:351648755, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma de autor(a)
Matamoros Huayllani, Marco Antonio
DNI N° 47320736



Firma de la Asesora
Dra. Benavente Sanchez, Yennys Katiusca
CE N° 003525040

Lima, 21 de Enero de 2024

DEDICATORIA

Para mi padre, que siempre me ayudo, en lo pequeño y en lo grande, en lo fácil y sobre todo en lo difícil.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Privada Norbert Wiener por su enorme y valioso apoyo en darme la oportunidad de poder desarrollarme a nivel personal y profesional. También agradezco a la Dra. YENNYS KATIUSCA BENAVENTE SANCHEZ por su asesoría y orientación, lo que me permitió encaminar la elaboración del presente trabajo académico paso a paso y poderme realizar.

Asesora: Dra. Benavente Sanchez, Yennys Katusca
Código ORCID: [https://orcid.org / 0000-0002-0414-658X](https://orcid.org/0000-0002-0414-658X)

JURADO

Presidente : Dr. Gamarra Bustillos, Carlos
Secretario : Dr. Molina Torres, Jose Gregorio
Vocal : Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

Índice

Índice	vii
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.1.1. Problema general.....	4
1.1.2. Problemas específicos	4
1.2. Objetivos de la investigación	5
1.2.1. Objetivo general	5
1.2.2. Objetivos específicos.....	5
1.3. Justificación de la investigación	6
1.4. Delimitaciones de la investigación	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes.....	8
A nivel internacional.....	8
A nivel nacional.....	10
2.2. Bases teóricas	14
2.3. Formulación de hipótesis.....	19
2.3.4. Hipótesis general	19
2.3.5. Hipótesis específicas	19
Hipótesis específicas 1.....	19
Hipótesis específicas 2.....	19
Hipótesis específicas 3.....	20
Hipótesis específicas 4.....	20
Hipótesis específicas 5.....	20
Hipótesis específicas 6.....	20
3. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Método de la investigación.....	22
3.2. Enfoque de la investigación.....	22
3.3. Tipo de la investigación.....	22
3.4. Diseño de investigación.....	23
3.5. Población, muestra y muestre	24
3.5.1. Población.....	24

3.5.2. Muestra Censal.....	24
3.5.3. Muestreo.....	24
3.5.4. Criterios de inclusión:.....	25
3.5.5. Criterios de exclusión:.....	25
3.6. Variables y operacionalización de variables	26
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	29
3.9. Aspectos éticos	30
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	32
4.1. Cronograma de actividades.....	32
4.2. Presupuesto.....	33
REFERENCIAS.....	35
Anexo N° 01	40
Matriz de consistencia.....	40
Anexo N° 02	42
Instrumentos de recolección de datos	42

Resumen

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024. La investigación descriptiva es de método hipotético deductivo, que es una investigación correlacional transversal descriptiva, es decir caracteriza la frecuencia con la que sucede algo en un grupo determinado de personas donde se realizara mediante una encuesta que consta de dos cuestionarios: el cuestionario de Motivación Laboral, que presenta 19 ítems y 6 dimensiones, y el cuestionario sobre Compromiso Organizacional, que consta de 15 ítems y 3 dimensiones. La población estará conformada por 84 personales de salud, que laboran en la unidad criticas: 05 médicos intensivistas, 18 licenciados en enfermería y 14 técnicos de enfermería (Unidad de Cuidados Intensivos) y 05 médicos oncólogos que rotan por diferentes servicios, 5 médicos cirujanos que también rotan por otros servicios, 1 medico emergenciólogo, 18 licenciados de enfermería y 18 técnicos de enfermería (Emergencia). El diseño que orienta su realización es no experimental transversal correlacional, y la técnica de recolección de datos será la encuesta. Para el análisis y procesamiento de datos se usará la Estadística descriptiva y la estadística inferencial para la contratación de hipótesis donde se utilizará como estadísticos de prueba de correlación: Coeficiente de correlación de Pearson o coeficiente de correlación de Spearman. El cuestionario de motivación laboral se validó mediante la medida KMO de 0.706 y la confiabilidad se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.834 (Bueno), y mediante la validación de constructo y pruebas de consistencia interna para el cuestionario de compromiso organizacional.

Palabras clave: Motivación laboral, compromiso organizacional, personal de salud.

Abstract

The objective of the research is to determine the relationship between work motivation and organizational commitment of health personnel in critical units, in an institute of neoplastic diseases in Junín, 2024. The descriptive research is a hypothetical deductive method, which is a research descriptive cross-sectional correlation, that is, it characterizes the frequency with which something happens in a certain group of people where it will be carried out through a survey that consists of two questionnaires: the Work Motivation questionnaire, which has 19 items and 6 dimensions, and the questionnaire on Organizational Commitment, which consists of 15 items and 3 dimensions. The population will be made up of 84 health personnel, who work in the critical unit: 05 intensive care doctors, 18 nursing graduates and 14 nursing technicians (Intensive Care Unit) and 05 oncologists who rotate through different services, 5 surgeons who They also rotate through other services, 1 emergency doctor, 18 nursing graduates and 18 nursing technicians (Emergency). The design that guides its implementation is non-experimental cross-sectional correlational, and the data collection technique will be the survey. For data analysis and processing, descriptive statistics and inferential statistics will be used to contract hypotheses where correlation test statistics will be used: Pearson's correlation coefficient or Spearman's correlation coefficient. The work motivation questionnaire was validated through the KMO measure of 0.706 and reliability was obtained with a Cronbach's Alpha of 0.834 (Good), and through construct validation and internal consistency tests for the organizational commitment questionnaire.

Keywords: Work motivation, organizational commitment, health personnel.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad, todas las organizaciones buscan que sus colaboradores se encuentren motivados y comprometidos con sus labores diarias, ya que son ellos quienes realizan una serie de acciones que permiten alcanzar los objetivos y, en última instancia, la misión de la organización. Como se sabe, "cuando una persona se encuentra motivada, se orienta hacia la meta, persiste y supera las dificultades que limitan su camino hacia el logro de dicha meta (1).

Influir en la motivación de un trabajador implica la interacción de diversos factores, que incluyen las cualidades personales de los trabajadores, las tareas que desempeñan y los sistemas organizacionales que afectan el entorno laboral. Es fundamental comprender que la conducta humana está orientada a alcanzar objetivos. Si un directivo logra motivar a un trabajador para alcanzar los objetivos organizacionales, también alcanzará los objetivos personales del trabajador(2).

Al analizar el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en una institución de salud pública en Tamaulipas, México, se observó que el 39% de los participantes se siente comprometido con la organización, y un 22% está totalmente de acuerdo con dicho compromiso. Estos resultados reflejan una positividad del 61% en la escala de respuesta, evidenciando que, a pesar de las adversidades, el personal sigue demostrando dedicación y esmero en la calidad de la atención brindada al paciente (3).

En una investigación realizada en profesionales de la salud en un hospital del sur de Chile durante los años 2022-2023, se observó una tendencia general a estar "de acuerdo" con un compromiso adecuado hacia la organización. Este hallazgo es satisfactorio, considerando el contexto en el que se desenvuelven. Se destacó que el apego emocional a la organización es

más fuerte que el sentimiento de necesidad o conveniencia de permanecer en ella, o cualquier sentimiento de obligación moral o retribución por los años trabajados. En consecuencia, el compromiso organizacional de la población estudiada se describe como "neutral o indiferente", con una tendencia a estar "de acuerdo" (4).

En un estudio realizado al personal de salud de emergencia en un hospital nacional de Lima, Perú en 2023, se observó que el 55% de las personas reportó un compromiso laboral medio, mientras que el 45% indicó un compromiso alto. Del mismo modo, el 68% manifestó un compromiso afectivo alto, el 32% medio; el 54% describió un compromiso normativo medio, el 38% alto; y el 65% indicó un compromiso de continuidad medio, el 26% alto. Estos resultados sugieren diferentes niveles de compromiso, tanto laboral como afectivo, entre los profesionales de la salud de dicho hospital(5).

Al aplicar instrumentos a 100 trabajadores de un hospital nivel II-1 en Trujillo, se observó que el 81% percibía un nivel medio de motivación, mientras que el 19% tenía un nivel alto. En cuanto a la motivación intrínseca, el 5% la percibió como baja, el 63% como nivel medio y el 32% como alto. En la motivación extrínseca, el 9% la consideró baja, el 66% media y el 25% alta. Finalmente, en la motivación trascendental, el 5% tuvo nivel bajo, el 81% nivel medio y el 14% nivel alto. Estos resultados proporcionan una visión detallada de los niveles de motivación en diferentes dimensiones entre los colaboradores(6).

De 30 profesionales de enfermería que trabajan en el área de cuidados intensivos del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, Perú el 58% presentó una motivación laboral regular, el 36% buena y el 6% mala. En el Policlínico Continental, Huancayo, el 72.09% de los colaboradores tienen una motivación regular, el 4.65% buena y el 2.33% mala. Se evidencia que el 48.84% tiene tanto una motivación como un desempeño laboral regulares, mientras que el 23.26% tiene una motivación regular y un

desempeño bueno. Además, el 18.60% posee una motivación mala y un desempeño regular(7).

En el Policlínico Continental de Huancayo, se observa que el 72.09% de los colaboradores muestra una motivación considerada como regular, mientras que un 4.65% demuestra tener una motivación buena. Asimismo, se evidencia que el 48.84% de los colaboradores experimenta una motivación laboral regular. Además, un 23.26% de los colaboradores muestra una motivación regular. Por otro lado, el 18.60% presentan una motivación considerada como mala (8).

En una investigación sobre el desempeño y la motivación en el personal de salud en la unidad de cuidados intensivos y emergencia, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024.se encontró que el 62.5% tiene una motivación laboral mediana, el 25% poca y solo el 12.5% alta. Respecto al desempeño laboral, el 57.5% tiene un desempeño mediano, el 33.8% inadecuado y solo el 8.8% un desempeño adecuado (9).

Durante las labores del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024, se han registrado expresiones de algunos profesionales de enfermería que señalan la falta de oportunidades para el desarrollo profesional por parte del instituto. Además, otros profesionales de la salud mencionan restricciones en los cambios de turno, así como problemas internos y externos. Se destaca la disconformidad entre algunos profesionales debido a la percepción de posibles despidos, así como la presencia de ansiedad, depresión y conductas agresivas que afectan las relaciones entre colegas. Entre las inquietudes planteadas, se resalta la falta de interés del área de salud ocupacional para abordar estos problemas, y se menciona la percepción de "dureza e incomprensión" por parte de los directivos. Algunos profesionales expresan su preocupación por posibles rotaciones a otras áreas, lo cual consideran incómodo e innecesario. Además,

algunas enfermeras señalan que las limitaciones en los cambios de turno para realizar estudios impactan negativamente en su compromiso laboral en el área de trabajo, entre otras preocupaciones. En este contexto, se plantea la presente investigación, dando lugar al problema de investigación que se aborda a continuación.

1.1.1. Problema general

¿Cómo la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud de las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024?

1.1.2. Problemas específicos

- ¿Cómo la desmotivación se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024?
- ¿Cómo la regulación externa social se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024?
- ¿Cómo la regulación externa material se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024?
- ¿Cómo la regulación introyectada se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024?

- ¿Cómo la regulación identificada se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024?
- ¿Cómo la motivación intrínseca se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Determinar cómo la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024.

1.2.2. Objetivos específicos

- Describir como la desmotivación se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024.
- Describir como la regulación externa social se relaciona del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024.
- Describir como la regulación externa material se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024.

- Describir como la regulación introyectada se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024.
- Describir como la regulación identificada se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024.
- Describir como la motivación intrínseca se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024.

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación Teórica

Este trabajo de investigación aportara informaciones sistematizadas y actualizadas de la motivación laboral y compromiso organizacional. Asimismo, servirá de antecedente bibliográfico para próximas investigaciones de enfoque cuantitativo y cualitativo.

1.3.2. Justificación Metodológica

El propósito principal de este estudio es indagar y entender los niveles de motivación laboral y compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024. Además, la aplicación de los instrumentos de investigación permitirá obtener una comprensión detallada en contextos específicos que hasta ahora no han sido objeto de estudio.

1.3.3. Justificación Práctica

Los hallazgos de la investigación proporcionarán un entendimiento sobre la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024. Esto no solo tiene el propósito de incentivarlos hacia el cambio, sino también de fomentar la adopción de prácticas de vida más saludables. Asimismo, los resultados de este estudio serán valiosos para los profesionales de enfermería al ofrecer una perspectiva más completa sobre cómo la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería pueden afectar su rendimiento y satisfacción en el ámbito laboral.

1.4. Delimitaciones de la investigación

1.4.1. Temporal

La investigación se ejecutará en el año 2024.

1.4.2. Espacial

El estudio se realizará en las instalaciones de las unidades críticas, en un Instituto de Enfermedades Neoplásicas de Junín, 2024.

1.4.3. Unidad de Análisis

La unidad de análisis para el desarrollo de la investigación son los licenciados en enfermeras, médicos intensivistas, técnicos en enfermería, médicos oncólogos, médicos cirujanos, médicos emergenciólogo, que laboran en las unidades críticas.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

Bayser (10) en su estudio realizado el año 2022 en Argentina considero como objetivo: describir la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Método: se realizó un estudio observacional, descriptivo, de corte transversal desde noviembre de 2021 a enero de 2022 en profesionales de enfermería de una institución pública en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La muestra estuvo constituida por 60 profesionales de enfermería de una institución pública seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se utilizaron dos instrumentos: abordaje de la motivación en tres dimensiones y evaluación del desempeño laboral por competencias. La muestra se caracterizó por ser del género femenino, entre 34 y 53 años, y poseer formación de enfermero profesional mayormente. El desempeño profesional, en las tres dimensiones, fue de nivel medio en más del 96% de la muestra, y destaca que no se encontraron personas con desempeño alto. El análisis inferencial entre la motivación general y las 3 dimensiones del desempeño profesional tuvieron una correlación positiva estadísticamente significativa, por lo que se puede afirmar que, en las tres dimensiones, a mayor motivación general, mayor es el desempeño profesional. Se concluyo que uno de los hallazgos más importantes es la correlación positiva estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño profesional. Esto demuestra la necesidad de futuras investigaciones donde se evalúen estrategias de intervención que caractericen cualitativamente y eleven ambos indicadores según los resultados obtenidos

Bernal et al (11), en su estudio realizado el año 2021 en México, tuvo como objetivo “Analizar el compromiso organizacional de profesionales de la salud”. El estudio se aborda bajo un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, mediante la aplicación del cuestionario propuesto por Allen & Meyer. La muestra de participación está conformada por 235

trabajadores del área médica, paramédica y administrativos de una institución de salud pública localizada en Tamaulipas, México. Se determinó un alto compromiso organizacional por parte del personal encuestado, lo cual motiva la gestión de buenas prácticas laborales para corresponder a su compromiso con la organización ante las actuales condiciones en que realizan su función. Se concluyó que el personal encuestado manifestó en mayoría de opinión, tener un alto compromiso laboral hacia su centro de trabajo, a pesar de la crisis y deficiencias de recursos que ha presentado el sistema de salud nacional.

Fuentes et al (12), en su estudio realizado el año 2020 en Colombia y Venezuela, tuvieron como objetivo “Analizar el compromiso organizacional como estrategia para implementar cambios en instituciones hospitalarias”. La investigación es de tipo descriptiva, no experimental. La muestra poblacional quedó conformada por 32 informantes del ESE Hospital Nuestra Señora de los Remedios, del municipio Riohacha-La Guajira, Colombia; y 32 informantes del Hospital Universitario de Maracaibo, municipio Maracaibo Zulia, Venezuela, para un total de 64 informantes, los informantes clave forman parte del personal médico de planta y contratado que prestan servicios en el área de hospitalización. La información fue colectada mediante encuesta, aplicando un instrumento, contentivo de 48 ítems, el cual fue debidamente validado por expertos, cuya confiabilidad fue medida a través de una prueba piloto. El estadístico utilizado para medir la estabilidad fue el Alpha de Conbrach, cuyo valor alcanzó un 0,83, lo cual significa que las mediciones realizadas con el instrumento son confiables. Se concluye que ambas instituciones evidencian rasgos de un alto compromiso organizacional, por lo tanto, se facilita la introducción de cambios en las referidas instituciones.

A nivel nacional

Paredes (13) en su estudio realizado el año 2023 en Chiclayo, Perú tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público. Está estructurada con el enfoque cuantitativo, de tipo básica, correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 108 enfermeros y para el acopio de la información se aplicó el cuestionario que incluía 40 ítems de la variable motivación y 18 ítems en el compromiso organizacional, valorados con la escala de Likert, legitimados por juicio de 3 expertos. La confiabilidad del instrumento fue mediante el Alfa de Cronbach cuyo valor fue de 0,864 y 0,879 indicando alta confiabilidad. De acuerdo al coeficiente de correlación se aplicó el Rho de Spearman cuyo valor fue 0,462 entre las variables. También se utilizó el Rho de Spearman para calcular la correlación entre la variable compromiso y la dimensión necesidad de logro obteniendo resultado de 0,340 (significativa), asimismo con la dimensión necesidad de poder resultando el valor de 0,15 (positiva moderado) y con la dimensión necesidad de afiliación dando un resultado de 0,314 (positiva baja). De esta manera se concluye que hay relación entre las variables objeto de la investigación.

Romaní y Llanco (14) en su investigación realizado el 2022 en Huancayo, Perú considero como objetivo “Determinar la relación que existe entre motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de salud del centro de salud de Pilcomayo - Huancayo, 2022”. La investigación correspondió a un tipo de investigación básica, de diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 34 trabajadores del Centro de Salud de Pilcomayo – Huancayo, no se estimó muestra, solo se trabajó con criterios de inclusión y exclusión. La cual fue no probabilístico censal, conformado por toda la población. La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue

la encuesta y como instrumento el cuestionario para valorar la variable motivación laboral se empleó la escala de motivación laboral adaptada, y para la variable compromiso organizacional se usó la escala de compromiso organizacional. De los 34 personales encuestados en el Centro de Salud de Pilcomayo, ningún personal muestra un nivel de motivación laboral bajo, una alta proporción del 67,6% (23) representa un nivel medio de motivación laboral, de los cuales proporcionalmente el 56% (19) muestran un compromiso organizacional y un 3% (1) y 9% (3) un compromiso organizacional alto y bajo respectivamente. Así mismo, se puede observar que un porcentaje considerable del 32,4% (11) mencionan tener un nivel alto de motivación laboral, pero se muestra que el 29% (10) tienen un compromiso organizacional medio y solo el 3% (1) compromiso organizacional alto. Por lo cual, se puede afirmar que aproximadamente 7 de cada 10 trabajadores del centro de salud perciben un nivel medio de motivación laboral y 3 un nivel alto, y en cuanto a su compromiso organizacional aproximadamente 6 de cada 10 tienen un compromiso organizacional medio y 4 compromiso alto. Se concluye que existe relación significativa entre motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de salud del centro de salud de Pilcomayo - Huancayo, 2022. (Rho de Spearman de 0.862; $p=0.014<0.05$).

Amacifén (15) en la investigación realizada en Tarapoto en el año 2022, el objetivo fue establecer la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de salud del servicio de emergencia del hospital II-2 Tarapoto en el año 2022. Estudio con enfoque cuantitativo, tipo aplicado, correlacional, no experimental, transversal, no probabilístico, por conveniencia, con una población de estudio de 95 personal de salud del servicio de emergencia. Para medir la motivación laboral se utilizó el cuestionario de motivación de Steers y Braustein, adaptado por Avila y Gamarra; para medir compromiso organizacional se utilizó el cuestionario de Meyer y Allen, adaptado por Álvarez. Los resultados fueron que el 87.4% presentó motivación alta, 11.6% presentó medio, 1.1% bajo.

En cuanto a compromiso organizacional, el 71.6% tiene compromiso medio, 23.2% alto, 5.3% bajo. Asimismo, se encontró relación positiva moderada entre necesidades de logro y compromiso organizacional ($r=0.598$), necesidades de poder y compromiso organizacional ($r=0.589$), necesidades de afiliación y compromiso organizacional ($r=0.536$). Se concluye que la motivación laboral tiene una relación positiva baja y significativa con el compromiso organizacional ($r=0.358$).

Espinoza (16) en el estudio realizado el año 2021 en Lima considero como objetivo principal determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la red salud San Miguel. Respecto a la metodología, es una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo – correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. En cuanto a la población, estuvo constituida por 230 colaboradores y la muestra estuvo conformada por 145 trabajadores, siendo el tipo de muestreo el no probabilístico y a conveniencia del autor. Con respecto a los resultados, los datos descriptivos indican que el 59,3% de los trabajadores presentan niveles bajos de motivación laboral y el 40,7% indican tener niveles medios, en tanto que no existe cifras para los niveles altos; asimismo, los datos para la variable compromiso organizacional, se evidencia que el 51,7% de trabajadores presentan niveles bajos, el 47,6% niveles medios y solamente el 0,7% presentaron altos niveles de compromiso organizacional. Se concluye afirmando la correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la red salud de San Miguel.

Rojas and Venegas (17) en la investigación realizada en el año 2021, Trujillo Perú el objetivo fue determinar el nivel de relación existente entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal administrativo del Hospital Belén del distrito de Trujillo, 2021. La problemática de la investigación esta aludida a la siguiente interrogante:

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre motivación laboral y compromiso organizacional del personal administrativo del Hospital Belén, Trujillo, 2021? y siendo la hipótesis: La motivación laboral, mejora significativamente el compromiso organizacional del personal administrativo del Hospital Belén del distrito de Trujillo, 2021. La investigación está desarrollada con un diseño de tipo correlacional. Para la recolección de datos se aplicó dos cuestionarios, que fueron aplicados a los 80 trabajadores del Hospital Belén. tuvo como resultados que los colaboradores se encuentran en un nivel regular con respecto a la motivación laboral, manifestado por un 60.00% y en un nivel regular con respecto a el compromiso organizacional con una representación del 46.25%. En conclusión, se determino que existe una relación positiva alta entre las variables motivación laboral y compromiso organizacional, tal y como lo demuestra el valor de Tau-b de Kendall de $r=0,617$ y con un valor $p=0.000<0.05$ demostrando que la relación es altamente significativa.

Bendezú and Ugarte (18) en su estudio realizado en Cuzco 2020 considero como objetivo determinar en qué medida la motivación se relaciona con el compromiso organizacional del personal administrativo en la unidad ejecutora 410 hospital de Quillabamba – Provincia de la Convención – 2020; el estudio es de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y con un alcance correlacional; la muestra comprende 34 colaboradores a quienes se aplicó un cuestionario de 38 preguntas ; de acuerdo a los resultados de la investigación , la motivación presenta un nivel medio con un promedio de 2.92 mientras que el compromiso organizacional presenta un nivel medio con un promedio de 3.31 , considerando estos resultados , al 95% de confiabilidad se puede afirmar que existe correlación entre la motivación y el compromiso organizacional con $p=0.000$ se acepta la hipótesis planteada, siendo el grado de relación $r= 0.455$, de acuerdo a la escala de valores de Spearman tiene una correlación positiva moderada.

2.2. Bases teóricas

2.2.2. Motivación laboral.

La motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades. Es decir, es el impulso de satisfacer las necesidades que se haya presente en el empleado en la autorrealización, mejores condiciones laborales y satisfacción de necesidades personales, vienen a ser el detonante que producirá la reacción en el empleado a fin lograr esa máxima sensación de confort que produce la realización o cristalización de la meta planteada (19).

2.2.2.1. Factores que influyen en la motivación laboral

1. Lugar de trabajo

En algunos casos, los puestos de trabajo no son los más adecuados para las labores de los colaboradores, dependiendo de las actividades que deba realizar, sea por temas de mobiliario o por falta de herramientas necesarias para cumplir con ellas. Por consiguiente, es necesario que la empresa disponga de un lugar de trabajo cómodo, con el que se puedan desarrollar las tareas de la forma más óptima posible (20).

2. Ambiente de trabajo

Las diferencias en las personas siempre van a existir, pero lo ideal es encontrar no solo un gran nivel de tolerancia entre los compañeros que conforman el equipo de trabajo, sino que también haya respeto y colaboración entre ellos. Además, para

ello, es necesario que los líderes garanticen un ambiente laboral positivo, donde se incentive el apoyo mutuo entre los integrantes (20).

3. Participación y autonomía

Incluir a tus colaboradores en la toma de decisiones de la empresa es muy importante ya que permite conocer sus puntos de vista, con los cuales se pueden encontrar soluciones acertadas a diferentes problemáticas de la empresa. Por su parte, permitirles a tus colaboradores que realicen sus actividades sin presión, esto les da la sensación de confianza y autonomía que necesitan para desenvolverse con tranquilidad, cumpliendo con cada una de sus asignaciones sin inconvenientes (20).

4. Condiciones de trabajo

Factores como: Las comisiones, los horarios flexibles, los bonos, Entre otros incentivos que se puedan incluir en la remuneración de un colaborador, generarán una mayor satisfacción con su lugar de trabajo. Esto se debe a que las personas se sienten motivadas cuando se les reconoce lo que hacen en pro de la empresa, más allá de la retribución económica, es el gesto que tiene la empresa con ellos, resaltando lo importantes que son para su crecimiento (20).

2.2.3. Compromiso organizacional

Diversos autores han abordado el tema del Compromiso Organizacional a lo largo del tiempo. Steers, en 1977, lo conceptualizó como "la fuerza relativa de identificación y participación de un empleado en la organización, así como la manera

en que se identifica con ella". Posteriormente, Meyer y Allen, en 1990, lo definieron como un estado psicológico inherente a las relaciones entre los empleados y la organización, con implicaciones en la decisión de continuar siendo miembros de la misma. Colquitt, LePine y Wesson, en 2007, ampliaron esta definición considerando el Compromiso Organizacional como el deseo del trabajador de seguir siendo parte de la organización. Estos autores coinciden en que esta perspectiva influye en la retención o rotación del personal. Además, Kruse en 2013 vincula el compromiso con un sentimiento que impulsa a los empleados a quedarse en la empresa, recomendarla y contribuir a su imagen corporativa. En la perspectiva de Chiang et al. en 2010 y Sorenson en 2013, el Compromiso Organizacional requiere esfuerzos a largo plazo, fomentando la participación de los trabajadores, promoviendo la comunicación bidireccional entre jefes y empleados, y reconociendo sus esfuerzos. Frias, en 2014, destaca que el compromiso organizacional debe fluir de arriba hacia abajo, sosteniéndose con seguimiento constante por parte de los altos directivos. Frias identifica cinco componentes clave del compromiso: 1) focalización del compromiso, 2) búsqueda del bienestar, 3) comunicación al equipo, 4) garantía de un trato equitativo y, por último, 5) fomento de la participación. En particular, destaca la importancia de informar al equipo, ya que empleados no comprometidos suelen quejarse de falta de claridad sobre la dirección de la empresa. Estos componentes contribuyen al clima organizacional, un aspecto crucial según Cardona, Ramirez y Pardo en 2016, quienes lo consideran un factor determinante del compromiso individual en la organización. (21).

2.2.3.1. Características que influyen en el compromiso organizacional

1. Formación y desarrollo:

Se requiere de las habilidades en el conocimiento y el manejo emocional que permitan la generación del compromiso con la organización; “no hay compromiso organizacional, sin formación y desarrollo”, en ese sentido Stallworth ha probado que existe un efecto positivo del mentoring en el compromiso organizacional. Sin embargo, a mayor formación menor compromiso, debido a las oportunidades que se presentan para individuos con mayor formación, disminuye el compromiso de continuidad. En contraparte, la capacitación para actuar (conocimiento teórico-práctico) es un predictor importante del compromiso, apoyando la idea de que esta acción sea propiciada por los líderes o jefes.

2. Satisfacción en el trabajo:

El interés en la satisfacción laboral radica en el impacto que tiene en la rotación y en la productividad, siendo uno de los conceptos que más se han relacionado con el compromiso organizacional, y considerándose un antecedente del mismo; es definida por Locke, como un sentimiento positivo hacia el trabajo; de acuerdo con la teoría del bienestar de los trabajadores se puede concluir que la satisfacción laboral representa un beneficio para patronos y trabajadores, al considerarse no sólo como la evaluación de la situación laboral actual, sino también del placer que ésta significa para el trabajador; los empleados insatisfechos no se involucran en su trabajo, presentan conductas no deseadas y por lo tanto, no se comprometen con la organización. Se considera la satisfacción laboral como el factor más importante para el compromiso organizacional, existiendo una relación positiva con éste,

específicamente con el afectivo, representando a su vez un papel fundamental en el desarrollo del compromiso organizacional y con el puesto desempeñado.

3. Satisfacción por la vida:

Se define como la “evaluación global de la persona sobre su vida”, y la satisfacción que se encuentra en ésta es parte del bienestar y tiene dos enfoques, el primero se relaciona con las emociones positivas, y el segundo con el desarrollo del potencial humano. Se conecta con el compromiso laboral, especialmente con el afectivo, y dicha relación está regulada por la vitalidad o energía experimentada en el trabajo, siendo causada debido a que tanto la satisfacción por la vida como el engagement, son actitudes que requieren un estado psicológico positivo, el cual provoca una actitud, que se traduce en compromiso organizacional. Dado que las personas pasan mucho tiempo de su vida en el trabajo, es razonable pensar que consideran ese tiempo como parte de su vida, de ahí que los empleados que disfrutan de su trabajo y quieren permanecer en él, es decir, están comprometidos, posean una satisfacción mayor por la vida; entonces ésta es un vínculo emocional con la empresa, que tiene un impacto en el compromiso, incluso mayor que la lealtad o que el costo de dejar el empleo.

4. Bienestar psicológico:

Es un estado mental positivo, un estado emocional en que se encuentra una persona en su ambiente laboral, considerando su actuar y el placer que el entorno laboral le brinda, y es un requerimiento para el compromiso organizacional. El bienestar psicológico puede representar diversos beneficios, para el individuo y para la organización, y promueve además de la salud el compromiso afectivo, sugiriendo que la relación es bidireccional; el compromiso normativo es un predictor significativo de bienestar psicológico (22).

2.3. Formulación de hipótesis.

2.3.4. Hipótesis general

Hi: Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024.

Ho: No existe una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024

2.3.5. Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

Hi: Existe una relación significativa entre la desmotivación laboral y el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024.

Ho: No existe una relación significativa entre la desmotivación laboral y el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024.

Hipótesis específicas 2

Hi: Existe una relación significativa entre la regulación externa social y el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024.

Ho: No existe una relación significativa entre la regulación externa social y el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024.

Hipótesis específicas 3

Hi: Existe una relación significativa entre la regulación externa material y el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024.

Ho: No existe una relación significativa entre la regulación externa material y el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024.

Hipótesis específicas 4

Hi: Existe una relación significativa entre la regulación introyectada y el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024.

Ho: No existe una relación entre la regulación y el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024.

Hipótesis específicas 5

Hi: Existe una relación significativa entre la regulación identificada con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024.

Ho: No existe una relación significativa entre regulación identificada y el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024.

Hipótesis específicas 6

Hi: Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024.

Ho: No existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método hipotético deductivo es un proceso científico que permite la formulación de hipótesis con la finalidad de resolver algún problema y se utilizará en el presente estudio para examinar y comprender las relaciones entre variables específicas, como la motivación laboral y el compromiso organizacional de una manera lógica. Por otro lado, se utilizará para la prueba de hipótesis (23).

3.2. Enfoque de la investigación

La investigación que realizó está alineada con la perspectiva cuantitativa, ya que busca aplicar los resultados del estudio de manera general. Además, es crucial que los investigadores eviten cualquier influencia en el fenómeno que están observando o midiendo, procurando minimizar al máximo sus creencias, sentimientos, tendencias y deseos, según lo indicado por Weil.(24)

3.3. Tipo de la investigación

El tipo de investigación adoptado fue aplicada. Siguiendo la perspectiva de Hernández y Mendoza(25), la investigación aplicada tiene como objetivo abordar problemas específicos y prácticos en contextos prácticos, como empresas o situaciones sociales. Además, busca

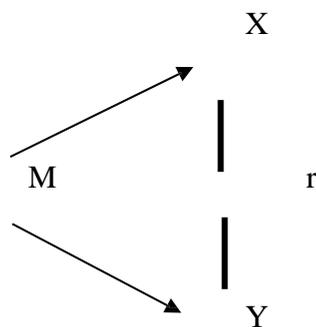
generar nuevo conocimiento que sea útil y contribuya al enriquecimiento del cuerpo existente de conocimientos.

3.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue experimental transversal correlacional. Es decir es no experimental. Ya que según Arispe et al. (26), en este diseño el investigador no realiza una manipulación intencional de las variables. Por otro lado, Kesmodel (27).

Asimismo, el nivel del estudio fue correlacional debido a que se estableció la relación existente entre las variables de estudio; es decir, respuestas rumiativas y el estrés académico de los estudiantes de una universidad privada de Lima, Seeram (28).

Diseño no experimental transversal correlacional. Esquema:



Dónde:

M: Muestra del personal de salud de las unidades críticas en un Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas de Junin,2024.

X: Motivación laboral.

Y: Compromiso organizacional.

r: Relación.

3.5. Población, muestra y muestre

Está conformado por el personal de salud de las unidades críticas, en un Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas de Junin,2024.

3.5.1. Población

La población estará conformada por el personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024, distribuidos de la siguiente manera, la población objetivo de estudio estará conformado por 84 personales de salud, que labora en la unidad de cuidados y emergencia distribuidos de la siguiente manera: 05 médicos intensivistas, 18 licenciados en enfermería y 14 técnicos de enfermería (Unidad de Cuidados Intensivos) y 05 médicos oncólogos que rotan por diferentes servicios, 5 médicos cirujanos que también rotan por otros servicios, 1 medico emergenciólogo, 18 licenciados de enfermería y 18 técnicos de enfermería (Emergencia)

3.5.2. Muestra Censal

Para el desarrollado la investigación no se hará un cálculo muestral debido a que la población es accesible y finita y que está conformando por 84 profesionales de la salud donde se denomina muestra censal o población muestral.

3.5.3. Muestreo

No hay necesidad de realizar los muestreos, dado que se trabajarán con todo el personal de salud nombrado y Cas indeterminado.

3.5.4. Criterios de inclusión:

- Personal de salud con antigüedad laboral mayor a 1 año
- Personal de salud que solo rotan por el área de la unidad de cuidados intensivos
- Personal de salud que solo rotan por el área de emergencia
- Personal de salud de ambos sexos
- Personal de salud con amplia experiencia laboral mayor a 3 años

3.5.5. Criterios de exclusión:

- Personal de salud que viene de apoyo
- Personal de salud contratados por la modalidad de terceros
- Personal de salud contratados por plaza Minsa
- Personal de salud con licencia de maternidad o periodo de vacaciones

3.6. Variables y operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Motivación laboral	Proceso mediante el cual el individuo se impulsa a actuar, después de haber evaluado las consecuencias de la acción, en otras palabras, la medida en la que dicha acción traerá consigo la satisfacción esperada.	<p>Esta variable se evaluará a través de un instrumento documental donde prestan los servicios de salud</p> <p>Se aplicará un instrumento realizando una actividad para obtener resultados</p> <p>Información adquirida mediante una aplicación de un instrumento para obtener resultados</p> <p>Se refiere a la regulación del comportamiento donde se medirán con un instrumento documentado</p> <p>La realización de una actividad, porque se identifica lo acepta como propio donde se obtendrá resultados a través de un instrumento</p> <p>Se aplicará un instrumento documentado para la evaluación de la actividad por el propio bien de la persona</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desmotivación - Regulación externa social - Regulación externa material - Regulación introyectada - Regulación identificada - Motivación intrínseca 	<p>1 falta de valoración del esfuerzo</p> <p>1 aprobación 2 respeto 3 crítica</p> <p>1 compensación financiera 2 seguridad laboral 3 permanencia laboral</p> <p>1 Ego 2 orgullo 3 culpa 4 vergüenza</p> <p>1 valores personales 2 importancia del esfuerzo 3 significado personal</p> <p>1 trabajo divertido 2 trabajo interesante 3 Trabajo emocionante</p>	Ordinal cuantitativa	<p>Baja (1-5 puntos)</p> <p>Media (6-10 puntos)</p> <p>Alta (11 – 15 puntos)</p>

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Compromiso organizacional	"Estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización, y tiene implicaciones en la decisión de continuar o separarse de ella."	El compromiso organizacional se evaluará a través de un instrumento documentado donde el estado psicológico se caracteriza la relación de los empleados, donde prestan servicios.	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso afectivo - Compromiso de continuidad - Compromiso normativo 	<p>1 grado de identificación de los empleados con la organización.</p> <p>2 deseo de permanencia en la organización</p> <p>1 grado en que los empleados reconocen haber invertido tiempo y esfuerzos suficientes como para abandonar la organización</p> <p>2 reconocimiento de los empleados de tener pocas oportunidades de encontrar otros empleos</p> <p>1 grado de lealtad de los empleados hacia la organización.</p> <p>2 grado en que los empleados y se sienten moralmente obligados a continuar en la organización.</p>	Ordinal cuantitativa	<p>Bajo (1-7 puntos)</p> <p>Regular (8-13 puntos)</p> <p>Alto (14-19 puntos)</p>

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

El trabajo empleara la encuesta como técnica. Con respecto, a la encuesta señala Merino (29) que es una técnica apropiada para recolectar los datos de investigación cuantitativa, permite la obtención de una información estructurada y homogénea en los sujetos entrevistados y su finalidad es la obtención de resultados numéricos. En el trabajo se utilizará para la recolección de los datos el cuestionario porque permitirá conocer la relación entre las variables del estudio. Para Arias (30) el cuestionario es un instrumento de recolección de información estructurado por ítems o preguntas coherentes con los objetivos de la investigación, a través de ellos se puede conocer y medir el fenómeno en estudio. Se empleará para la variable Motivación laboral y Compromiso organizacional el cuestionario.

3.7.1. Validación

La validación del instrumento es definida por Hernández et al. como el grado que posee el instrumento para medir los datos recolectados mediante el. La validación del instrumento se realizó a través de validez de contenido, el cual se define como el grado en el cual el instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se está midiendo.

Inicialmente la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) elaborada por Gagné et al. (2014), mide la motivación laboral a partir de 5 dimensiones; desmotivación, regulación extrínseca, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca; siendo el sustento teórico de este instrumento, la Teoría de la Autodeterminación, una teoría de la motivación desarrollada por Edward Deci y Richard Ryan en 1985, con el interés principal de explicar los procesos psicológicos que promueven un funcionamiento y salud óptimos. Posteriormente el cuestionario de motivación laboral se validó mediante la medida KMO de 0.706 y la confiabilidad se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.834 (Bueno) (31).

El cuestionario de compromiso organizacional

Se validó el instrumento mediante la validación de constructo, realizándose pruebas de contenido y de validez aparente, por investigador experto en el campo de las ciencias sociales, adscrito a la Universidad Autónoma de Baja California. En la validación aparente, se verificaron los indicadores establecidos y se validó que son aptos para medir las dimensiones de cada variable. Además, se verificó que los ítems propuestos sean los idóneos para aportar la información que se desea medir en los constructos, atendiendo los ajustes indicados por el experto. En las pruebas de contenido, se revisó y confirmó que las ediciones que habrán de efectuarse a través de los ítems, sean suficientes para medir a los constructos. La escala de medición empleada es Likert, y esta comprende del uno al cinco, donde uno representa “En desacuerdo”, dos “Algo en desacuerdo”, tres “Indeciso”, cuatro “Algo de acuerdo” y cinco “De acuerdo”. Además, contiene seis espacios para el registro de los datos demográficos: edad, género, escolaridad, situación laboral, antigüedad en la organización y unidad administrativa de adscripción. Una vez aplicados los 30 cuestionarios, los datos proporcionados por los encuestados se registraron en el programa estadístico SPSS y se obtuvieron los valores de los coeficientes de asimetría y curtosis, los cuales se muestran a continuación (32)

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

En el análisis y procesamientos de los datos se usarán el software estadístico SPSS IBM Statistics para Windows Versión 27.0, en hojas de cálculos de Microsoft Office Excel 2021. Para los análisis y procesamientos de los datos se usarán la Estadística descriptiva con el propósito de obtener tabla de frecuencias con sus respectivos gráficos. Asimismo, se utilizará la estadística inferencial para determinar la contrastación de hipótesis para ello se elegirá un

estadístico de prueba de correlación paramétrica (Coeficiente de correlación de Pearson) o no paramétrica (Coeficiente de correlación de Spearman).

3.9. Aspectos éticos

La investigación se regirá por los siguientes principios éticos:

Autonomía:

El principio de autonomía se basa en la aceptación individual y voluntaria de los sujetos que conforman la población. Se considerará el consentimiento informado de los participantes. Además, se garantiza que los sujetos no se sometieron a situaciones peligrosas que pudieran causarles algún daño. El consentimiento será firmado por cada personal de salud sin ningún tipo de presión (33).

Beneficencia:

El principio de beneficencia se basa en que la investigación es independiente y su único propósito es solucionar la problemática planteada. Además, los datos obtenidos servirán como aporte para futuras investigaciones (33).

No maleficencia:

El principio de no maleficencia se basa en que los sujetos que participaran en el estudio no se someterán a situaciones peligrosas que pudieran causarles algún daño. Además, se garantizará que los datos a obtenerse se utilizaran únicamente para beneficio del estudio. (33).

Justicia:

En el trabajo los sujetos en estudio fueron tratados bajo el derecho de igualdad de trato y en busca del beneficio de cada uno de ellos, buscando siempre satisfacer el interés y las inquietudes de cada uno de ellos (33).

Derecho:

En el trabajo se respetara el derecho de autoría, referenciándose las fuentes que fueron empleadas (33).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2023												2024									
	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1													
Identificación del problema	■	■	■																			
Buscar referencias			■	■	■	■	■															
Planteamiento del problema			■	■	■	■	■															
Relevancia del estudio				■	■	■	■															
Objetivos del estudio								■	■	■	■	■										
Metodología del estudio								■	■	■	■	■	■									
Población, muestra y muestreo									■	■	■	■	■									
Técnicas e instrumentos										■	■	■	■	■								
Sugerencias Éticas													■	■	■	■						
Análisis del estudio														■	■	■						
Recursos administrativos														■	■	■						
Elaborar los Anexos														■	■	■	■	■				
Presentación de trabajo																			■	■		

4.2. Presupuesto

N°	Presupuesto	Cantidad	Precio unitario	Total
1	Investigador	1	0	0
2	Asesor de la universidad	1	250	250
Total				250

Materiales

N°	Descripciones de bienes	Cantidad	Unidad de medida	Precio unitario	Total
1	Perforador	1	Unidad	10	10
2	Lapicero	2	unidad	1	2
3	Papel bond A4 de 75gr	1	Millar	20	20
4	Engrampador	1	Unidad	10	10
5	Grapas	1	Caja	3	3
6	Tajador	1	Unidad	1.5	1.5
7	Dispositivo USB 8GB	1	Unidad	20	20
8	Cartuchos de tinta de impresora	2	Unidad	60	120
9	Fólder manilo	3	Unidad	1.5	4.5
10	Internet	1	Mensualidad 3meses	80	240
Total					431

Resumen de presupuesto

N°	Naturaleza del gasto	Importe
1	Recursos humanos	250
2	Recursos Materiales	431
Total general		681

REFERENCIAS

1. Puma M, Estrada E. La motivación laboral y el compromiso organizacional. Ciencia y Desarrollo. 2020;23(3):9.
2. Rodriguez A, Segura X, Elizondo M, Moreno R, Montalvo J. Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. Revista Espacios. 2020;41(43):16.
3. Bernal I, Ruiz LA, Pastrana JL. Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante covid-19. Revista Universidad y Sociedad. 2021;13(6):194-204.
4. Ross T, Rivas E, Bustos LH. Compromiso organizacional en enfermeras,matronas, nutricionistas, kinesiólogos y técnicos en enfermería de un hospital del sur de Chile año 2022-2023. Horizonte de Enfermería. 2023;34(3):447–64.
5. Moreno AB. Compromiso laboral y condiciones de trabajo del personal de salud de emergencia en un hospital nacional de Lima-2023 [Escuela de posgrado tesis para obtener el grado académico de: Maestra en gestión de los servicios de la salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2023.
6. Obando RM. Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II-1 Trujillo - 2023. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2023.
7. García KN, Moya DC. Motivación y rendimiento laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional docente clinico quirurgico Daniel Alcides Carrion, Huancayo, 2023 [Tesis para optar el titulo de segunda especialidad profesional en enfermería intensiva]. Huancayo: Universidad Nacional del Callao; 2023.
8. Moscoso KJ. Motivación y desempeño laboral en los colaboradores del policlínico continental Huancayo – 2020 [Tesis para optar el grado académico de maestro en ciencias de la salud]. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica; 2020.
9. Chucos AM, Perez JA. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas, Iren Centro Concepcion, Huancayo-2022

- [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería]. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes; 2022.
10. Bayser SE. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*. 2022;2:12.
 11. Bernal I, Ruíz LA, Luis PJ. Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante Covid-19. *Universidad y sociedad*. 2021;13(6):11.
 12. Fuentes C, López D, Mayo F. Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*. 2020;41(22):12.
 13. Paredes HV. Motivación laboral y compromiso organizacional en personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público de Chiclayo-2023 [Tesis para optar grado de maestría]. Chiclayo, Peru: Universidad Cesar Vallejo 2023.
 14. Romani E, Llanco I. Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de salud del centro de salud de Pilcomayo - Huancayo, 2022 [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en enfermería]. Huancayo-Perú: Universidad Roosevelt; 2022.
 15. Amacifén Ffo. Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital II – 2 Tarapoto, 2022 [Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Tarapoto, Peru: Universidad Cesar Vallejo; 2022.
 16. Espinoza D. Motivación laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Red de Salud San Miguel, 2021 [Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales]. Lima, Peru: Universidad Peruana Union; 2021.
 17. Rojas HA, Venegas SS. Motivación laboral y compromiso organizacional del personal administrativo del Hospital Belén, Trujillo, 2021 [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración]. Trujillo, Peru: Universidad Privada Antenor Orrego; 2021.

18. Bendezú B, Ugarte BE. Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo en la unidad ejecutora-410 Hospital De Quillabamba – Provincia De La Convención - 2020 [Tesis para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración]. Cuzco, Peru: Universidad Andina del Cuzco; 2020.
19. Peña HC, Villón SG. Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Revista Scientific. 2017;3(7):16.
20. Parrales JE, Villao JM, Pisco GE. Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. Cominio de las ciencias. 2022;8(1):11.
21. Aldana EE, Tafur J, Leal M. Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. Revista Espacios. 2017;39(11):11.
22. Coronado G, Valdivia M, Aguilera A, Alvarado A. Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. Conciencia Tecnológica. 2020;60:15.
23. Pino R. Metodología de la investigación. Segunda edición ed. Lima, Perú: Editorial San Marcos; 2018.
24. Hernández R, Mendoza CP. Metodología de la investigación. México2018.
25. Hernández Sampieri R, Mendoza Torres CP. Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2º ed2018. 752 p.
26. Arispe Alburqueque CM, Yangali Vicente JS, Guerrero Bejarano MA, Lozada de Bonilla OR, Acuña Gamboa LA, Arellano Sacramento C. La investigación científica: Libros Digitales; 2020.
27. Kesmodel US. Estudios transversales: ¿para qué sirven? Revista AOGS. 2018;97(4):393.
28. Seeram E. Una visión general de la investigación correlacional. Tecnología de Radiología. PubMed. 2019;91(2):179.
29. Meriño C. Metodología de la Investigación Aplicada Chile2010 [Available from: <https://slideplayer.es/slide/137532/>].

30. Arias F. El proyecto de investigacion Caracas2016. Available from:
<https://es.slideshare.net/WillsOf/arias-f-2016-el-proyecto-de-investigacin-7-ed-caracas-epstemepdf>.
31. Silva AC. Clima organizacional y motivación laboral de las áreas de operaciones y créditos de una caja municipal sede Chiclayo - 2018 [Tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2018.
32. López O, Alejandro IM. Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE Vinculatégica EFAN. 2019.
33. Ferro M, Molina L, Rodriguez WA. La bioetica y sus principios. Acta odontol venez 2009;vol.47, n.2

Anexos

Anexo N° 01

Matriz de consistencia

Motivación laboral y Compromiso Organizacional del Personal de Salud en las Unidades críticas, en un Instituto de Enfermedades Neoplásicas de Junín, 2024

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>PREGUNTA GENERAL ¿Cómo la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024?</p> <p>PREGUNTAS ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo la desmotivación se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024? • ¿Cómo la regulación externa social se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024? • ¿Cómo la regulación externa material se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024? 	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar cómo la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir como la desmotivación se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024. • Describir como la regulación externa social se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024. • Describir como la regulación externa material se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL La relación es significativa entre nivel de motivación laboral y el compromiso organizacional en personal de salud de la unidad de cuidados intensivos y emergencia, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • La relación es significativa entre la desmotivación y el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024. • La relación es significativa entre la regulación externa social y el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024. • La relación es significativa entre la regulación externa material y el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024. 	<p>Variable 1: Motivación laboral Dimensiones: 1. Desmotivación 2. Regulación externa social 3. Regulación externa material 4. Regulación introyectada 5. Regulación identificada 6. Motivación intrínseca</p> <p>Variable 2: Compromiso organizacional Dimensiones: 1. Compromiso afectivo 2. Compromiso de continuidad 3. Compromiso normativo</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Según la naturaleza de la información: Investigación Correlacional</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Método deductivo, inductivo, analítico, sintético y estadístico.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental, transversal, correlacional.</p> <p>POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población: La población estará conformada por el 100% (84) personales de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024. • Muestra: Será el 100% de la población a ser estudiada • Muestreo: No hay necesidad de realizar los muestreos, dado que se trabajarán con todo el personal de salud nombrado.

<p>instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo la regulación introyectada se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024? • ¿Cómo la regulación identificada se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024? • ¿Cómo la motivación intrínseca se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024? 	<p>de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir como la regulación introyectada se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024. • Describir como la regulación identificada se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024. • Describir como la motivación intrínseca se relaciona con el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024. 	<ul style="list-style-type: none"> • La relación es significativa entre la regulación introyectada y el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024. • La relación es significativa entre la regulación identificada y el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024. • La relación es significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional del personal de salud en las unidades críticas, en un instituto de enfermedades neoplásicas de Junín, 2024. 		
---	---	--	--	--

Anexo N° 02

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

- I. **INSTRUCCIONES:** Por favor, lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solouna alternativa con la que esté de acuerdo. Se le pide no dejar ninguna pregunta sin calificar. No hay respuestas buenas ni malas. Se mantendrá absoluta confidencialidad en sus respuestas, pues tiene carácter estrictamente académico. Se agradece su participación.

En donde:

TD Totalmente en desacuerdo

LA Ligeramente de acuerdo

PD Parcialmente en desacuerdo

PA Parcialmente de acuerdo

LD Ligeramente en desacuerdo

TA Totalmente de acuerdo

NAND Ni de acuerdo ni en desacuerdo

II. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

a) Género: Masculino__Femenino__

b) Edad: Hasta 25 años _____ Mayor de 35 a 40 años _____

Mayor de 25 a 30 años _____ Mayor de 40 años _____

Mayor de 30 a 35 años _____

c) Tiempo de servicio: Hasta 2 años _____ Mayor de 4 a 8 años _____

Mayor de 2 a 4 años _____ Mayor de 8 años _____

d) Condición laboral: Nombrado__Contratado__

III. CONTENIDO

Me esfuerzo en mi trabajo...

DESMOTIVACIÓN		TD	PD	LD	NAND	LA	PA	TA
1	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
2	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
3	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							

REGULACIÓN EXTERNA SOCIAL		TD	PD	LD	NAND	LA	PA	TA
4	...para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
5	...porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
6	...para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							

REGULACIÓN EXTERNA MATERIAL		TD	PD	LD	NAND	LA	PA	TA
7	...porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
8	...porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.							
9	...porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							

REGULACIÓN INTROYECTADA		TD	PD	LD	NAND	LA	PA	TA
10	...porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							
11	...porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
12	...porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
13	...porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

REGULACIÓN IDENTIFICADA		TD	PD	LD	NAND	LA	PA	TA
14	...porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
15	...porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
16	...porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							

	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	TD	PD	LD	NAND	LA	PA	TA
17	...porque me divierto haciendo mi trabajo.							
18	...porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
19	...porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

I. **Introducción:** El presente cuestionario tiene como finalidad conocer su percepción respecto al compromiso hacia su organización. Todas sus respuestas son de carácter confidencial, teniendo acceso a la información únicamente el investigador, por lo que se le solicita responder con total libertad.

II. **Instrucciones de llenado:** Antes de responder a cada pregunta, se le solicita analizar detenidamente y elegir solamente una respuesta, marcando con (X) la que considere apropiada.

En sus respuestas, favor de considerar la escala siguiente:

1) En desacuerdo, 2) Algo en desacuerdo, 3) Indeciso, 4) Algo de acuerdo y 5) De acuerdo.

Preguntas	Respuestas				
	1	2	3	4	5
Constructo: Compromiso Organizacional					
1. Esta dependencia tiene un gran significado personal para mí.					
2. Realmente siento como si los problemas de esta dependencia fueran mis propios problemas.					
3. Me siento emocionalmente unido a esta dependencia.					
4. Me gustaría pasar el resto de mi vida laboral en esta organización.					
5. Me siento parte integrante de esta dependencia.					
6. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta dependencia, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
7. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta organización.					
8. Si continúo en esta organización es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
9. Trabajo en esta organización más por gusto que por necesidad.					
10. Sería muy difícil para mí dejar mi dependencia ahora, incluso si deseara hacerlo.					

11. La dependencia donde trabajo merece mi lealtad.					
12. Creo que le debo mucho a esta dependencia.					
13. Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar el cambio.					
14. No abandonaría mi dependencia, porque me siento obligado con toda su gente.					
15. Me sentiría culpable si dejase mi dependencia, considerando todo lo que me ha dado.					

Reporte de Similitud Turnitin

● 15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	vinculategica.uanl.mx Internet	2%
2	uwiener on 2023-05-28 Submitted works	2%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
4	uwiener on 2023-11-24 Submitted works	2%
5	hdl.handle.net Internet	<1%
6	repositorioinstitucional.uabc.mx Internet	<1%
7	Submitted on 1685851145385 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2024-05-01 Submitted works	<1%