

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA
ESCUELA DE POST GRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA SALUD**



**LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL EN
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA ASISTENCIALES DEL
HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO, 2015.**

Tesis para optar el grado académico de:

MAESTRA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

Presentado por:

Br. MARÍA ELENA AUCCAPUCLLA TAPAHUASCO

Asesor de la tesis

Dra. MARIZABEL LLAMOCCA MACHUCA

AYACUCHO – PERÚ

2016

A Dios, por su amor infinito y darme salud para alcanzar mis metas.

A mi Madre, por brindarme su apoyo a lo largo de mi vida y ser poseedores del arte necesario para inspirarme el respeto, el amor y la amistad.

María Elena

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, *alma máter*, por la oportunidad de cristalizar este singular anhelo.

A la sección de post grado de la Facultad de Ciencias de la Salud, por forjar salubristas competentes y con visión al futuro.

A la asesora Mg. Marizabel Llamocca Machuca, por sus orientaciones, aportes y sugerencias durante el desarrollo de la presente investigación.

Al señor director del Hospital Regional de Ayacucho “Miguel Ángel Mariscal Llerena”, por autorizar la aplicación de los instrumentos.

A la jefa del departamento de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho “Miguel Ángel Mariscal Llerena”, por las facilidades para acceder a los profesionales de enfermería asistenciales.

LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA ASISTENCIALES DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO, 2015.

AUCCAPUCLLA-TAPAHUASCO, M.E.

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre motivación y compromiso laboral en profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, 2015. El estudio fue correlacional y transversal sobre una muestra estratificada de 90 profesionales de enfermería asistenciales de una población de 118 (100%). La técnica de recolección de datos fue la evaluación psicométrica; en tanto los instrumentos, la escala de motivación laboral y escala sobre compromiso laboral. El Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman, al 95% de nivel de confianza, fue el estadígrafo de contraste de hipótesis. Los resultados establecieron una motivación media en las dimensiones de variedad en la tarea (53,4%), identidad con la tarea (51,1%), retroalimentación (50%) e importancia en la tarea (43,4%); en tanto el nivel alto en la dimensión de autonomía para la realización de la tarea (35,6%). El compromiso laboral fue moderado en las dimensiones de lealtad (62,2%), pertenencia (60%), participación (55,6%) e identificación (51,1%). En conclusión, la motivación y el compromiso laboral se relacionan significativamente en los profesionales de enfermería asistenciales ($r_s = 0,725$; $p = 0,000$).

Palabras clave. Motivación y compromiso laboral.

MOTIVATION AND COMMITMENT IN LABOR WELFARE OF NURSING PROFESSIONALS AYACUCHO REGIONAL HOSPITAL, 2015.

AUCCAPUCLLA-TAPAHUASCO, M.E.

ABSTRACT

This research was conducted to determine the relationship between motivation and job commitment in nursing care professionals Regional Hospital of Ayacucho, 2015. The study was correlational and cross on a stratified sample of 90 nursing care professionals a population of 118 (100%). The data collection technique was the psychometric evaluation; as the instruments, the scale of work motivation and commitment level on labor. Correlation Coefficient "Rho" Spearman, 95% confidence level, was the statistician of hypothesis testing. The results established an average motivation in the dimensions of variety in the task (53.4%), with the task identity (51.1%), feedback (50%) and importance in the task (43.4%); while high in the dimension of autonomy to carry out the task (35.6%). The work commitment was moderate in the dimensions of loyalty (62.2%), membership (60%), participation (55.6%) and identification (51.1%). In conclusion, motivation and work commitment are significantly related to nursing care professionals ($r_s = 0.725$; $p = 0.000$).

Key Words. Motivation and job commitment.

ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCIÓN	vii
CAPITULO I. MARCO TEÓRICO	
1.1. Antecedentes referenciales	16
1.2. Bases teórica científica	17
1.3. Hipótesis	17
1.4. Identificación, definición y operacionalización de variables	18
CAPITULO II. MATERIAL Y MÉTODOS	
2.1. Enfoque de investigación	24
2.2. Tipo de investigación	24
2.3. Diseño de investigación	24
2.4. Área de estudio	24
2.5. Población	24
2.6. Muestra	25
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
2.8. Procedimiento	28
2.8. Tratamiento estadístico	28
CAPITULO II. RESULTADOS	30
CAPITULO III. DISCUSIÓN	39
CONCLUSIONES	47
RECOMENDACIONES	48
BIBLIOGRAFÍA	49
ANEXO	

INTRODUCCIÓN

Dentro de una organización el factor humano juega un papel fundamental. Sin personas no existe la organización y de ellas depende en gran medida el éxito y la continuidad de la misma. Por esta razón, es crucial que la organización logre que el personal se encuentre adecuadamente motivado para alcanzar los objetivos organizacionales y personales.¹

A **escala mundial**, la demanda de servicios de salud de alta calidad en las organizaciones públicas y privadas es generalizada, dando lugar a la conformación de asociaciones de defensa al usuario externo y la implementación de ordenamientos jurídicos de responsabilidad profesional civil y penal por mala praxis.

En el contexto actual, laborar en instituciones proveedoras de servicios de salud amerita motivación y compromiso para el cumplimiento eficaz y eficiente de las funciones inherentes al puesto de trabajo. Una organización con empleados motivados y comprometidos es dinámica, creativa, innovadora y proactiva a los cambios. Por el contrario, una organización con trabajadores desmotivados y con escaso compromiso laboral es lenta, burocrática, rutinaria y pragmática.

En este escenario, es indiscutible la importancia de la motivación y el compromiso laboral en todas las áreas del desempeño humano y aún

¹ Ramírez R. La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *International Journal of Good Conscience* 2008; 3(1) : 143-185.

más en el ejercicio de la profesión de enfermería que demanda vocación de servicio para la provisión de cuidados con calidad y calidez.

Los trabajadores comprometidos, comparten un conjunto de creencias y valores; por lo mismo, son leales y se sienten parte de la organización²; en tanto, la motivación es el impulso que llevamos en el mundo emocional para conseguir nuestros objetivos y metas.³

En el contexto internacional, nacional y regional diversas investigaciones han reportado niveles de motivación y compromiso laboral diferenciados. En **España**, la motivación moderada caracterizó a los profesionales de enfermería del área quirúrgica del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla.⁴

En **Ecuador**, las enfermeras en la provincia del Carchi se sienten motivadas con el trabajo que desarrollan en más del 65%.⁵

En el Perú, **Vásquez**⁶ en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza de Lima describe que 48% de enfermeras asistenciales presenta motivación moderada, lo que limita el cumplimiento efectivo de sus funciones.

Asimismo, **Zelada**⁷ en el Centro de Salud Conde de la Vega Baja *el 50% de profesionales de enfermería expresan insatisfacción con los beneficios laborales y/o remunerativos, 64% con la realización personal, 61% con la*

² Arenas I. ² *Cultura organizacional y compromiso laboral de los docentes. IESTPVAH, Ayacucho - 2016*. Tesis doctoral. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.

³ Espada M. *Nuestro motor emocional. La motivación: con motivación nuestra vida será más estimulante, exitosa y satisfactoria o no será*. Madrid, España: Díaz de Santos; 2002.

⁴ Moya S. ⁴ *Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica*. Tesis de licenciatura. España: Universidad de Cantabria; 2011.

⁵ Erazo Y. *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi en el periodo febrero - agosto del 2014*. Tesis de licenciatura. Ecuador: Universidad Politécnica Estatal Del Carchi; 2014.

⁶ Vásquez S. *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006-2007*. Tesis de licenciatura. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2007.

⁷ Zelada V. *Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014*. Tesis de especialización. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015.

interrelación con la autoridad y 57% con el desempeño de tareas; aspectos que configuran la escasa motivación del personal para el desempeño efectivo de sus funciones.

En el departamento de Ayacucho, **Montes**⁸ entre enfermeras asistenciales del Hospital Regional Ayacucho identificó la motivación de nivel medio en el 52,5%, baja en 30,4% y alta en 17,1% relacionadas significativamente con la satisfacción laboral ($r_s = 0,788$; $p < 0,05$).

En cuanto al compromiso laboral, las investigaciones previas describen la predominancia de niveles moderados. En el Hospital Regional de Ayacucho, **Chávez** (2016)⁹ estableció que el 59,8% del personal de salud asistencial presenta un compromiso laboral medio, 23,3% alto y 16,9% bajo.

En el Hospital Jesús Nazareno, **Chachaima**¹⁰ muestra un compromiso laboral medio en el 57,2% de profesionales de enfermería; en tanto el nivel bajo y alto en el 21,4% respectivamente.

En el Centro de Salud Santa Elena, **De La Cruz**¹¹ describe que el 60,4% del personal de salud presentan un nivel de compromiso organizacional moderado, 22,4% intenso y 17,2% escaso.

Durante la experiencia profesional, entre las enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, se ha observado manifestaciones de inconformidad con el desempeño de la función, escasa participación en los trabajos en equipo, individualismo, conformación de grupos de poder,

⁸ Montes M. *Nivel de motivación y satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional Ayacucho, 2015*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.

⁹ Chávez F. *Mobbing y compromiso laboral en personal de salud asistencial del Hospital Regional de Ayacucho, 2016*. Tesis doctoral. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.

¹⁰ Chachaima N. ¹⁰ *Ética y deontología del enfermero y compromiso laboral. Hospital Jesús Nazareno de Ayacucho, 2015*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.

¹¹ De La Cruz S. *Motivación laboral y compromiso organizacional en el Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2016*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.

entre otros, que darían cuenta de problemas motivacionales y de compromiso laboral.

El problema de investigación general fue enunciado del siguiente modo: ¿Cómo se relaciona la motivación y el compromiso laboral en profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, 2015?

El objetivo general se formalizó así: Determinar la relación entre motivación y compromiso laboral en profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, 2015.

Los objetivos específicos que permitieron alcanzar el propósito general fueron los siguientes:

- a) Identificar la motivación laboral en profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho.
- b) Identificar el compromiso laboral en profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho.
- c) Correlacionar las dimensiones de la motivación con el compromiso laboral en profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho.
- d) Correlacionar las dimensiones del compromiso laboral con la motivación en profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho.

La hipótesis general se enmarcó en la siguiente proposición: La motivación y el compromiso laboral se relacionan significativamente en profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, 2015.

La investigación correlacional y transversal se desarrolló sobre una muestra estratificada de 90 profesionales de enfermería asistenciales,

aplicando la escala de motivación laboral y escala sobre compromiso laboral.

Los resultados establecieron que la motivación media caracterizó al 52,2% de profesionales de enfermería, la baja al 24,4% y alta al 23,3%. Por otro lado, el compromiso laboral moderado se identificó en el 57,8%, el intenso en 24,2% y el escaso en 17,8%.

Contrastando la hipótesis se llegó a determinar que la motivación y el compromiso laboral se relacionan significativamente en los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho ($r_s = 0,725$; $p = 0,000$).

La importancia de la investigación es inherente a la gerencia de los servicios de salud porque sus hallazgos redundarán en la mejora de calidad del trabajo asistencial. De esta manera se fortalecerá la eficacia y eficiencia de los cuidados ofertados al usuario.

El aporte teórico y práctico tendrá incidencia en los diferentes procesos de la organización como el diseño de trabajo, estilo de administración, sistema de promoción y tipo de compensación. El hecho de manejar información sobre el estado de la motivación y el compromiso laboral permitirá a la institución conducir a los trabajadores hacia desempeños sobresalientes y orientar iniciativas e intervenciones oportunas.

Las limitaciones durante el desarrollo del estudio estuvieron referidas a la demora en la autorización de la dirección para la aplicación de los instrumentos y la negativa de algunas licenciadas de enfermería para participar en la investigación.

La presente investigación tiene la siguiente estructura: introducción, marco teórico, material y métodos, resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones. Finalmente, se consigna la bibliografía y anexo.

I. MARCO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES REFERENCIALES

Moya S. (2011)¹², desarrolló la investigación “Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica”, España. **Objetivo.** Determinar los niveles de motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería del área quirúrgica del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla. **Método.** El estudio fue descriptivo y transversal sobre una población 95 profesional de enfermería. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario. **Resultados.** Un 67,4% de respuestas tuvieron una media de satisfacción de 2,99 (DE 0,41) sobre 5. Las fuentes que generan más satisfacción han resultado ser las relaciones con los compañeros, el propio trabajo y la competencia profesional. Por el contrario, la insatisfacción estuvo relacionada con el reconocimiento, la promoción profesional y la tensión relacionada con el trabajo. **Conclusión.** La motivación laboral media caracterizó a los profesionales de enfermería. Por otro lado, la satisfacción fue moderada - baja (2,99, cuando 3 es “insatisfecho ni insatisfecho”) en la valoración negativa del ambiente de trabajo; moderada en participación en actividades de formación e

¹² Moya S. ¹² Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica. Tesis de licenciatura. España: Universidad de Cantabria.

investigación y la insatisfacción en el reconocimiento profesional, la promoción profesional y la tensión relacionada con el trabajo.

Erazo Y (2014)¹³, desarrolló la investigación “*Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi en el periodo febrero - agosto del 2014*”, Ecuador. **Objetivo.** Identificar el grado de satisfacción laboral de los mismos al momento de desempeñar sus funciones. **Método.** El estudio fue correlacional y transversal sobre una muestra intencional de 120 profesionales de enfermería. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. **Resultados.** Los profesionales de enfermería, si se sienten motivados con el trabajo que desarrollan en más del 65%. **Conclusión.** Existe relación y por ende influencia, entre motivación y satisfacción laboral ($p < 0,05$).

Vásquez S. (2007)¹⁴, desarrolló la investigación “*Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006-2007*”, Lima. **Objetivo.** Determinar la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería. **Método.** El estudio fue correlacional y transversal sobre una población de 52 enfermeras. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario. **Resultados.** El 48% presentan motivación media. Asimismo al valorar las dimensiones de la motivación se obtuvo que más de 50% de los profesionales presentan motivación media; destacándose las dimensiones identidad y autonomía por mostrar niveles significativos de

¹³ Erazo Y. *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi en el periodo febrero - agosto del 2014*. Tesis de licenciatura. Ecuador: Universidad Politécnica Estatal Del Carchi; 2014.

¹⁴ Vásquez S. *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006-2007*. Tesis de licenciatura. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2007.

motivación media con tendencia a alta, en cuanto a las dimensiones que presentan nivel bajo son retroalimentación, importancia y variedad de la tarea. Acerca de la satisfacción laboral el 53,8% tienen nivel medio. **Conclusión.** Existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción Laboral del profesional de Enfermería.

Camacho V. (2014)¹⁵, desarrolló la investigación “Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un hospital nacional”, Lima. **Objetivo.** Determinar la motivación hacia la investigación científica en profesionales de enfermería de un Hospital Nacional, institución de categoría de salud III -1, situada en el distrito del Lima. **Método.** Estudio descriptivo y transversal en una muestra intencional de 211 profesionales enfermeros de una población 421 (100%). La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario tipo Likert. **Resultados.** Un 66.3% indica sentirse motivado a realizar investigación científica como una forma de alcanzar el crecimiento profesional, así como un 43.6% no realiza investigación porque afirma que implica mayor responsabilidad en su actividad profesional. Además, un 46.9% del profesional de enfermería afirma que el ambiente físico donde labora no es el adecuado para realizar investigación científica. **Conclusiones.** La motivación laboral intrínseca está relacionada principalmente con el desarrollo personal, el logro y el crecimiento profesional; y los indicadores con mayor porcentaje obtenido de la motivación laboral extrínseca son condiciones del ambiente físico, el bajo salario, la falta de recursos materiales, y la sobrecarga laboral dentro del horario de trabajo quienes dificultan realizar investigación.

¹⁵ *Camacho V.* Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un Hospital Nacional. *Rev enferm Herediana* 2014;7(2):111-117.

Zelada V. (2015)¹⁶, desarrolló la investigación “*Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014*”, Lima. **Objetivo.** Determinar el nivel de satisfacción laboral. **Método.** El estudio fue descriptivo y transversal sobre una población 28 profesionales de enfermería. La técnica de recolección de datos fue la encuesta; en tanto los instrumentos, el cuestionario y la escala de Lickert modificada de satisfacción laboral. **Resultados.** El 68% (19) tienen satisfacción baja y 32% (9) alta. En relación a condiciones físicas y materiales 61% alta y 39% baja; en beneficios laborales y/o remunerativos 50% alta y 50% baja; en políticas administrativas 61% alta y 39% baja; en realización personal 64% baja y 36% alta; en relaciones interpersonales 54% alta y 46% baja; en relaciones con la autoridad 61% baja y 39% alta; en el desempeño de tareas 57% baja y 43% alta. **Conclusión.** El mayor porcentaje del personal asistencial tiene un nivel de satisfacción bajo, referido a que el personal no tiene la suficiente oportunidad para recibir capacitación, la institución no proporciona las herramientas suficientes para tener un buen desempeño en el puesto al trabajador; los jefes no reconocen el trabajo bien hecho, no toman en cuenta a los trabajadores para la toma de decisiones.

Palomino A. (2012)¹⁷, desarrolló la investigación “*Influencia de la satisfacción laboral en el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Regional de Ayacucho. Abril – Diciembre, 2011*”. **Objetivo.** Determinar la influencia de la satisfacción laboral en el compromiso laboral del profesional de enfermería. **Método.** El estudio fue correlacional y transversal. La muestra aleatoria

¹⁶ Zelada V. *Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014*. Tesis de especialización. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015.

¹⁷ Palomino A. ¹⁷ *Influencia de la satisfacción laboral en el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Regional de Ayacucho. Abril – Diciembre, 2011*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; 2012.

constituyeron 83 profesionales de enfermería, de una población de 125 (100%). La técnica de recolección de datos fue la evaluación psicométrica y los instrumentos, la escala del compromiso laboral y escala de satisfacción laboral. **Resultados.** La satisfacción laboral fue de nivel medio en las dimensiones de trabajo en general, interrelación con el jefe inmediato, oportunidades de progreso, interacción con los compañeros y ambiente de trabajo. La satisfacción con el trabajo actual fue de nivel alto; en tanto bajo en las dimensiones remuneración e incentivos. Del mismo modo, el compromiso laboral fue regular. **Conclusión.** Entre la satisfacción y el compromiso laboral se identificó una correlación moderada, positiva y significativa ($r = 0,574$).

Montes M.¹⁸ (2015), desarrolló la investigación “Nivel de motivación y satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional Ayacucho, 2015”. **Objetivo.** Determinar la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho. **Método.** El tipo de investigación fue correlacional con diseño transversal. La población estuvo constituida por 158 (100%) de enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, prescindiéndose de la muestra. La técnica de recolección de datos fue la evaluación psicométrica; en tanto que los instrumentos, cuestionario de satisfacción laboral y la escala de motivación laboral. **Resultados.** El 30,4% presenta bajo nivel de motivación y predominó en 24,7% la insatisfacción laboral. El 17,1% presenta alto nivel de motivación y todos ellos reportan la satisfacción laboral. Es decir, cuanto mayor es el nivel de motivación es mayor la satisfacción laboral. **Conclusión.** El nivel de motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de

¹⁸ Montes M. *Nivel de motivación y satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional Ayacucho, 2015*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.

enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho ($r_s = 0,788$; $p < 0,05$).

Chachaima N.¹⁹, desarrolló la investigación “Ética y deontología del enfermero y compromiso laboral. Hospital Jesús Nazareno de Ayacucho, 2015”. **Objetivo.** Conocer la relación entre la aplicación del código de ética y deontología del enfermero y el compromiso laboral en el Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. **Método.** El tipo de investigación fue no experimental con diseño transversal correlacional. La población estuvo constituida por 28 (100%) profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos, Escala de aplicación del código de ética y deontología así como la escala sobre compromiso laboral. **Resultados.** El 32,1% de profesionales de enfermería reporta una baja aplicación del código de ética y deontología, de quienes, el 17,9% presenta bajo compromiso laboral, 10,7% medio y 3,6% alto. El 17,9% de profesionales de enfermería reporta una alta aplicación del código de ética y deontología y la totalidad de ellos presenta compromiso laboral medio. **Conclusión.** La aplicación del código de ética y deontología del enfermero se relaciona positiva y moderadamente con el compromiso laboral en el Hospital de Apoyo Jesús Nazareno ($r_{tb} = 0,805$; $p = 0,000$).

De La Cruz S. (2016)²⁰, desarrolló la investigación “*Motivación laboral y compromiso organizacional en el Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2016*”. **Objetivo.** Determinar la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional. **Método.** El diseño fue correlacional y transversal sobre una población de 58 (100%)

¹⁹ Chachaima N. ¹⁹ *Ética y deontología del enfermero y compromiso laboral. Hospital Jesús Nazareno de Ayacucho, 2015*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.

²⁰ De La Cruz S. *Motivación laboral y compromiso organizacional en el Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2016*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.

trabajadores del Centro de Salud Santa Elena. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos, la escala de motivación laboral y escala de compromiso organizacional. **Resultados.** El 46,6% poseen un nivel de motivación medio, 31% bajo y 22,4% alto. Del mismo modo, el 60,4% presentan un nivel de compromiso organizacional moderado, 22,4% intenso y 17,2% escaso. **Conclusión.** La motivación laboral se relaciona directamente con el compromiso organizacional ($r_s = 0,727$; $p = 0,000$).

Chávez F. (2016)²¹, desarrolló la investigación “*Mobbing y compromiso laboral en personal de salud asistencial del Hospital Regional de Ayacucho, 2016*”. **Objetivo.** Determinar la relación entre el mobbing y el compromiso laboral. **Método.** El diseño de investigación fue descriptivo-correlacional y transversal. La muestra estratificada estuvo constituida por 236 (38,9%) profesionales y técnicos asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho de una población de 606 (100%). La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos, la escala de mobbing y la escala sobre compromiso laboral. **Resultados.** El 38,2% reporta tendencia al mobbing, 36,8% ausencia de mobbing y 25% mobbing. El 59,8% presenta un compromiso laboral medio, 23,3% alto y 16,9% bajo. **Conclusión.** El mobbing se relaciona inversamente con el compromiso laboral ($r_s = -0,506$; $p = 0,000$).

1.2. BASE TEÓRICA CIENTÍFICA

1.2.1. MOTIVACIÓN LABORAL

La motivación es un motor que llevamos en nuestro mundo emocional y que nos impulsa para conseguir los anhelos. En

²¹ Chávez F. *Mobbing y compromiso laboral en personal de salud asistencial del Hospital Regional de Ayacucho, 2016*. Tesis doctoral. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.

ciertos momentos los conseguimos por nuestros medios y en otros necesitamos la ayuda de los demás.²²

La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares para satisfacer un deseo o meta.²³

La motivación representa los "**procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta**".²⁴

En esta definición se identifican tres componentes o dimensiones importantes de la motivación: la intensidad (lo enérgico de una persona), la dirección (el esfuerzo canalizado hacia el beneficio de la organización) y la persistencia (la medida del tiempo durante el que alguien mantiene el esfuerzo).²⁵

La motivación dentro del contexto laboral puede ser entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual²⁶, entendiéndose por necesidad un estado interno del sujeto que hace que ciertos resultados parezcan atractivos.²⁷

ENFOQUES TEÓRICOS

La literatura bibliográfica reporta diferentes enfoques teóricos para el estudio de la motivación laboral:

²² Espada M. *Nuestro motor emocional. La motivación: con motivación nuestra vida será más estimulante, exitosa y satisfactoria o no será*. Madrid, España: Díaz de Santos; 2002.

²³ Koon

tz H, Wehrich H. *Administración una perspectiva global*. México: McGraw-Hill; 1998.

²⁴ Robbins, S. *Comportamiento Organizacional*. México: Ediciones Pearson; 2004.

²⁵ Chiavenato I. *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F, México.: Internacional Thomson Editores; 2004.

²⁶ Robbins S. *Comportamiento Organizacional*. México: Ediciones Pearson; 2004.

²⁷ Bedodo V. *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Memoria de titulación. Chile: Universidad de Chile; 2006.

a) Teoría de los dos factores de Herzberg

En la década de 1950, Frederick Herzberg desarrolló un modelo de motivación de dos factores. Se basó en investigaciones realizadas con ingenieros y contadores acerca de qué es lo que las personas buscan en su trabajo.

28

Afirmó que existen dos grupos de factores independientes que inciden en la motivación y satisfacción de los empleados en su trabajo. Algunos factores causaban insatisfacción cuando no existían, sin embargo, su presencia por lo general lleva a un estado neutral, es decir, no son factores extremadamente motivantes. Estos factores se conocen como factores de higiene o factores de mantenimiento, y corresponden a las condiciones que rodean a las personas cuando trabajan. Implican las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre los directivos y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, entre otros.²⁹

El otro grupo de factores son los denominados motivacionales o satisfactores y tiene correlato con otras condiciones del empleo que operan principalmente para crear motivación, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy por encima de los niveles normales, pero su ausencia pocas veces es muy insatisfactoria. Estos factores tienen que ver con el contenido del cargo, se centran en el puesto, en los deberes

²⁸ Bedodo V. *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Memoria de titulación. Chile: Universidad de Chile; 2006.

²⁹ Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Nueva York, EUA: John Wiley and sons. Segunda edición.

relacionados con el cargo en sí se incluyen: la responsabilidad, la libertad de decidir como hacer un trabajo, los ascensos (progreso o avance), la utilización plena de las habilidades personales, el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo y la posibilidad de crecimiento.³⁰

b) Teoría de las necesidades de McClelland

La teoría realizada por David McClelland se basa en un sistema de clasificación que destaca tres de los impulsos más dominantes que participan en la motivación. Esta teoría se enfoca en tres tipos de necesidades: las necesidades de logro, las necesidades de poder y las necesidades de afiliación.³¹

Las necesidades de logro se refieren al impulso por sobresalir y por poseer realizaciones sobre un conjunto de normas, en definitiva, por alcanzar el éxito.³²

La necesidad de poder corresponde a un impulso por influir en las personas y en las situaciones provocando cambios.³³

Por último, las necesidades de afiliación aluden a la tendencia de algunas personas a acercarse y establecer vínculos de cooperación y amistad con el resto. Este tipo de personas trabajan de mejor manera cuando son felicitadas por sus actitudes favorables y cooperativas.³⁴

³⁰ Davis K, Newstrom J. *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Editorial Mc Graw-Hill. Octava edición; 1993.

³¹ Davis K, Newstrom J. *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Editorial Mc Graw-Hill. Octava edición; 1993.

³² Bedodo V. *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Memoria de titulación. Chile: Universidad de Chile; 2006.

³³ McClelland D. *Como se motiva el éxito económico*. México: Editorial Hispano Americana; 1970.

³⁴ Bedodo V. *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Memoria de tit

c) Teoría de la expectativa de Porter y Lawler (1968).

Utilizaron la Teoría de la expectativa de Vroom para desarrollar un punto de vista novedoso de la relación entre la satisfacción del empleado y el desempeño. Los autores iniciaron con la premisa de que la motivación (esfuerzo o fuerza) no equivale a satisfacción o desempeño, y se relacionan de manera distinta de lo que se creía tradicionalmente. La motivación, la satisfacción y el desempeño son variables independientes.³⁵

Este modelo pronostica que la satisfacción se determina por la equidad percibida de las recompensas intrínsecas y extrínsecas en el desempeño. En otras palabras, el modelo de Lawler y Porter propone que el desempeño conduce a la satisfacción. Asimismo, se concluyó que el desempeño y la satisfacción se relacionaban con mayor fuerza cuando las recompensas estaban condicionadas al desempeño que cuando no lo estaban³⁶. En particular, el estudio emprendido encontró clara evidencia de que el dinero puede motivar el desempeño y otros tipos de comportamiento, tales como el compañerismo y la dedicación a la organización.³⁷

d) Modelo de las Características del trabajo (JCM). Según Hackman y Oldham³⁸, un empleado experimentará motivación interna en su trabajo cuando ese trabajo genere tres estados psicológicos críticos. En primer lugar, el empleado debe sentir la responsabilidad personal por los

ulación. Chile: Universidad de Chile; 2006.

³⁵ Gherman, T., Iturbe, S. y Osorio, D. *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio* (tesis de maestría). Lima: PUNP; 2011.

³⁶ Luthans, F. *Comportamiento organizacional* (11a ed.). México D.F., México: McGraw-Hill; 2008.

³⁷ Chiavenato I. *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F., México.: Internacional Thomson Editores; 2004.

³⁸ Hackman, J. R., Oldham, G. R. *Development of the Job Diagnostic Survey*. *Journal of Applied Psychology* 1975, 60 (1): 159-170.

resultados del trabajo. En segundo lugar, el trabajo debe ser experimentado como significativo, valioso y digno por el empleado. Aquí es donde el empleado siente que su contribución afecta de manera significativa la eficacia general de la organización. El tercer aspecto se refiere a que los empleados deben ser conscientes de qué tan eficazmente realizan el trabajo. Este modelo de las características del trabajo, también llamado enriquecimiento del puesto, fue inspirado por las Teoría de los dos factores de Herzberg.³⁹

Se estructuran cinco dimensiones laborales medulares de enriquecimiento del trabajo: variedad, identidad de tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación.⁴⁰

e) Modelo E-R-C de Alderfer

Clayton Alderfer, re-conceptualiza las necesidades de Maslow con el propósito de superar algunas de sus debilidades y estimó que existía una jerarquía con tres grandes niveles de necesidades: de existencia, de relación y de crecimiento (ERC).⁴¹

El grupo de existencia se refiere a la provisión de los elementos básicos para la supervivencia humana y alude a aquellas que Maslow denominaba fisiológicas o básicas y de seguridad. El segundo grupo de necesidades de relación corresponden al deseo personal de establecer vínculos de importancia y son el paralelo de las necesidades sociales y de estima descritas por Maslow. Por último, las necesidades

³⁹ Gherman T, Iturbe S, Osorio D. *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio* (tesis de maestría). Lima: PUNP; 2011.

⁴⁰ Álvarez C. *Motivación Laboral en un servicio de urgencias hospitalario*. Enfermería Clínica 2003; 01 (13): 23.

⁴¹ Bedodo V. *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Memoria de titulación. Chile: Universidad de Chile; 2006.

de crecimiento aluden al anhelo de desarrollo individual, o en otras palabras, de autorrealización.⁴²

Lo particular de esta teoría y que la diferencia de la propuesta de Maslow es que Alderfer plantea que es posible que estén activas dos o más necesidades simultáneamente. En esta perspectiva no se parte del supuesto de una progresión gradual rígida de necesidades, sino por el contrario, de un ordenamiento flexible donde es posible transitar de necesidades sin que sean satisfechas totalmente unas para pasar a las siguientes.⁴³

DIMENSIONES

Muchinski⁴⁴ señala que las dimensiones que tiene la motivación son dirección, intensidad y persistencia:

- a) **Dirección.** Está relacionada con las actividades hacia las que dirigimos nuestra energía, las organizaciones quieren trabajadores que tengan una orientación, así como dichos trabajadores desean que su organización les inspire compromiso y motivación.
- b) **Intensidad.** Se define como la energía que aplicamos a cada actividad que realizamos, las organizaciones quieren que la energía que tengan sus empleados la empleen a fondo sin necesidad de que la propia organización les incentive para que trabajen más, así como los trabajadores desean que sus empleos sean suficientemente motivadores y que les incentive para que puedan desarrollar alta cantidad de energía.

⁴² Robbins S. *Comportamiento Organizacional*. México: Ediciones Pearson; 2004.

⁴³ Muchinski PM. *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Thomson; 2004.

⁴⁴ Robbins S. *Comportamiento Organizacional*. México: Ediciones Pearson; 2004.

- c) **Persistencia.** Hace referencia al tiempo que se puede mantener la energía y de cuanto se tardará en gastar dicha energía. Las organizaciones quieren que los trabajadores mantengan su energía en el tiempo sin rendirse, así como los trabajadores desean que su trabajo tenga interés a lo largo del tiempo.

Las dimensiones de la motivación laboral se enmarcan en los siguientes aspectos:⁴⁵

- a) **Variedad de la tarea.** Es una dimensión central de habilidades que se utilizan en el puesto, estas permiten que los empleados realicen operaciones diferentes, que suelen requerir habilidades también distintas. Los empleados sienten que los trabajos con gran variedad son más retadores debido a la gama de habilidades necesarias. Además alivian la monotonía que surge con cualquier acción repetitiva.
- b) **La autonomía para la realización de la tarea.** Es el grado en que se siente independiente en el trabajo para tomar decisiones relacionadas con sus tareas. Lo cual está en estrecha relación con la responsabilidad en el proceso de trabajo y en sus consecuencias.
- c) **Identidad de tareas.** Denota la unidad de un puesto, esto es, hacer una tarea de principio a fin con un resultado visible.
- d) **Importancia de la tarea.** Se refiere a la magnitud del efecto de su trabajo en otras personas. Este efecto puede influir a otros miembros de la institución. El punto clave es que los

⁴⁵ Hellriegel D. *Comportamiento Organizacional* (10ma Ed). México: Interamericana Thomson Editores; 2004.

trabajadores deben creer que hacen algo importante para la organización, la sociedad o ambas.

- e) **Retroalimentación sobre el desempeño.** Se refiere al grado en que la organización proporciona información clara y directa a los trabajadores sobre la eficacia de su rendimiento. O si prefiere el grado en que el trabajador conoce cuales son los resultados de su trabajo. Puede provenir directamente del trabajo mismo (retroalimentación de tarea) o ser proporcionado de manera verbal por jefes de servicio, ejecutivos y gerentes.

NIVELES DE MOTIVACIÓN LABORAL

Montes⁴⁶, identifica los siguientes niveles de motivación:

- **Bajo.** Caracteriza a los empleados con escasa disposición para el cumplimiento de las funciones inherentes al puesto de trabajo y desempeños rutinarios.
- **Medio.** Caracteriza a los empleados con regular disposición para el cumplimiento de las funciones pero con escasa iniciativa.
- **Alto.** Caracteriza a los empleados con deseos constantes de superación, guiados por un espíritu positivo e iniciativa en los desempeños.

IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

A través de la motivación se logra un mejor desempeño, mayor productividad y eficiencia; mayor creatividad, responsabilidad y compromiso por parte de los trabajadores. Los trabajadores motivados y satisfechos son capaces de contagiar dicha motivación

⁴⁶ Montes M. *Nivel de motivación y satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional Ayacucho*, 2015. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.

y satisfacción al cliente, es decir, capaces de ofrecer por iniciativa propia un buen servicio o atención.⁴⁷

Stephen⁴⁸, afirma que: **“la motivación del trabajador juega un papel fundamental y la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales; voluntad que esta condicionada por la capacidad que tiene ese esfuerzo para satisfacer algunas necesidades individuales. Los tres elementos claves de la motivación son el esfuerzo, las metas organizacionales y las necesidades”**.

1.2.2. COMPROMISO LABORAL

Es la disposición interna de los empleados de permanecer en la organización y contribuir en el logro de sus objetivos y metas.⁴⁹

El compromiso organizacional es un estado psicológico o mentalidad que lleva a los individuos a tomar un curso de acción relevante para uno o más objetivos y a persistir en dicho curso de acción.⁵⁰

El compromiso es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y cuáles son las implicaciones en su decisión de permanecer formando parte de ella. Los empleados comprometidos permanecen más tiempo en la organización que los no comprometidos.⁵¹

⁴⁷ Barardi A. *Motivación laboral y engagement*. Argentina: UFASTA; 2015.

⁴⁸ Stephen R. *Comportamiento Organizacional*. Séptima Edición. México. Editorial Phh.Pretice Hall; 1999.

⁴⁹ Chachaima N. *Ética y deontología del enfermero y compromiso laboral*. Hospital Jesús Nazareno de Ayacucho, 2015. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.

⁵⁰ Eslami J, Gharakhani D. *Organizational Commitment and Job Satisfaction*. *Journal of Science and Technology* 2012; 2 (2).

⁵¹ Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1991; 1 (1): 61–89.

El compromiso laboral es una característica de implicación de los empleados con los objetivos y metas de la organización, en procura del éxito de la misma. Los empleados comprometidos, comparten un conjunto de creencias y valores; por lo mismo, son leales y se sienten parte de la organización.⁵²

Para Colquitt et al.⁵³, el compromiso organizacional es el deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización. Este compromiso ejerce influencia en el hecho de que un trabajador se quede en el trabajo (retención) o bien, se vaya (rotación).

El compromiso laboral es una actitud hacia el trabajo, un estado de identificación con la organización y sus metas. Es el deseo de seguir formando parte de ella. Así, una participación elevada en el trabajo consiste en identificarse con la organización en la que se trabaja.⁵⁴

Para Peralta⁵⁵, en el concepto de compromiso laboral está referido al vínculo de lealtad o membresía por el cual el trabajador desea permanecer en la organización debido a su motivación implícita. En este sentido, el compromiso es percibido como un proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo.

Salanova y Schaufeli⁵⁶, definen al compromiso laboral como un estado motivacional en donde predominan los sentimientos positivos de cumplimiento profesional.

⁵² Arenas I. ⁵² *Cultura organizacional y compromiso laboral de los docentes. IESTPVAH, Ayacucho - 2016*. Tesis de doctoral. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.

⁵³ Colquitt J, Le Pine J, Wesson M. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Ed Mc Graw Hill; 2007.

⁵⁴ Robbins S. *Comportamiento Organizacional*. México: Ediciones Pearson; 2004.

⁵⁵ Peralta C. *El compromiso laboral: discursos en la organización*. Barranquilla: Colombia: Pepsic; 2013.

⁵⁶ Salanova M, Schaufeli W. *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza; 2009.

ENFOQUES TEÓRICOS

El compromiso laboral, se analiza desde diferentes enfoques teóricos los que proponen dimensiones o sub-variables específicas:⁵⁷

- a) **Perspectiva de intercambio.** El compromiso organizacional es el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el empleado.
- b) **Perspectiva psicológica.** Considera al compromiso con la organización como un componente de tres elementos: identificación con los objetivos y valores de la organización, deseo de contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos; como aspirar a ser parte de la organización. En esta perspectiva, el compromiso se define como el grado de identificación y entrega que el individuo experimenta en relación con la organización de la cual es parte.
- d) **Perspectiva de atribución.** Define al compromiso como una obligación que el individuo adquiere al realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables. En esta categoría entraría el compromiso organizacional que los miembros de grupos religiosos asumen cuando pronuncian públicamente sus votos religiosos, o cuando funcionarios públicos juran cumplir con sus obligaciones en los actos de toma de posesión.

DIMENSIONES

Los componentes del compromiso según Meyer y Allen⁵⁸ son los siguientes:

- a) **Compromiso afectivo.** Deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización debido a una

⁵⁷ Barraza A., Acosta M. Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa* 2008; 8 (45): 20-35.

⁵⁸ Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1991; 1 (1): 61–89.

atadura emocional con ésta. Se está en la organización porque *se quiere*.

- b) Compromiso de continuidad.** Deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización debido a la preocupación asociada al costo de dejarla. Se está en la organización porque *se necesita*.
- c) Compromiso normativo.** Deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización debido a un sentimiento de obligatoriedad. Se está en la organización porque *se debe*.

Las dimensiones del compromiso laboral según Grajales son las siguientes:⁵⁹

- a) Lealtad.** Esta referida al sentimiento de optimismo y la actuación del empleado en respaldo de los directivos que conducen los destinos de la organización. Implica una defensa plena y férrea de los intereses de la organización ante críticas internas o externas.⁶⁰

Para Robbins⁶¹: "Es la espera pasiva pero optimista para que la institución mejore. Incluye defender a la organización ante las críticas externas y confiar en que la organización y su administración 'harán lo conveniente'".

- b) Participación.** Es la disposición y decisión de los empleados para aportar con su esfuerzo en la buena marcha de la organización, involucrándose en las decisiones que debe

⁵⁹ Grajales T. *Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios*. México: Universidad de Morelos; 2000.

⁶⁰ Chachaima N. *Ética y deontología del enfermero y compromiso laboral. Hospital Jesús Nazareno de Ayacucho, 2015*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.

⁶¹ Robbins SP. *Comportamiento organizacional*. Sexta edición. México: Prentice-Hall; 1994.

hacer la institución. La participación permite contribuir en el desarrollo organizacional, obtener una mayor comprensión e incrementar la productividad, como también una mayor satisfacción y bienestar laboral que tienen como consecuencia un menor ausentismo, rotación. El interés, la motivación, la moral se ven fortalecidas, lo que los lleva a disfrutar su vida laboral.⁶²

c) Identificación. Es una necesidad autorrealización. Los empleados que exhiben alto grado de compromiso se identifican más con la institución, trabajan con dinamismo y convicción para la consecución de los objetivos y metas previstas.⁶³

d) Pertenencia. Es el sentimiento de pertenecer a una organización conduce al trabajador a estados elevados de complacencia con las funciones que desempeña.⁶⁴

Permite que el trabajador se sienta a gusto en la organización, desarrolle su actividad con alegría y ante cualquier situación que pudiera afectar a la institución la elige como el lugar para trabajar y defender, se siente partícipe y comprometido.⁶⁵

⁶² Chachaima N. *Ética y deontología del enfermero y compromiso laboral. Hospital Jesús Nazareno de Ayacucho, 2015.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.

⁶³ Chachaima N. *Ética y deontología del enfermero y compromiso laboral. Hospital Jesús Nazareno de Ayacucho, 2015.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.

⁶⁴ Chachaima N. *Ética y deontología del enfermero y compromiso laboral. Hospital Jesús Nazareno de Ayacucho, 2015.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.

⁶⁵ Grajales T. *Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios.* México: Universidad de Morelos; 2000.

NIVELES DE COMPROMISO LABORAL

Palomino⁶⁶ señala que los niveles de compromiso laboral son los siguientes:

- **Escaso.** Caracteriza a los empleados con sentimientos de deslealtad hacia la organización y que necesitan ser persuadidos para participar en el logro de los objetivos y metas organizacionales. No se identifican con la organización y, por consiguiente, no se sienten parte de ésta.
- **Moderado.** Caracteriza a los empleados que expresan desinterés por el logro de los objetivos y metas organizacionales. Pueden ser leales, con regular identificación pero necesitan de estímulos para efectivizar su participación.
- **Intenso.** Caracteriza a los empleados con alto nivel de lealtad, sentimientos de arraigo hacia la organización, que se identifican y participan por convicción en el logro de los objetivos y metas organizacionales.

IMPORTANCIA DEL COMPROMISO LABORAL

Los trabajadores que no están comprometidos con la organización incurren en conductas de retirada, que se definen como un conjunto de acciones que los trabajadores realizan para evitar la situación de trabajo, las que pueden eventualmente culminar en abandonar la organización.⁶⁷

Cuando existe compromiso de continuidad, abandonar la organización por lo general produce un sentimiento de ansiedad. En este compromiso existe un beneficio asociado a permanecer en

⁶⁶ Palomino A. ⁶⁶ *Influencia de la satisfacción laboral en el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Regional de Ayacucho. Abril – Diciembre, 2011.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; 2012.

⁶⁷ Colquitt J, Le Pine J, Wesson M. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace.* Ed Mc Graw Hill; 2007.

el trabajo y un costo asociado a irse de éste. Un alto compromiso de continuidad dificulta el que un trabajador se cambie de organización por las pérdidas asociadas a un cambio de trabajo. Un factor que aumenta este compromiso es el monto total que invierte (en términos de tiempo, esfuerzo, energía, etc.) un trabajador en el dominio de su rol o en el cumplimiento de sus funciones en la organización, así como también la falta de alternativas de empleo. Este tipo de compromiso tiende a crear un compromiso mucho más pasivo, en la forma de lealtad.⁶⁸

1.3. HIPÓTESIS

H_a La motivación y el compromiso laboral se relacionan significativamente en profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, 2015.

H₀ La motivación y el compromiso laboral no se relacionan significativamente en profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, 2015.

1.4. IDENTIFICACIÓN, DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

1.4.1. VARIABLES

En la investigación correlacional no es posible establecer la relación de causalidad entre las variables (independiente y dependiente), por su covariación conjunta.

Es decir, examina los cambios en una o más variables relacionada a los cambios de otra(s). Este efecto es definido como covarianza.⁶⁹

⁶⁸ Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1991; 1 (1): 61–89.

⁶⁹ Sousa V. Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Rev Latino-am Enfermagem* 2007; 15(3):1-6.

En la presente investigación correlacional, las variables fueron las siguientes:

Variable uno

- Motivación laboral.

Variable dos

- Compromiso laboral.

1.4.2. OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación laboral	La motivación representa los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. ⁷⁰	Disposición interna para cumplir las funciones asignadas, determinada con la escala de motivación laboral,	Variedad de la tarea	Habilidades Demanda de trabajo	Ordinal: Bajo Medio Alto
			Identidad de la tarea	Oportunidad Cumplimiento	
			Importancia de la tarea	Influencia del trabajo en el bienestar del usuario	
			Autonomía para la realización de la tarea	Decisión Oportunidad	
			Retroalimentación	Evaluación Autoevaluación	
Compromiso laboral	Disposición interna de los empleados de permanecer en la organización y contribuir en el logro de sus objetivos y metas. ⁷¹	Sentimiento de implicación con los objetivos y metas de la organización, determinada con la escala del grado de compromiso laboral.	Lealtad	Confianza Convicción	Ordinal: Escaso Moderado Intenso
			Participación	Valoración de opiniones Búsqueda de alternativas Cooperación	
			Identificación	Voluntad Orgullo	
			Pertenencia	Sentimiento de adherencia Involucramiento	

⁷⁰ Chiavenato I. *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones.* México D.F, México.: Internacional Thomson Editores; 2004.

⁷¹ Chachaima N. *Ética y deontología del enfermero y compromiso laboral. Hospital Jesús Nazareno de Ayacucho, 2015.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

La investigación se realizó con el enfoque cuantitativo porque la información fue clasificada, analizada e interpretada estadísticamente.

2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es aplicada, porque con la información obtenida se proponen alternativas de solución para el problema de investigación.

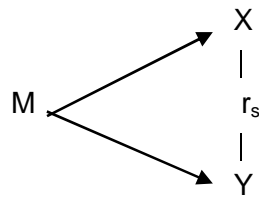
2.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño es correlacional y de corte transversal, porque la información corresponde a un solo momento (no ameritó seguimiento).

La utilidad de este diseño es conocer la variación conjunta entre las variables. Es decir, evaluar el comportamiento de los valores de una variable a partir del comportamiento de los valores de otra.⁷²

Esquemáticamente se formaliza así:

⁷² Deza J, Muñoz S. *Investigación científica*. Lima: Universidad Alas Peruanas; 2008.



Donde:

- M : Muestra
- X : Variable 1 (Motivación laboral)
- Y : Variable 2 (Compromiso laboral)
- r_s : Correlación entre variables de escala ordinal (Rho de Spearman)

2.4. ÁREA DE ESTUDIO

La investigación se desarrolló en el Hospital Regional de Ayacucho “Miguel Ángel Mariscal Llerena”, ubicado en la Avenida Independencia N° 355 del distrito de Ayacucho, provincia de Huamanga de la región Ayacucho

2.5. POBLACIÓN

Constituida por 118 profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho “Miguel Ángel Mariscal Llerena”, teniendo en consideración los siguientes criterios:

2.6. MUESTRA

La muestra estuvo constituida por 90 profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho “Miguel Ángel Mariscal Llerena”, determinada con las siguientes ecuaciones:

$$n \geq \frac{Z_{\alpha/2}^2 pq}{e^2}$$

$$nf \geq \frac{n}{1 + \left(\frac{n}{N-1}\right)}$$

Dónde:

n : Muestra inicial

nf : Muestra corregida

$Z_{\alpha/2}$: Nivel de confianza al 95% (1,96)

p : Probabilidad de éxito del 50% (0,5).

q : 1-p (0,5).

e : Error muestral relativo al 5%(0,05)

N : Población (118)

El muestreo fue estratificado según servicio interno, distribuyéndose de la siguiente manera:

Servicios internos	N_h	p	n_h = N_h*p
Pediatría y UCIP	11	0,76	8
Medicina intermedios	11	0,76	8
Cirugía	11	0,76	8
Traumatología	6	0,76	5
Sala de operaciones - URPA- Central	23	0,76	18
Neonatología – AIRN	34	0,76	26
Emergencias, adultos y niños	16	0,76	12
UCI	6	0,76	5
Total	118	0,76	90

2.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.7.1. TÉCNICA

La técnica de recolección de datos fue la evaluación psicométrica, por tratarse de constructos psicológicos.

2.7.2. INSTRUMENTOS

Escala de motivación laboral

Identificación. EML.

Autores. Hackman JR, Oldham GR.⁷³

Adaptación. Montes M.⁷⁴

Descripción. Consta de 23 enunciados dirigidos al profesional de enfermería con la finalidad de valorar la motivación. Se distribuye del siguiente modo:

Dimensiones	Nº de Ítems	Opciones
Variedad de la tarea	5	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
Identidad de la tarea	4	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
Importancia de la tarea	4	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
Autonomía para la realización de la tarea	4	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
Retroalimentación	6	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

Tiempo de administración. Se estima en promedio unos 10 minutos.

Tipo de administración. Auto-administrado (personal o grupal).

Fiabilidad. Obtenida con la aplicación del Coeficiente Alpha de Cronbach (las opciones son politómicas) con un valor de 0,921

⁷³ Hackman JR, Oldham GR. Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology* 1975, 60 (1): 159-170.

⁷⁴ Montes M. *Nivel de motivación y satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional Ayacucho*, 2015. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.

(alta fiabilidad). La muestra piloto constituyeron 10 licenciados (a) en enfermería del Hospital Regional de Ayacucho.

Validez estadística. La validez estadística ameritó la determinación del coeficiente de correlación “r” de Pearson, en el que se obtuvieron significaciones mayores que 0,20 y son indicio de la adecuada validez de los ítems.

Nº	R	Nº	r
1	0,64	12	0,60
2	0,76	13	0,63
3	0,33	14	0,22
4	0,86	15	0,60
5	0,86	16	0,73
6	0,74	17	0,33
7	0,43	18	0,28
8	0,59	19	0,25
9	0,86	20	0,64
10	0,32	21	0,37
11	0,74		

Norma de administración. A continuación se presentan una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere adecuado.

Norma de evaluación. La evaluación de la motivación laboral se realizó en función a las siguientes especificaciones:

Dimensiones	Nº de Ítems	Valores
Variedad de la tarea	5	Escaso (5 - 11) Moderado (12 - 18) Intenso (19 - 25)
Identidad de la tarea	4	Escaso (4 - 9) Moderado (10 - 15) Intenso (16 - 20)
Importancia de la tarea	4	Escaso (4 - 9) Moderado (10 - 15) Intenso (16 - 20)
Autonomía para la realización de la tarea	4	Escaso (4 - 9) Moderado (10 - 15) Intenso (16 - 20)
Retroalimentación	6	Escaso (6 - 14) Moderado (15 - 22) Intenso (23 - 30)

Motivación	23	Escaso (23 - 53) Moderado (54 - 84) Intenso (85 -115)
------------	----	---

Escala sobre compromiso laboral

Identificación. ESCL.

Autores. Grajales T. ⁷⁵

Procedencia. México.

Adaptación. Chachaima N. ⁷⁶

Descripción. La escala constó de 21 declaraciones con escalamiento tipo Likert.

Dimensiones	Nº de Ítems	Opciones
Participación	6	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo No lo tengo definido De acuerdo Totalmente de acuerdo
Identificación	6	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo No lo tengo definido De acuerdo Totalmente de acuerdo
Pertenencia	5	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo No lo tengo definido De acuerdo Totalmente de acuerdo
Lealtad	4	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo No lo tengo definido De acuerdo Totalmente de acuerdo

Tiempo de administración. Se estima en promedio unos 10 minutos.

⁷⁵ Grajales T. *Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios*. México: Universidad de Morelos; 2000.

⁷⁶ Chachaima N. ⁷⁶ *Ética y deontología del enfermero y compromiso laboral*. Hospital Jesús Nazareno de Ayacucho, 2015. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.

Tipo de administración. Auto-administrado (personal o grupal).

Fiabilidad. Obtenida con la aplicación del Coeficiente Alpha de Cronbach (las opciones son politómicas) con un valor de 0,89 (alta fiabilidad). La muestra piloto constituyeron 10 licenciados (a) en enfermería del Hospital Regional de Ayacucho.

Validez de expertos. La validez interna de contenido se realizó mediante el juicio de expertos, en el se obtuvo un promedio de 83,3% y corresponde a la categoría excelente (81 – 100%).

Validez estadística. La validez estadística ameritó la determinación del coeficiente de correlación “r” de Pearson, en el que se obtuvieron significaciones mayores que 0,20 y son indicio de la adecuada validez de los ítems.

Nº	R	Nº	r
1	0,30	12	0,41
2	0,47	13	0,52
3	0,70	14	0,67
4	0,91	15	0,84
5	0,60	16	0,67
6	0,47	17	0,77
7	0,47	18	0,66
8	0,29	19	0,47
9	0,82	20	0,25
10	0,47	21	0,34
11	0,64		

Norma de administración. Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan varias opciones (de acuerdo a en desacuerdo) entre las que usted se posicionará, marcando con una X aquella casilla que mejor represente su parecer.

Norma de evaluación. La evaluación del compromiso laboral se realizó en función a las siguientes especificaciones:

Dimensiones	Nº de Ítems	Valores
Participación	6	Bajo (6 - 14) Medio (15 - 22) Alto (23 - 30)
Identificación	6	Bajo (6 - 14) Medio (15 - 22) Alto (23 - 30)
Pertenencia	5	Bajo (5 - 11) Medio (12 - 18) Alto (19 - 25)
Lealtad	4	Bajo (4 - 9) Medio (10 - 15) alto (16 - 20)
Compromiso laboral	21	Bajo (21 - 49) Medio (50 - 77) Alto (78 - 105)

2.8. PROCEDIMIENTO

Para el acopio de información se solicitó la autorización a la Dirección del Hospital Regional de Ayacucho “Miguel Ángel Mariscal Llerena” para acceder a la muestra en estudio. Obtenida la autorización se coordinó con las enfermeras jefes de los servicios internos, para la aplicación de los instrumento en horas de visita de familiares. Se dio inicio con la aplicación de la escala de motivación laboral para luego continuar con la escala sobre el compromiso laboral, previa sensibilización y consentimiento informado.

2.9. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO

Los datos fueron procesados con el software IBM-SPSS versión 23 y permitió la estructuración de tablas estadísticas de distribución numérica y porcentual. Para el análisis inferencial de contraste de hipótesis se recurrió al cálculo del Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman al 95% de nivel de confianza.

Este coeficiente es una medida de asociación lineal no paramétrica para variables libres de distribución⁷⁷. En la presente investigación las variables tienen escala ordinal y se cumple con esta consideración.

⁷⁷ Deza J, Muñoz S. *Investigación científica*. Lima: Universidad Alas Peruanas; 2008.

III. RESULTADOS

Tabla 01

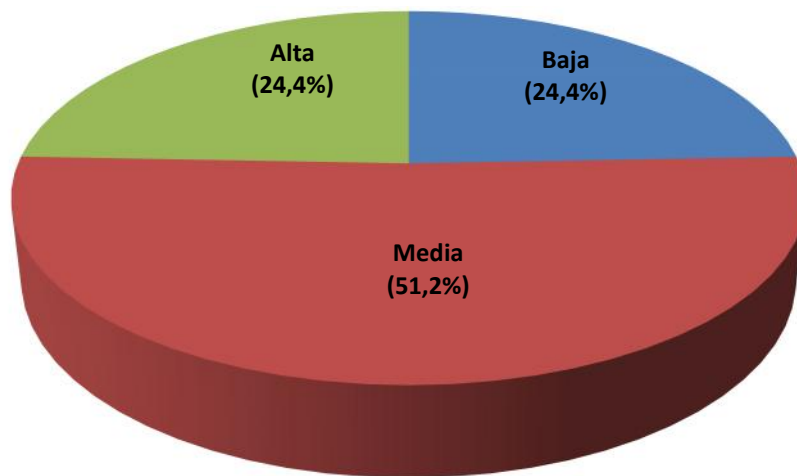
Motivación laboral en los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, 2015.

Motivación laboral	Nº	%
Baja	22	24,4
Media	46	51,2
Alta	22	24,4
Total	90	100,0

Fuente. Base de datos.

Figura 01

Motivación laboral en los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, 2015.



Fuente. Encuesta realizada a los Profesionales de enfermería asistenciales del H.R.A.2015.

En los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho la motivación fue media en el 51,2%, en 24,4% baja y alta respectivamente.

Tabla 02

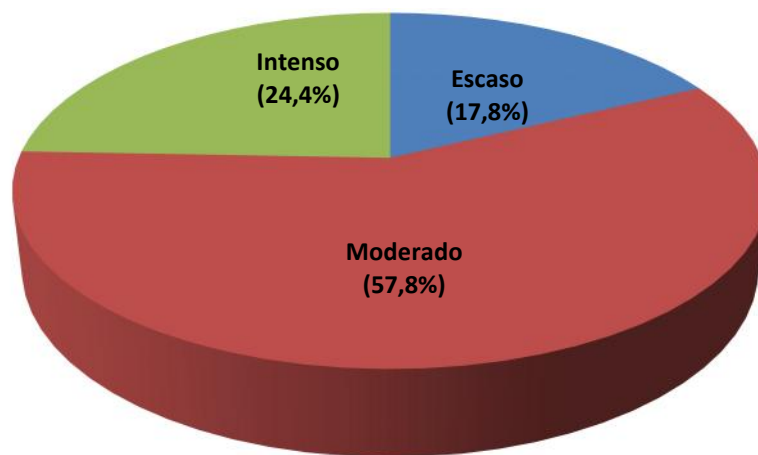
Nivel de compromiso laboral de los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, 2015.

Nivel de compromiso laboral	Nº	%
Escaso	16	17,8
Moderado	52	57,8
Intenso	22	24,4
Total	90	100,0

Fuente. Base de datos.

Figura 02

Nivel de compromiso laboral de los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, 2015.



Fuente. Encuesta realizada a los Profesionales de enfermería asistenciales del H.R.A.2015.

En los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho el compromiso laboral fue moderado en el 57,8%, intenso en el 24,4% y escaso en el 17,8%.

Tabla 03

Relación entre motivación y compromiso laboral de los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, 2015.

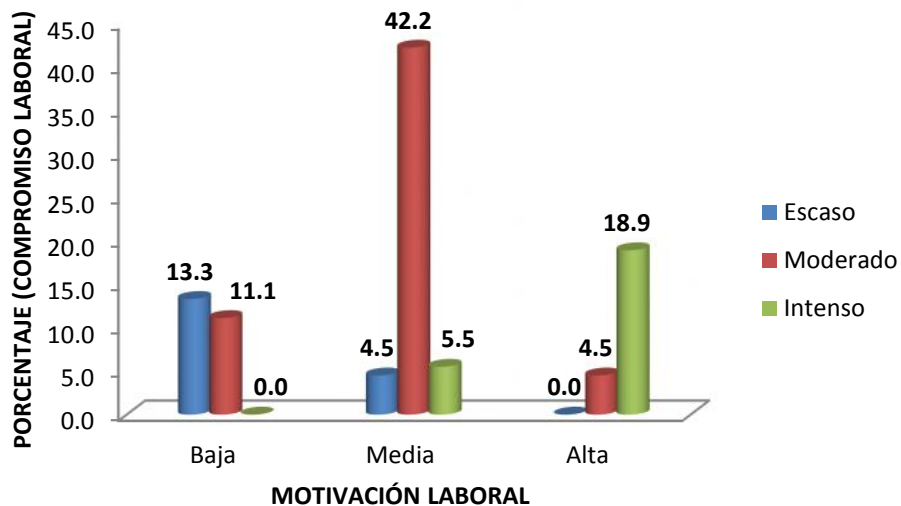
Motivación laboral	Compromiso laboral							
	Escaso		Moderado		Intenso		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Baja	12	13,3	10	11,1	0	0,0	22	24,4
Media	4	4,5	38	42,2	5	5,5	46	52,2
Alta	0	0,0	4	4,5	17	18,9	22	24,4
Total	16	17,8	52	57,8	22	24,4	90	100,0

Fuente. Base de datos.

$$r_s = 0,725 \quad p = 0,000$$

Figura 03

Relación entre motivación y compromiso laboral de los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, 2015.



Fuente. Encuesta realizada a los Profesionales de enfermería asistenciales del H.R.A.2015.

El 52,2% de profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho presentaron una motivación laboral media, de los cuales, 42,2% reportan un compromiso laboral moderado, 5,5% intenso y 4,5% escaso. El 24,4% presentaron una baja motivación laboral, de quienes, 13,3% reportan un escaso compromiso laboral y 11,1% moderado. El 23,3% presentaron una alta motivación laboral, de ellos, 18,9% reportan un compromiso laboral intenso y 4,5% moderado.

La significancia asociada al Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman (0,000) menor que el valor crítico alpha (0,05) es evidencia estadística suficiente para establecer que la motivación y el compromiso laboral se relaciona significativamente en los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho ($r_s = 0,725$ $p = 0,000$).

Tabla 04

Correlación entre las dimensiones de la motivación y el compromiso laboral de los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, 2015.

Rho de Spearman		
Dimensiones de la motivación		Compromiso laboral
Variedad de la tarea	Coeficiente de correlación	,661**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	90
Identidad con la tarea	Coeficiente de correlación	,529**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	90
Importancia de la tarea	Coeficiente de correlación	,683**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	90
Autonomía para la realización de la tarea	Coeficiente de correlación	,478**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	90
Retroalimentación	Coeficiente de correlación	,655**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	90

Fuente. Base de datos.

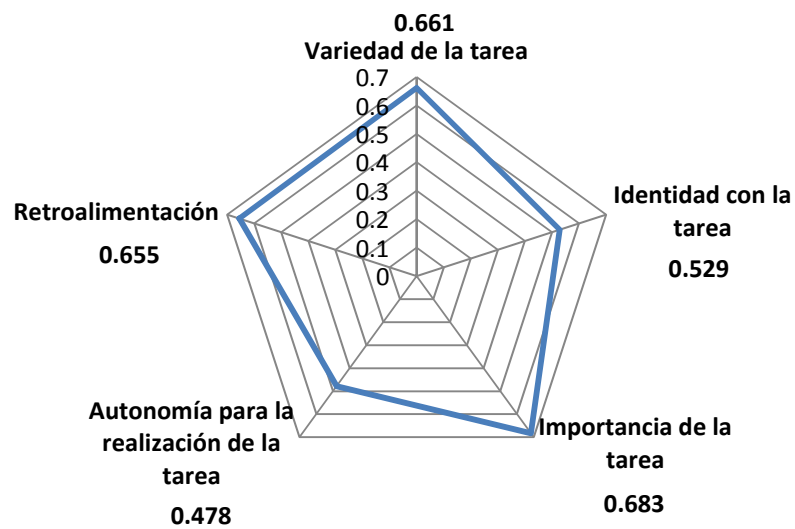
** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los niveles de significancia asociados al Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman (0,000) menores que el valor crítico alpha (0,05) sirven de evidencia estadística para establecer que las dimensiones de la motivación y el compromiso laboral se relacionan significativamente en los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho: variedad de la tarea ($r_s = 0,661$; $p = 0,000$), identidad con la tarea ($r_s = 0,529$; $p = 0,000$), importancia de la tarea ($r_s = 0,683$; $p =$

0,000), autonomía para la realización de la tarea ($r_s = 0,478$; $p = 0,000$) y retroalimentación ($r_s = 0,655$; $p = 0,000$).

Figura 04

Correlación entre las dimensiones de la motivación y el compromiso laboral de los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, 2015.



Fuente. Tabla 04.

Tabla 05

Correlación entre las dimensiones del compromiso laboral y la motivación de los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, 2015.

Rho de Spearman		
Dimensiones del compromiso laboral		Motivación laboral
Participación	Coeficiente de correlación	,748**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	90
Identificación	Coeficiente de correlación	,672**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	90
Pertenencia	Coeficiente de correlación	,633**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	90
Lealtad	Coeficiente de correlación	,712**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	90

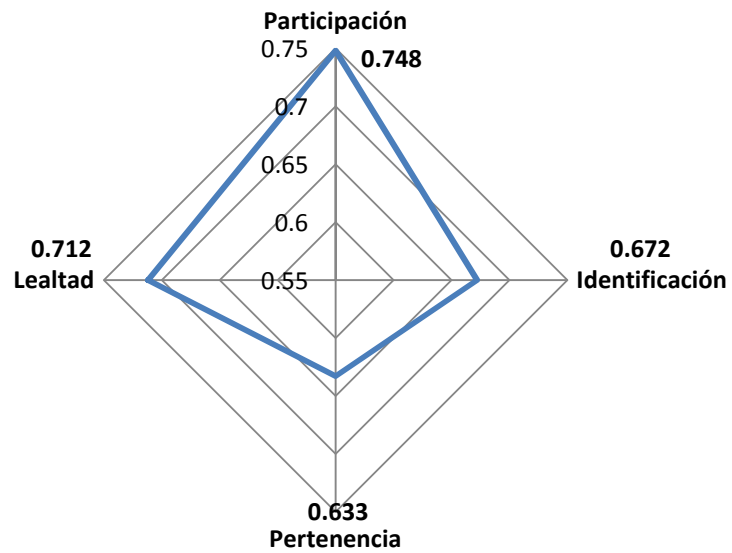
Fuente. Base de datos.

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

Los niveles significancia asociados al Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman (0,000) menores que el valor crítico alpha (0,05) sirven de evidencia estadística para establecer que las dimensiones del compromiso laboral se relacionan significativamente con la motivación de los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho: participación ($r_s = 0,748$; $p = 0,000$), identificación ($r_s = 0,672$; $p = 0,000$), pertenencia ($r_s = 0,633$; $p = 0,000$) y lealtad ($r_s = 0,712$; $p = 0,000$).

Figura 05

Correlación entre las dimensiones del compromiso laboral y la motivación de los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, 2015.



Fuente. Tabla 05.

III. DISCUSIÓN

La presente investigación está referida a la relación entre la motivación y el compromiso laboral en profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho.

La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares para satisfacer un deseo o meta.⁷⁸

En el contexto laboral, la motivación es entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual⁷⁹, entendiendo por necesidad un estado interno del sujeto que hace que ciertos resultados parezcan atractivos.⁸⁰

En los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho la motivación fue media en el 52,2%; en tanto baja y alta en el 24,4% respectivamente.

A través de la motivación se logra un mejor desempeño, mayor productividad y eficiencia; mayor creatividad, responsabilidad y compromiso por parte de los trabajadores. Los trabajadores motivados y

⁷⁸ Koontz H, Weihrich H. *Administración una perspectiva global*. México: McGraw-Hill; 1998.

⁷⁹ Robbins S. *Comportamiento Organizacional*. México: Ediciones Pearson; 2004.

⁸⁰ Bedodo V. *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Memoria de titulación. Chile: Universidad de Chile; 2006.

satisfechos son capaces de contagiar dicha motivación y satisfacción al cliente, es decir, capaces de ofrecer por iniciativa propia un buen servicio o atención.⁸¹

Vásquez⁸² en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza de Lima describe que 48% de enfermeras asistenciales presenta motivación moderada, lo que limita el cumplimiento efectivo de sus funciones.

Montes⁸³ entre enfermeras asistenciales del Hospital Regional Ayacucho halló la motivación de nivel medio en el 52,5%, baja en 30,4% y alta en 17,1%.

De La Cruz⁸⁴, entre trabajadores del Centro de Salud Santa Elena determinó que el 46,6% posee un nivel de motivación medio, 31% bajo y 22,4% alto.

Los resultados obtenidos coinciden con los hallazgos de **Montes**⁸⁵, **Vásquez**⁸⁶ y **De La Cruz**⁸⁷, porque en los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho la motivación laboral se situó en el nivel intermedio (no fue bajo pero tampoco alto) y representa una oportunidad para la implementación de estrategias de mejora continua de las condiciones laborales para acrecentar los niveles de motivación.

⁸¹ Barardi A. *Motivación laboral y engagement*. Argentina: UFASTA; 2015.

⁸² Vásquez S. *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006-2007*. Tesis de licenciatura. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2007.

⁸³ Montes M. *Nivel de motivación y satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional Ayacucho, 2015*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.

⁸⁴ De La Cruz S. *Motivación laboral y compromiso organizacional en el Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2016*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.

⁸⁵ Montes M. *Nivel de motivación y satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional Ayacucho, 2015*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.

⁸⁶ Vásquez S. *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006-2007*. Tesis de licenciatura. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2007.

⁸⁷ De La Cruz S. *Motivación laboral y compromiso organizacional en el Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2016*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.

La motivación laboral es una variable capaz de predecir los resultados en la ejecución de funciones. Las enfermeras con alto nivel de motivación exhiben mayor iniciativa, creatividad e innovación en comparación a las enfermeras menos motivadas, lo que se traduce en un mejor desempeño en la atención de los usuarios.

La motivación laboral puede ser fortalecida intrínseca y extrínsecamente a través de intervenciones significativas: mejora del sistema de comunicación, confort, incentivos, promoción y reconocimiento del personal con buen desempeño.

Por otro lado, el compromiso laboral es una característica de implicación de los empleados con los objetivos y metas de la organización, en procura del éxito de la misma. Los empleados comprometidos, comparten un conjunto de creencias y valores; por lo mismo, son leales y se sienten parte de la organización.⁸⁸

El compromiso laboral en los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho fue moderado en las dimensiones de lealtad (62,2%), pertenencia (60%), participación (55,6%) e identificación (51,1%).

Chachaima⁸⁹ en el Hospital Jesús Nazareno de Ayacucho identificó el compromiso laboral moderado en el 57,2% de profesionales de enfermería; en tanto el nivel escaso e intenso en el 21,4% respectivamente.

⁸⁸ Arenas I. ⁸⁸ *Cultura organizacional y compromiso laboral de los docentes. IESTPVAH, Ayacucho - 2016*. Tesis de doctoral. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.

⁸⁹ Chachaima N. ⁸⁹ *Ética y deontología del enfermero y compromiso laboral. Hospital Jesús Nazareno de Ayacucho, 2015*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.

De La Cruz⁹⁰, entre trabajadores del Centro de Salud Santa Elena estableció que el 60,4% presenta un nivel de compromiso organizacional moderado, 22,4% intenso y 17,2% escaso.

Chávez⁹¹, en el Hospital Regional de Ayacucho, describe que el 59,8% del personal de salud asistencial presenta un compromiso laboral medio, 23,3% alto y 16,9% bajo.

Los resultados obtenidos coinciden con los hallazgos de **Chachaima**⁹², **De La Cruz**⁹³ y **Chávez**⁹⁴, porque en el Hospital Regional de Ayacucho el compromiso laboral de los profesionales asistenciales de enfermería fue moderado. Significa que la lealtad, pertenencia, participación e identificación no son óptimas lo que explica –en cierta medida- el trabajo rutinario y pragmático.

El escaso compromiso laboral es una condición adversa de desarraigo con los objetivos y metas de la organización, situación que propicia desempeños que no reúnen de manera efectiva los requisitos de calidad y calidez.

Los trabajadores que no están comprometidos con la organización incurrir en conductas de retirada, que se definen como un conjunto de acciones que los trabajadores realizan para evitar la situación de trabajo, las que pueden eventualmente culminar en abandonar la organización.⁹⁵

⁹⁰ De La Cruz S. *Motivación laboral y compromiso organizacional en el Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2016.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.

⁹¹ Chávez F. *Mobbing y compromiso laboral en personal de salud asistencial del Hospital Regional de Ayacucho, 2016.* Tesis doctoral. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.

⁹² Chachaima N. ⁹² *Ética y deontología del enfermero y compromiso laboral. Hospital Jesús Nazareno de Ayacucho, 2015.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.

⁹³ De La Cruz S. *Motivación laboral y compromiso organizacional en el Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2016.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.

⁹⁴ Chávez F. *Mobbing y compromiso laboral en personal de salud asistencial del Hospital Regional de Ayacucho, 2016.* Tesis doctoral. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.

⁹⁵ Colquitt J, Le Pine J, Wesson M. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace.* Ed Mc Graw Hill; 2007.

El análisis de correlación indica que la motivación y el compromiso laboral se relacionan significativamente en los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho ($r_s = 0,725$; $p = 0,000$).

Similares resultados fueron descritos por **De La Cruz**⁹⁶ entre trabajadores del Centro de Salud Santa Elena, al establecer que la motivación laboral se relaciona directamente con el compromiso organizacional ($r_s = 0,727$; $p = 0,000$). Por tanto, la tendencia positiva de la correlación describe: cuanto mayor es la motivación laboral es mayor el compromiso organizacional.

De acuerdo con Barardi⁹⁷ los empleados con altos niveles de motivación logran un mejor desempeño, mayor productividad y eficiencia; mayor creatividad, responsabilidad y sobre todo “compromiso con los objetivos y metas de la organización.

Los profesionales de enfermería con mayor motivación laboral expresaron más compromiso con la organización; es decir, muestran lealtad, participan activamente en las diferentes actividades programadas y se identifican con el hospital.

Información adicional muestra que las dimensiones de la motivación se correlacionan directa y significativamente con el compromiso laboral: variedad de la tarea ($r_s = 0,661$; $p = 0,000$), identidad con la tarea ($r_s = 0,529$; $p = 0,000$), importancia de la tarea ($r_s = 0,683$; $p = 0,000$), autonomía para la realización de la tarea ($r_s = 0,478$; $p = 0,000$) y retroalimentación ($r_s = 0,655$; $p = 0,000$).

De La Cruz⁹⁸ describe resultados similares entre trabajadores del Centro de Salud Santa Elena y señala que las dimensiones de la motivación laboral se correlacionaron directamente con el compromiso

⁹⁶ De La Cruz S. *Motivación laboral y compromiso organizacional en el Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2016.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.

⁹⁷ Barardi A. *Motivación laboral y engagement.* Argentina: UFASTA; 2015.

⁹⁸ De La Cruz S. *Motivación laboral y compromiso organizacional en el Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2016.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.

organizacional: retroalimentación ($r_s = 0,688$; $p = 0,000$), importancia de la tarea ($r_s = 0,649$; $p = 0,000$), variedad de la tarea ($r_s = 0,603$; $p = 0,000$), identidad con la tarea ($r_s = 0,524$; $p = 0,000$) y autonomía para la realización de la tarea ($r_s = 0,509$; $p = 0,000$). En todos los casos el grado de correlación fue moderado (entre 0,50 y 0,74).

Todas las dimensiones de la motivación laboral evidenciaron correlación directa y significativa con el compromiso laboral. Significa, que la motivación incide en el nivel de implicación de los empleados con los objetivos y metas de la organización.

Por otro lado, las dimensiones del compromiso laboral se relacionan significativamente con la motivación de los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho: participación ($r_s = 0,748$; $p = 0,000$), identificación ($r_s = 0,672$; $p = 0,000$), pertenencia ($r_s = 0,633$; $p = 0,000$) y lealtad ($r_s = 0,712$; $p = 0,000$).

De La Cruz⁹⁹ entre trabajadores del Centro de Salud Santa Elena estableció que la motivación laboral se correlacionó directamente con las dimensiones del compromiso organizacional: participación ($r_s = 0,778$; $p = 0,000$), identificación ($r_s = 0,709$; $p = 0,000$), lealtad ($r_s = 0,680$; $p = 0,000$) y pertenencia ($r_s = 0,677$; $p = 0,000$). La participación alcanzó una intensidad de correlación alta (mayor que 0,75) y las demás de grado moderado (entre 0,50 y 0,74).

Estos resultados coinciden con los hallazgos reportados por **De La Cruz**¹⁰⁰, porque la motivación laboral incide en las dimensiones del compromiso organizacional de los profesionales asistenciales de enfermería. Es decir, los profesionales con alto nivel de motivación laboral son más leales, participativos y se identifican con mayor consistencia con los objetivos y metas de la organización.

⁹⁹ De La Cruz S. *Motivación laboral y compromiso organizacional en el Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2016.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.

¹⁰⁰ De La Cruz S. *Motivación laboral y compromiso organizacional en el Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2016.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.

IV. CONCLUSIONES

1. En los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho la motivación fue media en el 52,2%, baja en el 24,4% y alta en el 24,4%.
2. En el Hospital Regional de Ayacucho, los profesionales de enfermería asistenciales el 57,8% reportan un compromiso laboral fue moderado, 24,4% intenso y 17,8% escaso.
3. La motivación y el compromiso laboral se relacionan significativamente en los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho ($r_s = 0,725$ $p = 0,000$).
4. Las dimensiones de la motivación y el compromiso laboral se relacionan significativamente en los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho: variedad de la tarea ($r_s = 0,661$; $p = 0,000$), identidad con la tarea ($r_s = 0,529$; $p = 0,000$), importancia de la tarea ($r_s = 0,683$; $p = 0,000$), autonomía para la realización de la tarea ($r_s = 0,478$; $p = 0,000$) y retroalimentación ($r_s = 0,655$; $p = 0,000$).
5. Las dimensiones del compromiso laboral se relacionan significativamente con la motivación de los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho: participación ($r_s = 0,748$; $p = 0,000$), identificación ($r_s = 0,672$; $p = 0,000$), pertenencia ($r_s = 0,633$; $p = 0,000$) y lealtad ($r_s = 0,712$; $p = 0,000$).

V. RECOMENDACIONES

1. Al señor director del Hospital de Regional de Ayacucho, continuar con la implementación de los programas de mejora de las condiciones laborales con la finalidad de promover la motivación y el compromiso laboral de los profesionales de enfermería.
2. A la oficina de personal del Hospital de Regional de Ayacucho, promover la salud laboral de los trabajadores asistenciales gestionando la adecuada dotación de personal para prevenir la sobrecarga de funciones. Del mismo modo, incorporar los aspectos vocacionales en la contrata y nombramiento del personal de asistencial.
3. A los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital de Regional de Ayacucho, mayor compromiso con las metas y objetivos de la organización. Asimismo, es necesaria la creatividad e innovación en la prestación de servicios para disminuir las manifestaciones de agotamiento.
4. Continuar con el desarrollo de investigaciones sobre los factores que inciden en la motivación y el compromiso laboral.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- (1) Ramírez R. La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *International Journal of Good Conscience* 2008; 3(1): 143-185.
- (2) Arenas I. ¹ *Cultura organizacional y compromiso laboral de los docentes. IESTPVAH, Ayacucho - 2016*. Tesis doctoral. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.
- (3) Espada M. *Nuestro motor emocional. La motivación: con motivación nuestra vida será más estimulante, exitosa y satisfactoria o no será*. Madrid, España: Díaz de Santos; 2002.
- (4) Moya S. ¹ *Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica*. Tesis de licenciatura. España: Universidad de Cantabria; 2011.
- (5) Erazo Y. *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi en el periodo febrero - agosto del 2014*. Tesis de licenciatura. Ecuador: Universidad Politécnica Estatal Del Carchi; 2014.
- (6) Vásquez S. *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006-2007*. Tesis de licenciatura. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2007.
- (7) Zelada V. *Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014*. Tesis de especialización. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015.
- (8) Montes M. *Nivel de motivación y satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional Ayacucho, 2015*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.
- (9) Chávez F. *Mobbing y compromiso laboral en personal de salud asistencial del Hospital Regional de Ayacucho, 2016*. Tesis doctoral. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.

- (10) Chachaima N. ¹ *Ética y deontología del enfermero y compromiso laboral. Hospital Jesús Nazareno de Ayacucho, 2015.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.
- (11) De La Cruz S. *Motivación laboral y compromiso organizacional en el Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2016.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.
- (12) Moya S. ¹ *Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica.* Tesis de licenciatura. España: Universidad de Cantabria.
- (13) Erazo Y. *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi en el periodo febrero - agosto del 2014.* Tesis de licenciatura. Ecuador: Universidad Politécnica Estatal Del Carchi; 2014.
- (14) Vásquez S. *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006-2007.* Tesis de licenciatura. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2007.
- (15) Camacho V. *Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un Hospital Nacional.* *Rev enferm Herediana* 2014;7(2):111-117.
- (16) Zelada V. *Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014.* Tesis de especialización. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015.
- (17) Palomino A. *Influencia de la satisfacción laboral en el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Regional de Ayacucho. Abril – Diciembre, 2011.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; 2012.
- (18) Montes M. *Nivel de motivación y satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional Ayacucho, 2015.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.

- (19) Chachaima N. ¹ *Ética y deontología del enfermero y compromiso laboral. Hospital Jesús Nazareno de Ayacucho, 2015.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.
- (20) De La Cruz S. *Motivación laboral y compromiso organizacional en el Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2016.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.
- (21) Chávez F. *Mobbing y compromiso laboral en personal de salud asistencial del Hospital Regional de Ayacucho, 2016.* Tesis doctoral. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.
- (22) Espada M. *Nuestro motor emocional. La motivación: con motivación nuestra vida será más estimulante, exitosa y satisfactoria o no será.* Madrid, España: Díaz de Santos; 2002.
- (23) Koontz H, Weihrich H. *Administración una perspectiva global.* México: McGraw-Hill; 1998.
- (24) Robbins, S. *Comportamiento Organizacional.* México: Ediciones Pearson; 2004.
- (25) Chiavenato I. *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones.* México D.F, México.: Internacional Thomson Editores; 2004.
- (26) Robbins S. *Comportamiento Organizacional.* México: Ediciones Pearson; 2004.
- (27) Bedodo V. *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica.* Memoria de titulación. Chile: Universidad de Chile; 2006.
- (28) Bedodo V. *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica.* Memoria de titulación. Chile: Universidad de Chile; 2006.
- (29) Herzberg, F. (1959). *The motivation to work.* Nueva York, EUA: John Wiley and sons. Segunda edición.
- (30) Davis K, Newstrom J. *Comportamiento Humano en el Trabajo.* México: Editorial Mc Graw-Hill. Octava edición; 1993.

- (31) Davis K, Newstrom J. *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Editorial Mc Graw-Hill. Octava edición; 1993.
- (32) Bedodo V. *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Memoria de titulación. Chile: Universidad de Chile; 2006.
- (33) McClelland D. *Como se motiva el éxito económico*. México: Editorial Hispano Americana; 1970.
- (34) Bedodo V. *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Memoria de titulación. Chile: Universidad de Chile; 2006.
- (35) Gherman, T., Iturbe, S. y Osorio, D. *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio* (tesis de maestría). Lima: PUNP; 2011.
- (36) Luthans, F. *Comportamiento organizacional* (11a ed.). México D.F., México: McGraw-Hill; 2008.
- (37) Chiavenato I. *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F, México.: Internacional Thomson Editores; 2004.
- (38) Hackman, J. R., Oldham, G. R. *Development of the Job Diagnostic Survey*. Journal of Applied Psychology 1975, 60 (1): 159-170.
- (39) Gherman T, Iturbe S, Osorio D. *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio* (tesis de maestría). Lima: PUNP; 2011.
- (40) Álvarez C. *Motivación Laboral en un servicio de urgencias hospitalario*. Enfermería Clínica 2003; 01 (13): 23.
- (41) Bedodo V. *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Memoria de titulación. Chile: Universidad de Chile; 2006.
- (42) Robbins S. *Comportamiento Organizacional*. México: Ediciones Pearson; 2004.
- (43) Muchinski PM. *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Thomson; 2004.

- (44) Robbins S. *Comportamiento Organizacional*. México: Ediciones Pearson; 2004.
- (45) Hellriegel D. *Comportamiento Organizacional* (10ma Ed). México: Interamericana Thomson Editores; 2004.
- (46) Montes M. *Nivel de motivación y satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional Ayacucho, 2015*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.
- (47) Barardi A. *Motivación laboral y engagement*. Argentina: UFASTA; 2015.
- (48) Stephen R. *Comportamiento Organizacional*. Séptima Edición. México. Editorial Phh.Pretice Hall; 1999.
- (49) Chachaima N. *Ética y deontología del enfermero y compromiso laboral. Hospital Jesús Nazareno de Ayacucho, 2015*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.
- (50) Eslami J, Gharakhani D. *Organizational Comitment and Job Satisfaction. Journal of Science and Technology* 2012; 2 (2).
- (51) Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1991; 1 (1): 61–89.
- (52) Arenas I. ¹ *Cultura organizacional y compromiso laboral de los docentes. IESTPVAH, Ayacucho - 2016*. Tesis de doctoral. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.
- (53) Colquitt J, Le Pine J, Wesson M. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Ed Mc Graw Hill; 2007.
- (54) Robbins S. *Comportamiento Organizacional*. México: Ediciones Pearson; 2004.
- (55) Peralta C. *El compromiso laboral: discursos en la organización*. Barranquilla: Colombia: Pepsic; 2013.
- (56) Salanova M, Schaufeli W. *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza; 2009.

- (57) Barraza A., Acosta M. Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa* 2008; 8 (45): 20-35.
- (58) Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1991; 1 (1): 61–89.
- (59) Grajales T. *Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios*. México: Universidad de Montemorelos; 2000.
- (60) Chachaima N. *Ética y deontología del enfermero y compromiso laboral. Hospital Jesús Nazareno de Ayacucho, 2015*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.
- (61) Robbins SP. *Comportamiento organizacional*. Sexta edición. México: Prentice-Hall; 1994.
- (62) Chachaima N. *Ética y deontología del enfermero y compromiso laboral. Hospital Jesús Nazareno de Ayacucho, 2015*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.
- (63) Chachaima N. *Ética y deontología del enfermero y compromiso laboral. Hospital Jesús Nazareno de Ayacucho, 2015*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.
- (64) Chachaima N. *Ética y deontología del enfermero y compromiso laboral. Hospital Jesús Nazareno de Ayacucho, 2015*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.
- (65) Grajales T. *Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios*. México: Universidad de Montemorelos; 2000.
- (66) Palomino A. *Influencia de la satisfacción laboral en el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Regional de Ayacucho. Abril – Diciembre, 2011*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; 2012.
- (67) Colquitt J, Le Pine J, Wesson M. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Ed Mc Graw Hill; 2007.

- (68) Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1991; 1 (1): 61–89.
- (69) Sousa V. Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Rev Latino-am Enfermagem* 2007; 15(3):1-6.
- (70) Chiavenato I. *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F, México.: Internacional Thomson Editores; 2004.
- (71) Chachaima N. *Ética y deontología del enfermero y compromiso laboral. Hospital Jesús Nazareno de Ayacucho, 2015*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.
- (72) Deza J, Muñoz S. *Investigación científica*. Lima: Universidad Alas Peruanas; 2008.
- (73) Hackman JR, Oldham GR. Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology* 1975, 60 (1): 159-170.
- (74) Montes M. *Nivel de motivación y satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional Ayacucho, 2015*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.
- (75) Grajales T. *Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios*. México: Universidad de Montemorelos; 2000.
- (76) Chachaima N. ¹ *Ética y deontología del enfermero y compromiso laboral. Hospital Jesús Nazareno de Ayacucho, 2015*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.
- (77) Deza J, Muñoz S. *Investigación científica*. Lima: Universidad Alas Peruanas; 2008.
- (78) Koontz H, Weihrich H. *Administración una perspectiva global*. México: McGraw-Hill; 1998.
- (79) Robbins S. *Comportamiento Organizacional*. México: Ediciones Pearson; 2004.

- (80) Bedodo V. *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Memoria de titulación. Chile: Universidad de Chile; 2006.
- (81) Barardi A. *Motivación laboral y engagement*. Argentina: UFASTA; 2015.
- (82) Vásquez S. *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006-2007*. Tesis de licenciatura. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2007.
- (83) Montes M. *Nivel de motivación y satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional Ayacucho, 2015*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.
- (84) De La Cruz S. *Motivación laboral y compromiso organizacional en el Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2016*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.
- (85) Montes M. *Nivel de motivación y satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional Ayacucho, 2015*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.
- (86) Vásquez S. *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006-2007*. Tesis de licenciatura. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2007.
- (87) De La Cruz S. *Motivación laboral y compromiso organizacional en el Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2016*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.
- (88) Arenas I. ¹ *Cultura organizacional y compromiso laboral de los docentes. IESTPVAH, Ayacucho - 2016*. Tesis de doctoral. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.
- (89) Chachaima N. ¹ *Ética y deontología del enfermero y compromiso laboral. Hospital Jesús Nazareno de Ayacucho, 2015*. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.

- (90) De La Cruz S. *Motivación laboral y compromiso organizacional en el Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2016.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.
- (91) Chávez F. *Mobbing y compromiso laboral en personal de salud asistencial del Hospital Regional de Ayacucho, 2016.* Tesis doctoral. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.
- (92) Chachaima N. ¹ *Ética y deontología del enfermero y compromiso laboral. Hospital Jesús Nazareno de Ayacucho, 2015.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2015.
- (93) De La Cruz S. *Motivación laboral y compromiso organizacional en el Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2016.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.
- (94) Chávez F. *Mobbing y compromiso laboral en personal de salud asistencial del Hospital Regional de Ayacucho, 2016.* Tesis doctoral. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.
- (95) Colquitt J, Le Pine J, Wesson M. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace.* Ed Mc Graw Hill; 2007.
- (96) De La Cruz S. *Motivación laboral y compromiso organizacional en el Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2016.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.
- (97) Barardi A. *Motivación laboral y engagement.* Argentina: UFASTA; 2015.
- (98) De La Cruz S. *Motivación laboral y compromiso organizacional en el Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2016.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.
- (99) De La Cruz S. *Motivación laboral y compromiso organizacional en el Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2016.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.
- (100) De La Cruz S. *Motivación laboral y compromiso organizacional en el Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2016.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.

- (101) Hackman JR, Oldham GR. Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology* 1975, 60 (1): 159-170.
- (102) Grajales T. *Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios*. México: Universidad de Montemorelos; 2000.

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL
SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
SECCIÓN DE POST GRADO

CÓDIGO DE ENCUESTA:.....
CODIGO ENCUESTADOR:.....
FECHA:.....

Anexo 01

INSTRUMENTOS

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

PRESENTACIÓN

Estimada (o) Licenciada (o):

Buenas tardes. En esta oportunidad estoy realizando un estudio con la finalidad de obtener información sobre el nivel de motivación laboral. Por lo que solicito su colaboración a través de sus respuestas sinceras y veraces, expresándole que los datos son de carácter anónimo y confidencial. Agradezco anticipadamente su participación.

INSTRUCCIONES

A continuación se presentan una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere adecuado.

I. DATOS GENERALES:

1.1. Servicio interno: _____

1.2. Tiempo de servicio: _____ años

1.3. Condición labora: Nombrada () Contratada ()

1.4. Estado civil: Soltera/o () Casada/o () Conviviente ()

II. DATOS ESPECÍFICOS:

Nº	ENUNCIADO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No lo tengo definido	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Variedad de la tarea					
1	Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.					

2	Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.					
3	El trabajo es bastante simple y repetitivo.					
4	Mi trabajo implica un número de tareas diferentes.					
5	Las demandas de mi trabajo son altamente rutinarias y predecibles.					
	Identidad con la tarea					
6	Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.					
7	Realizo contribuciones insignificantes al servicio o producto final.					
8	Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante todo el turno					
9	Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empieza.					
	Importancia de la tarea					
10	Lo que realizo afecta el bienestar de otras personas de muchas maneras importantes					
11	Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los pacientes					
12	Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital					
13	Muchas personas se ven afectadas por el trabajo que realizo					
	Autonomía para la realización de la tarea					
14	Tengo la completa responsabilidad de decisión de cómo y donde se debe hacer el trabajo					
15	Tengo muy poca libertad de decidir como el trabajo se puede realizar.					
16	Mi trabajo no me da la oportunidad de emplear la discreción o participar en la toma de decisiones					
17	Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor					
	Retroalimentación					
18	Mi enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando					
19	El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando					
20	El solo hecho de realizar el trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.					
21	Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo					
22	Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estamos haciendo					
23	Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada					

Fuente. Hackman JR, Oldham GR.¹⁰¹

¹⁰¹ Hackman JR, Oldham GR. Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology* 1975, 60 (1): 159-170.

ESCALA DE EVALUACIÓN

Dimensiones	Nº de Ítems	Valores
Variedad de la tarea	5	Escaso (5 - 11) Moderado (12 - 18) Intenso (19 - 25)
Identidad de la tarea	4	Escaso (4 - 9) Moderado (10 - 15) Intenso (16 - 20)
Importancia de la tarea	4	Escaso (4 - 9) Moderado (10 - 15) Intenso (16 - 20)
Autonomía para la realización de la tarea	4	Escaso (4 - 9) Moderado (10 - 15) Intenso (16 - 20)
Retroalimentación	6	Escaso (6 - 14) Moderado (15 - 22) Intenso (23 - 30)
Motivación	23	Escaso (23 - 53) Moderado (54 - 84) Intenso (85 -115)



UNIVERSIDAD NACIONAL
SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
SECCIÓN DE POST GRADO

CÓDIGO DE ENCUESTA:.....
CODIGO ENCUESTADOR:.....
FECHA:.....

ESCALA DEL GRADO DE COMPROMISO LABORAL

INSTRUCTIVO.

Estimado Colega: Con el fin de conocer la forma cómo usted percibe su experiencia laboral en esta institución, le rogamos contestar este cuestionario eligiendo la opción que mejor describe su experiencia personal. Cada una de las declaraciones tiene cinco posibles valores de respuesta, según la siguiente escala de acuerdo o aprobación. Marque con un aspa (X) en la columna que corresponda a su respuesta y que aparece a la derecha de cada declaración.

DECLARACIONES	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No lo tengo definido	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
PARTICIPACIÓN					
1. En esta institución toman muy en cuenta mis opiniones.					
2. Mi opinión es tomada en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacemos.					
3. Cuando le presentan algún problema en mi área de actividad se me permite colaborar en búsqueda de alguna alternativa de solución.					
4. Aquí en esta institución no se consulta nuestra opinión.					
5. Puedo fijar mis propias metas y objetivos en esta institución.					
6. Existe mucha cooperación entre los que trabajamos aquí.					
IDENTIFICACIÓN					
7. Tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar en esta institución a ser exitosa.					

8. Fue una buena decisión trabajar en esta institución.					
9. Encuentro que mis valores y los valores de la institución son muy similares.					
10. Hablo sobre esta institución a mis amigos como una gran organización para trabajar.					
11. Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a esta institución.					
12. Estoy orgulloso de contar a otros que soy parte de esta institución.					
PERTENENCIA					
13. No tengo la sensación de pertenecer a la institución.					
14. Trabajar en esta institución es una equivocación de mi parte.					
15. Siento que no soy parte de la institución.					
16. Si pudiera no elegiría esta institución para trabajar.					
17. En el momento que entre a trabajar en esta institución me sentí defraudado.					
LEALTAD					
18. Realizo mi trabajo sin pretender dar más de lo que me pagan.					
19. Para mi esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar.					
20. Ante situaciones institucionales adversas, debemos tener calma, paciencia y esperar que los dirigentes hagan lo que deben.					
21. Anhele tener un trabajo diferente					

Fuente. Grajales T.¹⁰²

¹⁰² Grajales T. *Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios*. México: Universidad de Morelos; 2000.

ESCALA DE EVALUACIÓN

Dimensiones	Nº de Ítems	Valores
Participación	6	Bajo (6 - 14) Medio (15 - 22) Alto (23 - 30)
Identificación	6	Bajo (6 - 14) Medio (15 - 22) Alto (23 - 30)
Pertenencia	5	Bajo (5 - 11) Medio (12 - 18) Alto (19 - 25)
Lealtad	4	Bajo (4 - 9) Medio (10 - 15) alto (16 - 20)
Compromiso laboral	21	Bajo (21 - 49) Medio (50 - 77) Alto (78 - 105)

Anexo 02

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

ESCALA DEL GRADO DE COMPROMISO LABORAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	21

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ITEM 1	35,5000	68,056	,243	,891
ITEM 2	35,4000	65,378	,405	,887
ITEM 3	35,2000	61,733	,653	,880
ITEM 4	35,0000	60,667	,899	,874
ITEM 5	35,2000	63,067	,539	,883
ITEM 6	35,4000	65,378	,405	,887
ITEM 7	35,4000	65,378	,405	,887
ITEM 8	34,9000	67,433	,204	,893
ITEM 9	34,8000	62,178	,789	,877
ITEM 10	35,3000	65,567	,405	,887
ITEM 11	35,4000	63,378	,591	,882
ITEM 12	35,3000	66,233	,342	,889
ITEM 13	35,2000	64,178	,447	,886
ITEM 14	35,2000	62,178	,615	,881
ITEM 15	35,1000	60,544	,815	,875
ITEM 16	35,2000	63,733	,625	,882
ITEM 17	35,1000	61,433	,732	,878
ITEM 18	35,1000	62,767	,610	,881
ITEM 19	35,4000	65,378	,405	,887
ITEM 20	35,4000	67,600	,154	,896
ITEM 21	35,5000	66,944	,259	,891

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	23

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
A1	50,30	144,011	,762	,915
A2	50,30	144,011	,762	,915
A3	50,20	140,844	,885	,912
A4	50,10	144,767	,789	,915
A5	50,30	141,567	,907	,912
A6	50,20	142,844	,773	,914
A7	50,20	140,844	,885	,912
A8	50,00	148,667	,279	,925
A9	50,30	151,122	,243	,924
A10	49,90	142,544	,627	,916
A11	49,60	152,711	,167	,926
A12	50,10	141,433	,554	,918
A13	50,10	145,433	,601	,917
A14	49,90	157,433	,006	,926
A15	50,40	140,044	,897	,912
A16	50,00	143,556	,518	,919
A17	50,10	142,989	,550	,918
A18	50,50	145,389	,486	,919
A19	50,50	146,500	,508	,919
A20	49,60	148,044	,284	,925
A21	50,00	146,667	,888	,915
A22	49,90	149,211	,482	,919
A23	50,30	137,122	,856	,911

Tabla 06

Motivación laboral según dimensiones en los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, 2015.

Dimensiones de la motivación laboral	Motivación laboral							
	Baja		Media		Alta		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Variedad en la tarea	22	24,4	48	53,4	20	22,2	90	100,0
Identidad con la tarea	16	17,8	46	51,1	28	31,1	90	100,0
Importancia de la tarea	30	33,3	39	43,4	21	23,3	90	100,0
Autonomía para la realización de la tarea	26	28,8	32	35,6	32	35,6	90	100,0
Retroalimentación	22	24,4	45	50,0	23	25,6	90	100,0

Fuente. Base de datos.

En los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho la motivación fue media en las dimensiones de variedad en la tarea (53,4%), identidad con la tarea (51,1%), retroalimentación (50%) e importancia en la tarea (43,4%); en tanto alto en la dimensión de autonomía para la realización de la tarea (35,6%).

Tabla 07

Nivel de compromiso laboral según dimensiones de los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, 2015.

Dimensiones del compromiso laboral	Compromiso laboral							
	Escaso		Moderado		Intenso		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Participación	20	22,2	50	55,6	20	22,2	90	100,0
Identificación	18	20,0	46	51,1	26	28,9	90	100,0
Pertenencia	20	22,2	54	60,0	16	17,8	90	100,0
Lealtad	14	15,6	56	62,2	20	22,2	90	100,0

Fuente. Base de datos.

En los profesionales de enfermería asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho el compromiso laboral fue moderado en las dimensiones de lealtad (62,2%), pertenencia (60%), participación (55,6%) e identificación (51,1%).