

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
FILIAL JAÉN



TESIS

MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA ZONA
SANITARIA MORRO SOLAR – JAEN, 2023

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA

AUTORA:

MAYRA AGUILAR VÁSQUEZ

ASESORA:

ALBILA BEATRIZ DOMÍNGUEZ PALACIOS

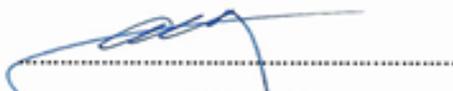
JAÉN – PERÚ

2025

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

- Investigador: MAYRA AGUILAR VÁSQUEZ
DNI: 73245195
Escuela Profesional/Unidad UNC: ENFERMERÍA FILIAL JAÉN
- Asesor: DRA. ALBILA BEATRIZ DOMÍNGUEZ PALACIOS
Facultad/Unidad UNC: CIENCIAS DE LA SALUD/ENFERMERÍA FILIAL JAÉN
- Grado académico o título profesional al que accede:
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
- Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
- Título de Trabajo de Investigación:
"MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA ZONA
SANITARIA NOROCCIDENTAL - JAÉN, 2023"
- Fecha de evaluación del antiplagio: 08 / 09 / 2025, 6:37p.m. GMT-5
- Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)
- Porcentaje de Informe de Similitud: 0%
- Código Documento: OID: 494620692
- Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: 09 / 09 / 2025


.....
Dr. PhD. Emiliano Vera Lara
DNI N° 27740444
Delegado Unidad Investigación
Enfermería Jaén

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2025 by
MAYRA AGUILAR VÁSQUEZ
Todos los derechos reservados

Vásquez M. 2025. Motivación laboral y compromiso organizacional en profesionales de enfermería de la Zona Sanitaria Morro Solar-Jaén, 2023

Disertación académica para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería
Escuela Académico Profesional de Enfermería - UNC,2025

Asesora: Albila Beatriz Domínguez Palacios.

Docente Principal de la facultad Ciencias de la Salud

75 páginas.

**MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA ZONA SANITARIA MORRO
SOLAR - JAÉN 2023**

AUTORA: Mayra Aguilar Vásquez

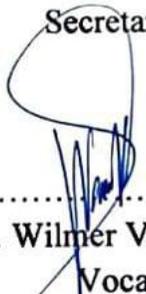
ASESORA: Albila Beatriz Domínguez Palacios

Tesis evaluada y aprobada para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería.
Universidad Nacional de Cajamarca:

JURADO EVALUADOR


.....
Dra. Insolina Raquel Díaz Rivadeneira
Presidenta


.....
M.Cs. Lucy Dávila Castillo
Secretaria


.....
M.Cs. Wilmer Vicente Abad
Vocal

JAÉN, PERÚ

2025

Se dedica este trabajo:

A mis queridos padres, hermanos y familiares, por estar siempre a mi lado, por alentarme en cada paso y por creer en mí, por ser mi inspiración y mayor motivación. A mi amiga Sonia Peña por estar siempre dispuesta a escucharme y ayudarme en cualquier momento con palabras de aliento,

A mi novio y gran amigo incondicional Jesús, por ser mi mayor apoyo durante este trayecto. Por su paciencia, comprensión y aliento fundamental para enfocarme en esta tesis. Sus palabras de fe en mis habilidades me han dado la fuerza para seguir adelante, incluso en los momentos de duda. Gracias por compartir conmigo cada paso de este camino.

Mayra

Se agradece:

A Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón y iluminar mi mente.

A mi asesora Dra. Albila Beatriz Domínguez Palacios por su paciencia, orientación y valiosa participación en el desarrollo y culminación de esta tesis.

A la Universidad Nacional de Cajamarca y a mis apreciados docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, por su invaluable contribución a mi formación profesional y personal.

A los profesionales de enfermería que laboran en la Zona Sanitaria de Morro Solar, por brindarme los datos necesarios para la realización de esta tesis y por otorgarme todas las facilidades para llevar a cabo este trabajo.

Mayra

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTOS.....	vi
ÍNDICE.....	vii
LISTA DE TABLAS.....	ix
LISTA DE ANEXOS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I	3
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Formulación del problema.....	5
1.3. Objetivos General y específicos.....	6
1.4. Justificación.....	6
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes del estudio.....	8
2.2. Bases teóricas.....	12
2.3. Bases conceptuales	13
2.4. Definición de términos	20
2.5. Hipótesis.....	20
2.6. Matriz de operacionalización	21
CAPÍTULO III	24
DISEÑO METODOLÓGICO	24
3.1. Diseño y tipo de estudio.....	24
3.2. Población de estudio.....	24

3.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	25
3.4. Unidad de análisis.....	26
3.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.6. Validez y confiabilidad del instrumento.....	26
3.7. Proceso de recolección de datos.....	27
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	28
3.9. Consideraciones éticas.....	28
CAPÍTULO IV.....	29
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	29
4.1. RESULTADOS.....	29
4.2. DISCUSIÓN.....	34
CONCLUSIONES.....	39
RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41
ANEXOS.....	47

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en profesionales de enfermería de la zona sanitaria Morro Solar – Jaén 2023	30
Tabla 2. Relación entre motivación laboral y compromiso afectivo en profesionales de enfermería de la zona sanitaria Morro Solar – Jaén 2023	32
Tabla 3. Relación entre motivación laboral y compromiso normativo en profesionales de enfermería de la zona sanitaria Morro Solar – Jaén 2023	33
Tabla 4. Relación entre motivación laboral y compromiso de continuidad en profesionales de enfermería de la zona sanitaria Morro Solar – Jaén 2023	34

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Matriz de consistencia-----	49
Anexo 2. Cuestionario para medir motivación laboral y compromiso organizacional en profesionales de enfermería.....	51
Anexo 3 Documento de autorización	53
Anexo 4. Consentimiento informado.....	54
Anexo 5 Datos estadísticos complementarios.....	55
Anexo 6. Repositorio institucional digital.....	61

RESUMEN

Motivación laboral y compromiso organizacional en profesionales de enfermería de La Zona Sanitaria Morro Solar-Jaén 2023

Autora: Mayra Aguilar Vásquez¹
Asesora: Albila Beatriz Domínguez Palacios²

Objetivo: Establecer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería de la zona sanitaria Morro Solar. **Material y Métodos:** El estudio se desarrolló en 51 profesionales de enfermería con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transeccional, correlacional. **Resultados.** 82,8% de los enfermeros de la zona Sanitaria Morro Solar presentan un nivel de motivación laboral medio y el 72,5% un alto compromiso organizacional. Según dimensiones, muestra que no existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso normativo y afectivo en profesionales de enfermería ($p > 0,05$). Pero, si existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad ($p < 0,05$). **Conclusión:** No existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería de la Zona Sanitaria Morro Solar ($p > 0,05$). Por lo que se acepta la hipótesis nula.

Palabras clave: Compromiso organizacional, motivación laboral, licenciados en enfermería

¹Aspirante a Licenciada en Enfermería [Bach. Enf. Mayra Aguilar Vásquez, UNC]

²Albila B. Domínguez Palacios. [Profesora principal de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UNC].

ABSTRACT

Labor motivation and organizational commitment in nursing professionals from the Morro Solar Sanitary Zone -Jaén 2023

Author: Mayra Aguilar Vásquez¹

Advisor: Albila Beatriz Domínguez Palacios²

Objective: To establish the relationship between work motivation and organizational commitment in nursing professionals from the Morro Solar health area. **Materials and Methods:** The study was developed in 51 nursing professionals with a quantitative approach, non-experimental, transactional and correlational design. **Results.** 72.5% of the nurses in the Morro Solar Sanitary Zone have a high organizational commitment, and 82.8% have a medium level of work motivation. The study according to dimensions shows that there is no significant relationship between work motivation and the normative and affective commitment in nursing professionals from the Morro Solar Sanitary Zone ($p > 0.05$). But there is a significant relationship between work motivation and the commitment to continuity ($p < 0.05$). **Conclusion:** There is no significant relationship between work motivation and organizational commitment in nursing professionals from the Morro Solar Health Zone ($p > 0.05$). So the null hypothesis is accepted.

Keywords: Organizational commitment, work motivation, nursing graduates

¹Nursing Graduate Candidate [Bach. Enf. Mayra Aguilar Vásquez, UNC]

²Albila B. Domínguez Palacios [Senior Lecturer, Faculty of Health Sciences, UNC]

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el compromiso organizacional y la motivación laboral son temas de gran relevancia en la gestión de los recursos humanos. El comportamiento organizacional busca fomentar la lealtad de los empleados hacia sus instituciones, promoviendo su permanencia y un desempeño óptimo en el entorno laboral. Este aspecto está estrechamente relacionado con el rendimiento laboral y la rotación de personal. Meyer y Allen (1) conceptualizan el compromiso organizacional a través de tres dimensiones: afectiva, normativa y de continuidad. Por otro lado, Herzberg, citado por Chiavenato (2), define la motivación laboral como el resultado de la interacción entre factores intrínsecos y extrínsecos. Analizar estos conceptos permite identificar aspectos críticos en la gestión del talento humano y comprender la percepción de los trabajadores respecto a sus condiciones laborales.

En las instituciones de salud, particularmente entre los profesionales de enfermería, se exige un alto nivel de compromiso y lealtad en el desempeño de sus funciones. No obstante, en muchos casos no se implementan estrategias suficientes para garantizar su satisfacción laboral. El escaso apoyo al desarrollo profesional, la presencia de entornos laborales tensos y la falta de reconocimiento a sus opiniones afectan su motivación. Además, suelen enfrentarse a estilos de dirección autoritarios, lo que impacta negativamente en su desempeño y bienestar. Esta problemática fue observada durante el desarrollo de prácticas comunitarias en las zonas sanitarias de la Red Integral de Salud Jaén, lo que llevó a formular diversas interrogantes sobre la situación del personal de enfermería.

En particular, en la zona sanitaria Morro Solar, no se cuenta con información sistematizada sobre el nivel de compromiso organizacional ni sobre la motivación laboral de los profesionales de enfermería, lo que representa un vacío de conocimiento. Con el propósito de ampliar la comprensión en este contexto, se llevó a cabo un estudio no experimental, correlacional y transeccional para determinar la relación entre ambas variables. Para ello, se empleó el método de encuesta, utilizando un cuestionario basado en los modelos teóricos de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1) y de motivación laboral de Herzberg (2).

Este estudio proporciona evidencia científica que puede servir de base para que los gestores diseñen estrategias orientadas a fortalecer el compromiso organizacional y la motivación laboral del personal de enfermería adaptado a la realidad local. La implementación de dichas estrategias podría traducirse en un mayor sentido de pertenencia y un mejor desempeño profesional.

El informe se estructura en cuatro capítulos. El primer capítulo aborda el planteamiento de la investigación, incluyendo el problema, los objetivos y la justificación del estudio. El segundo capítulo presenta los antecedentes, el marco teórico, la definición de términos, las hipótesis y la operacionalización de variables. El tercer capítulo describe el diseño metodológico, detallando el tipo de estudio, la población y muestra, las técnicas de recolección de datos, así como el procesamiento y análisis de la información. Finalmente, en el cuarto capítulo se exponen, interpretan y discuten los resultados. El documento concluye con las conclusiones y recomendaciones, seguidas de los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El capital humano es el recurso más valioso de una organización (3). Sin embargo, muchas organizaciones no comprenden plenamente el impacto que los trabajadores tienen en el éxito institucional (3). Son pocas las que implementan estrategias efectivas para motivar a sus empleados en el desempeño de sus funciones. Esta carencia se debe, en parte, al escaso reconocimiento y la falta de una compensación adecuada del trabajo de los colaboradores, lo que genera desmotivación y una débil identificación con la organización (4).

La motivación es, por tanto, un factor clave en la gestión organizacional. No obstante, estudios globales indican que, en países como Estados Unidos, China, India, Italia, Australia, Reino Unido, Alemania, Francia, Canadá y España, el compromiso de los trabajadores con sus empleadores es bajo. Estados Unidos y China presentan los niveles más altos de desmotivación, alcanzando un 81% (5). Asimismo, un informe revela que el 85% de los empleados a nivel mundial no se identifican con su lugar de trabajo; incluso, algunos expresan animadversión hacia sus labores y supervisores. Solo el 15% de los trabajadores manifiestan un compromiso genuino con sus empleos (6).

En América Latina, menos del 10% de los empleados consideran que tienen un empleo ideal. Además, muchos trabajadores en puestos directivos también carecen de compromiso con sus funciones, lo que evidencia un elevado nivel de desmotivación laboral en la región (7).

En Perú, estudios recientes señalan que el 87% de los trabajadores presenta un bajo compromiso con sus centros laborales. Una situación similar se observa en el sector salud y de seguridad social, donde solo el 38,3% de los empleados manifiestan un

alto nivel de compromiso organizacional. Las instituciones de salud han experimentado transformaciones estructurales que han impactado negativamente en las condiciones laborales. Los profesionales de la salud enfrentan sobrecarga laboral, contratos a corto plazo y desigualdad salarial entre las instituciones del subsistema de salud, lo que afecta directamente la relación entre la organización y sus empleados. Esta problemática se ve agravada por la falta de alineación entre los objetivos institucionales y los objetivos individuales de los trabajadores (8).

Investigaciones señalan que siete de cada diez trabajadores del sector salud presentan un nivel medio de motivación laboral, mientras que seis de cada diez reportan un compromiso organizacional también en nivel medio. En este contexto, muchos empleados se limitan a cumplir con sus tareas diarias sin entusiasmo ni interés por mejorar su desempeño (9).

Pese a al marco normativo implantada por el Ministerio de Salud, que regula el otorgamiento de incentivos al personal sanitario (10), preocupa que el 36,7% de los profesionales de enfermería que trabajan en la ciudad de Lima presente un bajo nivel de motivación laboral (8). Otro estudio realizado en el interior del país, específicamente en Huancayo, revela que el 100% de los enfermeros expresa insatisfacción con los factores de motivación extrínseca (11), lo cual impacta negativamente en su desempeño y en la calidad de la atención brindada a los pacientes. En cuanto al compromiso con su institución, los resultados varían: en Moquegua, el 76% de los enfermeros mostró un nivel medio de compromiso organizacional (12), mientras que en Ayacucho solo el 43% presentó dicho nivel medio (13).

En a zona sanitaria Morro Solar no se cuenta con evidencia científica sobre el nivel de motivación y compromiso organizacional entre los profesionales de enfermería. Durante las prácticas comunitarias, se observó que algunos enfermeros desempeñan sus funciones de manera rutinaria, sin interés ni disposición para asumir nuevos retos. Además, muestran resistencia a los cambios propuestos por la gestión y

expresan opiniones como: “Es cierto que recibimos incentivos como el bono de APS y las guardias comunitarias; sin embargo, la institución apenas reconoce nuestro trabajo y brinda escasas oportunidades de desarrollo profesional. Aun así, me preocupa dejar este empleo y no encontrar algo mejor, sobre todo después de tantos años que trabajo en el centro”.

Estudiar la motivación laboral y el compromiso organizacional en los establecimientos de Atención Primaria de Salud- APS, como la zona sanitaria Morro Solar, es relevante porque estos factores influyen directamente en la calidad de la atención brindada a los pacientes. La motivación y el compromiso de los profesionales de enfermería son determinantes en su desempeño, satisfacción laboral y disposición para enfrentar los desafíos del entorno laboral.

En el contexto de la atención primaria, donde los recursos son limitados y las demandas son altas, comprender cómo estos factores afectan a los trabajadores permite identificar estrategias para mejorar su bienestar y, a su vez, optimizar los servicios de salud, promoviendo un entorno laboral más eficiente y sostenible en beneficio de la comunidad.

Ante el vacío de conocimiento sobre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería, surgió la necesidad de investigar estas variables. En este sentido, la presente investigación se orientó a responder la siguiente pregunta científica:

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de la Zona Sanitaria de Morro Solar Jaén en el periodo 2023?

Problemas secundarios

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en

profesionales de la zona sanitaria de Morro Solar, 2023?

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad en profesionales de la zona sanitaria de Morro Solar, 2023?

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el compromiso normativo en profesionales de la zona sanitaria de Morro Solar, 2023

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Establecer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería de la zona sanitaria Morro Solar, Jaén- Cajamarca.

1.3.2. Objetivos específicos

- 1) Identificar la relación entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en profesionales de enfermería.
- 2) Identificar la relación entre la motivación laboral y el compromiso normativo en profesionales de enfermería.
- 3) Identificar la relación entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad en profesionales de enfermería.

1.4. Justificación

La motivación y el compromiso organizacional son factores clave en la gestión de las organizaciones modernas, particularmente en el sector salud. El nivel de identificación e implicación de los profesionales con su institución influye directamente en su sentido de pertenencia y en su disposición para continuar trabajando en dicho entorno. No obstante, en algunos enfermeros se evidencia insatisfacción laboral, un bajo nivel de compromiso con sus funciones e institución, así como signos de desgano, lo que impacta negativamente en su desempeño y, en consecuencia, en la calidad de la atención brindada a los pacientes.

Si bien el Ministerio de Salud del Perú ha implementado estrategias orientadas a fortalecer la motivación y el compromiso organizacional, como el otorgamiento de bonos por cumplimiento de metas, dichas acciones resultan aún insuficientes frente a las condiciones reales del personal de salud. La falta de reconocimiento sostenido, las limitadas oportunidades de desarrollo profesional y la persistencia de entornos laborales poco estimulantes continúan afectando la motivación de los trabajadores, especialmente en el primer nivel de atención.

Este estudio posee una doble justificación, tanto teórica como práctica. Desde una perspectiva teórica, la investigación permitió identificar el tipo de compromiso predominante entre los profesionales de enfermería de la zona sanitaria de Morro Solar. Estos resultados son valiosos, ya que aportan información relevante sobre la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en este contexto particular, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones en el ámbito. Asimismo, contribuyen al desarrollo del marco teórico en la gestión de recursos humanos en instituciones de salud.

Desde el punto de vista práctico, los hallazgos de este estudio permitirán a los directivos de la zona sanitaria de Morro Solar diseñar e implementar estrategias específicas para fortalecer la motivación y el compromiso organizacional del personal de enfermería. Como resultado, se espera no solo una mejora en la satisfacción laboral de estos profesionales, sino también un impacto positivo en la calidad del servicio prestado a los pacientes y sus familias, así como en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La investigación cobra relevancia al abordar una problemática significativa dentro del sector salud, generando conocimientos teóricos que faciliten el diseño de estrategias efectivas para fortalecer la relación entre la organización y sus trabajadores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

A nivel internacional

En el año 2024, Gracia et al. (5) investigaron el compromiso organizacional de los empleados en instituciones públicas mexicanas y su relación con diversos factores personales y organizacionales. Para ello, aplicaron una encuesta a una muestra de 260 trabajadores, encontrando que predominaba el compromiso afectivo. Este resultado es positivo para las instituciones públicas, ya que refleja niveles satisfactorios de cumplimiento de las expectativas de los empleados.

Otra investigación realizada en México en el año 2021 por Bernal-González et al. (14) abordó el compromiso organizacional de los profesionales de la salud, mediante un cuestionario basado en el modelo propuesto por Allen y Meyer, aplicado a 235 participantes. Los resultados indicaron un alto nivel de compromiso organizacional entre el personal encuestado, lo cual resalta la importancia de gestionar buenas prácticas laborales para corresponder a dicho compromiso, especialmente dadas las condiciones actuales en las que desempeñan sus funciones. Se encontró que, en promedio, el 68 % de los profesionales mostró un alto compromiso afectivo con la organización. Además, se identificó que el 47 % presentó un nivel alto de compromiso normativo, mientras que el 43 % reportó un nivel promedio de compromiso de continuidad.

Aunque algunos de los estudios tienen más de cinco años de antigüedad, se han considerado debido a su relevancia. Entre ellos se cita a Orgambidez et al. (6), quienes, en su estudio titulado *Predictores del compromiso organizacional* en 215 profesionales de enfermería del sur de Portugal (2018), encontraron que el 77,21 % de los participantes eran mujeres. Los resultados indicaron que el apoyo social por

parte del supervisor y el nivel de compromiso laboral son factores clave del vínculo afectivo de los enfermeros con sus instituciones de salud. Asimismo, se destacó que la disponibilidad de recursos en el entorno de trabajo puede contribuir significativamente a fortalecer el compromiso afectivo dentro de las unidades de salud.

Por su parte, Aldana et al. (7), en su investigación sobre el compromiso organizacional en el sector salud realizada en Colombia en el año 2018, sostienen que, debido a las condiciones laborales impuestas por el nuevo sistema económico globalizado, es necesario analizar la dinámica del compromiso de estas instituciones con su cliente interno. Los resultados mostraron que los enfermeros mantienen un sentido de compromiso organizacional basado en el desarrollo profesional y el tipo de contratación. Se concluyó que existe la necesidad de flexibilizar la relación empresa-empleado en beneficio de los objetivos comunes.

A nivel nacional

En 2024, Requejo (15) llevó a cabo un estudio sobre la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los servicios de salud de una Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPRESS) en Cajamarca, utilizando un enfoque cuantitativo y aplicando dos instrumentos: la escala de motivación en el trabajo R-MAWS y el cuestionario de compromiso organizacional.

[...] Los hallazgos revelaron que no existía una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. No obstante, se identificó una correlación positiva y significativa ($p < 0.01$) en las dimensiones de compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Asimismo, se determinó que el nivel de motivación predominante fue medio (57 %), mientras que el compromiso organizacional alcanzó un nivel alto en el 93 % de los casos. En conclusión, se evidenció que los colaboradores mantienen su compromiso con la organización de diversas maneras (15).

En su investigación realizada en 2024 sobre motivación y compromiso

organizacional en los servicios de un centro de salud en Lambayeque, Chapoñan (116) aplicó un cuestionario a una población censal de 70 profesionales. Los resultados revelaron un índice de relación de 0.825 con una significancia de 0.000, lo que confirmó la hipótesis planteada. A partir de estos hallazgos, se concluyó que existe una relación muy alta y significativa entre la motivación y el compromiso organizacional.

La investigación realizada por Lara et al. (13) entre 2022 y 2023, de carácter no experimental y correlacional, abordó la motivación laboral y el compromiso organizacional en el Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho.

[...] Los resultados mostraron que la relación entre motivación laboral y compromiso afectivo presentó un valor de $Rho = 1$, con $p = 0.000$; la motivación laboral y el compromiso de continuidad también mostraron $Rho = 1$, $p = 0.000$; y entre motivación laboral y compromiso normativo, se halló nuevamente $Rho = 1$, $p = 0.000$. En cuanto a los niveles de motivación laboral, el 43.18 % presentó un nivel medio, el 38.64 % bajo y el 18.18 % alto. Respecto al compromiso organizacional, el 36.4 % mostró un nivel bajo, el 43.2 % medio y el 20.5 % alto. Como conclusión, se determinó que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, sustentada por los valores obtenidos.

En el año 2022, Romaní et al. (11), al analizar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de un centro de salud en Huancayo, encontraron que:

“[...] el 67,6 % de la población estudiada presenta un nivel de motivación laboral medio, de los cuales el 56 % también tiene un compromiso organizacional medio. Concluyen que existe una relación significativa entre motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de salud del centro, con un Rho de Spearman de 0.862; $p = 0.014$ ” (11).

Por otro lado, un estudio realizado por Medina (17) en Lima, en el año 2022, mostró

que más del 50 % de los participantes presentaron un compromiso organizacional alto, lo cual se reflejó también en las dimensiones evaluadas: compromiso normativo, de continuidad y afectivo. La autora concluyó que no había evidencia suficiente para afirmar la existencia de una relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, según los valores del coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0.080$; $p = 0.432$).

Aquino-Zárate (12), en su estudio no experimental y correlacional sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital II EsSalud Moquegua (2022), encontró que el compromiso organizacional promedio fue del 76 %, con un 16 % de participantes mostrando un compromiso alto y un 8 % un compromiso bajo. Además, el 64 % reportó una satisfacción laboral alta. Los resultados permitieron concluir que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería, con un valor de $p = 0.009$.

Finalmente, Lucas (9), al determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en 195 profesionales de enfermería de una clínica privada en Lima (2019), indicó que:

“[...] más del 50 % de los participantes tienen un alto compromiso organizacional; en ese mismo sentido, más del 50 % mostró motivación laboral en nivel alto. El análisis de relación dio como resultado una relación baja y directa entre la motivación y el compromiso ($Rho = 0.223$; $p < 0.01$)” (9).

A nivel local

No se han encontrado estudios a nivel local que estudien las variables motivación laboral y compromiso organizacional en profesionales de enfermería a nivel local, aunque si existen estudios que han investigado la variable motivación laboral con otra variable o de manera independiente. Entre ellos tenemos el estudio de Coronel (18) quien al determinar el nivel de motivación del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención en Jaén, encontrando un nivel de motivación alto, tanto

para los factores higiénicos (75,6%) como para los motivacionales (80,6%). Los factores higiénicos de mayor relevancia fueron: las condiciones laborales y la seguridad en el trabajo. Y entre los factores motivacionales: la autorrealización, y reconocimiento profesional. Concluyó que existe un alto nivel de motivación laboral en el profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención en la ciudad de Jaén (77,8%).

2.2. Bases teóricas

El estudio tuvo como sustento teórico dos teorías fundamentales: la teoría de Frederick Herzberg (19) y la teoría de Meyer y Allen (1).

La teoría que respalda la variable motivación laboral en esta investigación es la Teoría de los Dos Factores de Herzberg. Este autor distingue entre factores higiénicos y factores motivadores que influyen en la satisfacción de los empleados. Los factores higiénicos, también conocidos como extrínsecos, están relacionados con el entorno laboral, como las condiciones físicas del lugar de trabajo, el salario, los beneficios y las políticas organizacionales. Aunque estos factores no generan motivación por sí mismos, su ausencia o insuficiencia puede provocar insatisfacción y desmotivación.

Por otro lado, los factores motivadores, o intrínsecos, están vinculados al contenido del trabajo y a las oportunidades de crecimiento y desarrollo personal. Entre ellos se encuentran el reconocimiento, la responsabilidad, el logro individual y la posibilidad de crecimiento profesional. Según Herzberg, estos son los verdaderos impulsores de la motivación laboral (19). Su teoría subraya la importancia de que las organizaciones brinden tanto condiciones adecuadas en el entorno laboral como estímulos internos que favorezcan la motivación. La ausencia de factores higiénicos genera insatisfacción, mientras que la presencia de factores motivadores fortalece la motivación intrínseca y el compromiso de los trabajadores con sus funciones.

En cuanto al compromiso organizacional, este se sustenta en la Teoría de Meyer y

Allen, que identifica tres dimensiones clave: afectiva, normativa y de continuidad. El compromiso afectivo se refiere al vínculo emocional del empleado con la organización, lo que genera un deseo genuino de contribuir al logro de sus objetivos. El compromiso normativo implica una sensación de obligación moral hacia la organización, derivada de los beneficios recibidos, como la formación profesional. Por último, el compromiso de continuidad está relacionado con la percepción de los costos asociados a abandonar la organización, como el tiempo invertido o la dificultad para encontrar una mejor oportunidad laboral. Estas tres dimensiones inciden directamente en la motivación, el desempeño y la satisfacción de los trabajadores dentro de la institución (1).

2.3. Bases conceptuales

2.1.1. Motivación laboral

Existen diversas acepciones del término *motivación*, y en esta investigación se abordarán algunas de ellas. Según el Diccionario de la Real Academia Española (20), la motivación se define como la “acción y efecto de motivar”. Motivar, en este contexto, implica proporcionar algo que impulse a que las cosas ocurran. De acuerdo con Stephen P. Robbins, citado por García et al. (21), la motivación es “un proceso que explica el esfuerzo que realiza un individuo para alcanzar una meta”. En la misma línea, Chiavenato la define como “la voluntad de desarrollar un esfuerzo constante en favor de las metas de la organización” (22).

La motivación puede abordarse desde diversas perspectivas: a través de la motivación extrínseca e intrínseca, que impulsan al individuo a realizar ciertas acciones; desde las expectativas que la orientan (motivación positiva y negativa); o según la fuente de los mensajes que la influyen (micro y macro motivación) (2). En esta investigación, se adopta la primera perspectiva.

La motivación laboral, entendida como el proceso que activa, orienta, impulsa y sostiene el comportamiento de los individuos hacia la consecución de objetivos, es un elemento clave en el ámbito organizacional. Influye directamente en el

rendimiento de los trabajadores (23): cuando un empleado percibe que su organización se preocupa por su bienestar, aumenta su compromiso e implicación, lo que, a su vez, favorece el logro de los objetivos institucionales (23). Herzberg, en 1959, citado por Chiavenato (2), propuso que existen dos grupos de factores que inciden en la motivación y satisfacción en el trabajo: los factores intrínsecos y los factores extrínsecos.

La motivación laboral intrínseca, o motivación interna, proviene de la persona misma, quien se automotiva. Está relacionada con el contenido del trabajo, es decir, con las tareas y responsabilidades inherentes al puesto. Incluye una dimensión objetiva vinculada a las habilidades del trabajador: si se siente competente en su labor, experimentará mayor satisfacción debido a los buenos resultados obtenidos. En cambio, si no se considera capaz, su motivación disminuirá. Este tipo de motivación genera una satisfacción duradera y un aumento en la productividad, asociado a logros, reconocimiento y responsabilidad. Se vincula directamente con la satisfacción en el puesto de trabajo (2).

La motivación intrínseca estimula los factores internos de la persona con el fin de fomentar su desarrollo personal y autorrealización. Por ello, la satisfacción radica en el cumplimiento de las tareas más que en la obtención de recompensas externas. Si el trabajo resulta desafiante y el empleado cuenta con las competencias necesarias para afrontarlo, la labor misma se convierte en una fuente de satisfacción (21).

Entre las estrategias para promover la motivación intrínseca se incluyen: la actualización profesional continua, la integración de los trabajadores en actividades de responsabilidad social institucional, el reconocimiento de logros, la realización de actividades recreativas e integradoras para fomentar un clima laboral armonioso, y la consideración de las ideas y capacidades de los empleados, cuyas aportaciones pueden ser valiosas para la organización (19).

Por otro lado, la motivación laboral extrínseca, también conocida como motivación

higiénica, se refiere a las condiciones externas que rodean al individuo en su entorno de trabajo. Proviene de factores como el salario, los beneficios sociales, la política de la empresa, el tipo de supervisión y el clima de relaciones entre la dirección y los empleados. Estos factores suelen motivar inicialmente al trabajador, aunque su efecto tiende a disminuir con el tiempo (21).

El término “higiene” hace referencia a la prevención, ya que estos factores solo sirven para evitar la insatisfacción en el entorno laboral. Si están presentes en condiciones óptimas, simplemente evitan la insatisfacción; sin embargo, no incrementan significativamente la satisfacción de manera duradera. Por el contrario, su deficiencia genera insatisfacción. Entre los factores que pueden provocar esta insatisfacción se encuentran las condiciones laborales, la política organizacional, las relaciones con los supervisores, la competencia técnica del jefe, el salario, la seguridad en el empleo, las relaciones con los compañeros y las condiciones ambientales como presión, castigos o recompensas inadecuadas (23).

Para fomentar la motivación extrínseca en un equipo de trabajo, se pueden aplicar técnicas como jornadas laborales flexibles, bonos económicos por rendimiento, espacios de trabajo adecuados y disponibilidad de recursos para ejecutar tareas (23).

Es importante destacar que el nivel de motivación no depende exclusivamente de las políticas, planes y condiciones de la organización, sino también de los valores prevalentes en la cultura de la sociedad en la que se desenvuelve el individuo. Por ello, es relevante analizar las dimensiones de la micro y macro motivación (23). La micro motivación se refiere al proceso mediante el cual las instituciones crean incentivos materiales, sociales y psicológicos para generar conductas que permitan a los empleados satisfacer sus necesidades y alcanzar las metas organizacionales. El enriquecimiento de puestos, los planes de incentivos salariales y las políticas de empoderamiento son ejemplos de ello (24).

Por su parte, la macro motivación suele ser un proceso no planificado, mediante el

cual la sociedad transmite mensajes que el individuo internaliza y que le permiten construir una imagen de sí mismo y del trabajo. Estas ideas influyen profundamente en los niveles de motivación individual (24). Cuando la macro motivación se alinea con la micro motivación, se potencian las iniciativas motivadoras dentro de las organizaciones.

2.1.2. Compromiso organizacional

Al igual que ocurre con el concepto de motivación laboral, existen diversas definiciones del término *compromiso organizacional*. Porter y Lawler, citados por Hurtado (25), lo definen como el esfuerzo que los colaboradores realizan por el bien de la organización y el deseo de permanecer en ella, aceptando sus valores y principios. Becker, citado por Lucas (9), lo describe como el vínculo que se establece entre el individuo y la organización, resultado de las pequeñas inversiones realizadas a lo largo del tiempo. Los colaboradores acumulan beneficios que no desean perder, aunque perciben que los costos de permanecer también son altos.

Por su parte, Meyer y Allen (1) definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre el trabajador y la institución, influyendo en su decisión de continuar o abandonar la organización. También puede entenderse como la disposición del trabajador frente a la institución: desea formar parte de ella, contribuir a sus resultados y se implica en su labor por decisión personal. En contraste, los trabajadores no comprometidos realizan sus funciones únicamente a cambio de una retribución.

Meyer y Allen (1) y Hurtado (25) identifican tres componentes o dimensiones del compromiso organizacional:

a) **Compromiso de continuidad:** Surge de la percepción del empleado sobre los recursos invertidos en la organización (tiempo, esfuerzo, dinero) y lo que perdería si decide abandonarla. El trabajador desea permanecer debido a la seguridad que le

brinda el puesto, como una remuneración estable o beneficios como jubilación. Esta dimensión incluye incentivos materiales y económicos que motivan al trabajador y mejoran su productividad, beneficiando tanto a la institución como al colaborador (24). Se consideran factores como la antigüedad, las oportunidades laborales limitadas fuera de la organización o las mejores condiciones laborales ofrecidas (1, 25).

b) Compromiso normativo: Se refiere a la obligación moral que siente el trabajador de continuar en la organización, derivada de actos voluntarios previos (1). El empleado puede sentir que debe permanecer debido a la capacitación recibida o a las responsabilidades asignadas. Renunciar sería percibido como un acto de deslealtad. El tiempo de permanencia también influye en esta decisión. Un alto nivel de compromiso normativo genera lealtad hacia el empleador y el deseo de retribuir a la organización por los beneficios obtenidos (1, 25).

c) Compromiso afectivo: Está vinculado al vínculo emocional entre los trabajadores y su centro laboral. Los colaboradores se sienten orgullosos de pertenecer a la organización y perciben que esta se preocupa por ellos, incluso ante decisiones adversas. La institución debe fomentar la comunicación informal y relaciones de confianza entre empleados y directivos, lo que fortalece el sentido de pertenencia. Cuando existe un alto compromiso afectivo, los trabajadores desean esforzarse y permanecer en la organización (17, 25).

2.2.3. Motivación y compromiso organizacional en profesionales de enfermería

La motivación laboral y el compromiso organizacional son factores clave en el desempeño de los profesionales de enfermería en los establecimientos de salud. La motivación laboral impulsa el esfuerzo de los trabajadores para alcanzar metas, influyendo directamente en su satisfacción y productividad. Se distingue entre motivación intrínseca, vinculada a la satisfacción personal con el trabajo, y motivación extrínseca, relacionada con recompensas externas, como el salario y los

beneficios (19,25,26).

El compromiso organizacional, por su parte, hace referencia al vínculo emocional, normativo y de continuidad que los profesionales de enfermería desarrollan con su institución. Los enfermeros comprometidos emocionalmente se sienten identificados con la organización, lo que favorece su desempeño. En contraste, aquellos motivados por factores extrínsecos también pueden demostrar lealtad, aunque de manera más pragmática (25,26).

En otras palabras, en lugar de experimentar un fuerte sentido de pertenencia o identificación institucional como ocurre con el compromiso afectivo, los profesionales de enfermería que muestran lealtad pragmática tienden a permanecer en sus puestos porque perciben que los beneficios tangibles, como un salario estable, seguridad laboral u oportunidades económicas, superan los costos de cambiar de empleo (25,26).

En los establecimientos de salud del primer nivel de atención, donde las oportunidades laborales pueden ser limitadas o donde el cambio de empleo implica mayores riesgos, es común que los enfermeros no desarrollen un compromiso afectivo profundo. Su permanencia suele deberse, más bien, al compromiso normativo o de continuidad (25, 27).

En conjunto, ambas variables motivación laboral y compromiso organizacional son esenciales para fomentar un ambiente de trabajo positivo y mejorar la calidad de la atención en los establecimientos de salud.

El Ministerio de Salud (MINSa), en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), implementa diversas políticas de incentivos para su personal, dirigidas a mejorar el desempeño, retener talento y garantizar cobertura adecuada, especialmente en áreas rurales y menos atendidas:

Política de Incentivos del Ministerio de Salud del Perú. El Ministerio de Salud (MINSA) del Perú, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), implementa diversas políticas de incentivos para su personal. Estas estrategias están dirigidas a mejorar el desempeño, retener talento y garantizar cobertura adecuada, especialmente en áreas rurales y menos atendidas: (28).

Incentivo Presupuestario al Sector Salud (IP Salud). - Establecido en el artículo 38 de la Ley N.º 31953 y regulado por el Decreto Supremo N.º 007-2024-EF. Opera en dos tramos:

Tramo I: Incentivo dirigido a unidades ejecutoras, condicionado al cumplimiento de metas.

Tramo II: Incentivo dirigido al personal asistencial, sujeto a indicadores de desempeño. En 2024 se asignaron S/. 300 millones: S/. 150 millones para cada tramo (29).

Bonificaciones según tipo de puesto. Según el Decreto Legislativo 1153 y la Política Remunerativa del Personal de Salud': - Bonificaciones para:

- Puestos jefaturales.
- Puestos especializados.
- Trabajo en zonas alejadas o de emergencia.
- Atención primaria.
- Ajustadas al desempeño efectivo (30).

Incentivos por ubicación, retención y ruralidad. Bonificaciones zonales diferenciadas por ubicación y quintil de pobreza. Puntaje adicional en procesos de contratación. - Formación continua y aseguramiento mediante el programa PROSALUD (31).

Incentivos por turnos y guardias: Regulados mediante directivas internas. Incluyen pagos por guardias hospitalarias, servicios de retén y alimentación durante las guardias (32,33).

2.4. Definición de términos

Profesional de enfermería. Son profesionales que prestan servicios de salud en a todos los diferentes niveles del sistema de salud, sean públicas o privadas. Desempeñan una función importante en la atención centrada en las personas y comunidades. Son líderes o actores clave en los equipos de salud multiprofesionales e interdisciplinarios. Proporcionan una gama de los servicios (34).

Zona sanitaria. Establecimiento de salud del primer nivel de atención, brinda una cartera de servicios de salud a la población del ámbito de su influencia; complementa la Cartera de Servicios de salud de Primer Contacto (35).

Colaborador. Persona que participa con otros en la consecución de un trabajo y el logro de una meta común, a cambio de una retribución. La palabra colaborador incluye un sentido de pertenencia, compromiso, se identifica con la cultura y valores de la organización en la que trabaja (36).

Trabajador. Persona que realiza un trabajo a cambio de un salario (36).

Actitud. Predisposición aprendida para responder consistentemente de modo favorable o desfavorable hacia el objeto de la actitud (37).

2.5. Hipótesis de investigación

Hi: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería de la Zona Sanitaria Morro Solar.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería de la Zona Sanitaria Morro Solar.

Hipótesis Específicas

Hi. Existe relación significativa entre motivación laboral y el compromiso de continuidad en profesionales de enfermería de la Zona Sanitaria Morro Solar.

Hi. No existe relación entre motivación laboral y compromiso normativo en profesionales de enfermería de la Zona Sanitaria Morro Solar.

Hi. Existe relación entre motivación laboral y compromiso afectivo en profesionales de enfermería de la Zona Sanitaria Morro Solar.

2.6. Variable del estudio

V1. Motivación laboral.

V2. Compromiso organizacional.

2.7. Matriz de operacionalización

MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA ZONA SANITARIA MORRO SOLAR-JAÉN 2023							
Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Valor final	Tipo de variable	Escala de medición	Fuente de información/Instrumento
Motivación laboral	Proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados. Incluye factores internos y externos que hacen que un empleado elija un curso de acción. los cuáles serán medidos mediante el cuestionario sobre motivación laboral (17).	Motivación extrínseca	Relaciones interpersonales.	Motivación laboral: Alta:94-120 Media:65-93 Baja:24-64	Cualitativa	Ordinal	Profesional de enfermería/ Cuestionario para el estudio de la motivación laboral y el compromiso organizacional
			Remuneraciones e incentivos				
			Política de organización				
			Condiciones de trabajo				
		Motivación intrínseca	Realización personal		Cualitativa	Ordinal	
			Reconocimiento				
			Responsabilidad				
			Oportunidades de desarrollo				
			Propuesta de mejora en el centro de trabajo				
			Aumento de satisfacción laboral				

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Valor final de la variable	Tipo de variable	Escala de medición	Fuente de información/Instrumento
Compromiso organizacional	Relación del empleado con su organización, y tiene implicaciones en la decisión de continuar o separarse de ella." Meyer y Allen (1). Será medido a través del cuestionario sobre motivación laboral compromiso organizacional.	Compromiso afectivo	Grado de identificación de los enfermeros con su institución.	Compromiso organizacional: Alto: 56-75 Medio: 36-55 Bajo: 15-35	Cualitativa	Ordinal	Profesional de enfermería/ Cuestionario para el estudio de la motivación laboral y el compromiso organizacional
			Deseo de permanencia en la institución.				
		Compromiso continuo	Grado en que los empleados reconocen haber invertido tiempo y esfuerzos suficientes como para abandonar la organización.		Cualitativa	Ordinal	
			Reconocimiento de los empleados de tener pocas oportunidades de encontrar otros empleos.				
		Compromiso normativo	Grado de lealtad de los empleados hacia la organización.		Cualitativo	Ordinal	
			Grado en que los empleados se sienten moralmente obligados a continuar en la organización.				

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Diseño y tipo de estudio

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo. El diseño metodológico fue no experimental, correlacional y transeccional.

Se considera una investigación no experimental porque no se manipuló de manera intencionada ninguna de las variables (38), lo que implica que el fenómeno fue observado tal como ocurrió en su contexto natural. Es de tipo transeccional, ya que la recolección de datos se realizó en un momento único y específico en el tiempo (38). Asimismo, es una investigación correlacional, dado que se buscó identificar la relación entre dos variables: la motivación laboral y el compromiso organizacional. Para tal fin, se aplicaron pruebas estadísticas de correlación que permitieron determinar el grado y la dirección de dicha relación (38).

3.2. Población de estudio

El estudio se realizó con una población de 51 profesionales de enfermería que laboran en la zona sanitaria de Morro Solar, según información proporcionada por la Unidad de Recursos Humanos de dicha zona sanitaria (39). La población comprende cuatro establecimientos de Salud: Centro de Salud Morro Solar (37), Centro de Salud Montegrande (4), Centro Salud Las Naranjas (3), Centro de Salud Palama Central (3) y Puesto de Salud Nuevo Horizonte (4).

3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Enfermeros que laboran en la zona sanitaria de Morro solar.
- Enfermeras que laboran más 3 meses en la institución.

Criterio de exclusión

- Enfermeros que estuvieron cubriendo licencia por salud o maternidad.
- Enfermeros SERUMS.
- Enfermeros que se encontraron de vacaciones o con permiso durante el proceso de recolección de datos.

3.4. Unidad de análisis

Cada uno de los profesionales de enfermería que laboran en la zona sanitaria de Morro Solar.

3.5. Muestra

La muestra corresponde a la población por ser una población finita.

3.6. Técnica e instrumento de recolección de datos

En el estudio se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. El cuestionario estuvo organizado en tres secciones: la primera incluyó seis ítems relacionados con datos generales de los participantes; la segunda, 18 preguntas orientadas a medir el compromiso organizacional; y la tercera, 24 ítems dirigidos a evaluar la motivación laboral.

Los ítems sobre compromiso organizacional fueron elaborados a partir de la Escala de Compromiso Organizacional desarrollada por Meyer y Allen (1) en 1991, traducida al español por Arciniega y González en el año 2012, y adaptada posteriormente por López-Martínez et al. (40) en 2019. Esta escala está compuesta por 18 ítems distribuidos en tres dimensiones: compromiso afectivo (7 ítems), compromiso normativo (5 ítems) y compromiso de continuidad (6 ítems).

Las opciones de respuesta se presentaron en una escala tipo Likert de cinco puntos: En desacuerdo, Algo en desacuerdo, Indeciso, Algo de acuerdo y De acuerdo, con puntajes asignados del 1 al 5. El puntaje total posible para esta escala oscila entre 18 y 90 puntos. La interpretación de los niveles de compromiso organizacional fue la siguiente:

- Nivel alto: 57 a 90 puntos
- Nivel medio: 37 a 56 puntos

- Nivel bajo: 18 a 36 puntos

Los valores según dimensiones se muestran en la siguiente tabla:

Dimensiones	Rango		
	Alto	Medio	Bajo
Compromiso afectivo	23-35	15-22	7-14
Compromiso normativo	20-30	13-19	6-12
Compromiso continuidad	17-25	11-16	5-10

Para el estudio de la motivación laboral se utilizó la Escala de Evaluación de la Motivación Laboral, elaborada por Gutiérrez en 2015 y aplicada por Santivañez en Lima en el año 2022 (41). Esta escala está estructurada en dos dimensiones: motivación intrínseca (12 ítems) y motivación extrínseca (12 ítems), sumando un total de 24 ítems.

Las opciones de respuesta se presentaron en una escala tipo Likert con cinco alternativas: En desacuerdo, Algo en desacuerdo, Indeciso, Algo de acuerdo y De acuerdo, a las cuales se les asignaron valores del 1 al 5. El puntaje total mínimo posible fue de 24 y el máximo de 120. La calificación final de la variable se interpretó según los siguientes rangos:

- Nivel bajo: 24 a 64 puntos
- Nivel medio: 65 a 93 puntos
- Nivel alto: 94 a 120 puntos

3.7. Validez y confiabilidad del instrumento

La escala sobre compromiso organizacional fue validada por Neyra et al. (42) mediante la validación de constructo, prueba de contenido y validez aparente. La confiabilidad, determinada a través del coeficiente Alfa de Cronbach, fue altamente satisfactoria ($\alpha = 0.82$), lo que permite inferir que se trata de un instrumento altamente confiable. En el presente estudio, la confiabilidad de las tres subescalas fue la siguiente: compromiso afectivo ($\alpha = 0.79$), compromiso normativo ($\alpha = 0.71$) y compromiso de continuidad ($\alpha = 0.77$).

Por su parte, Lucas-Videira (9) determinó la validez de contenido de esta escala en Lima, Perú, con la participación de 11 jueces expertos. El cálculo del grado de concordancia entre jueces reportó un valor de V de Aiken igual a 1. Asimismo, realizó una prueba piloto para determinar la confiabilidad, obteniendo un índice de Alfa de Cronbach de 0.872, lo que indica una fiabilidad excelente.

La escala de evaluación de los factores internos y externos de la motivación laboral fue validada por López-Martínez et al. (40) en el año 2019. Posteriormente, en 2022, Santivañez (41) realizó una nueva validación de contenido mediante juicio de expertos. La confiabilidad fue evaluada utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.867, lo cual demuestra que el instrumento es confiable.

Dado que ambos cuestionarios fueron previamente validados por diversos autores en población peruana, y considerando que no se modificó el contenido de los ítems, la investigadora optó por no realizar una nueva validación. Conservando su estructura original, ambos instrumentos fueron integrados en un solo cuestionario con el fin de facilitar su administración durante la recolección de datos.

3.8. Proceso de recolección de datos

1. Se solicitaron los permisos correspondientes a través de la Escuela de Enfermería, obteniéndose la autorización de la gerente de la Zona Sanitaria de Morro Solar.
2. Se coordinó con la jefa del servicio de enfermería para la aplicación de los instrumentos, a quien se le explicó detalladamente el propósito de la investigación, recalcando que la información obtenida sería utilizada únicamente con fines académicos.
3. A los participantes del estudio se les entregó el consentimiento informado junto con el cuestionario. Se les indicó la importancia de leer atentamente las instrucciones y se aclaró que no existían respuestas correctas o incorrectas, fomentando así la sinceridad en sus respuestas. Para evitar interferencias con la carga asistencial, la aplicación del

cuestionario se evitó los lunes y viernes, debido a la alta demanda de pacientes en esos días.

4. Se realizó un control de calidad de los cuestionarios recolectados, con el fin de verificar que todos los ítems estuvieran debidamente respondidos.
5. Finalmente, los datos fueron procesados y analizados mediante los programas Microsoft Excel y SPSS versión 26.

3.9. Procesamiento y análisis de datos

Una vez recogidos los datos, se elaboró una base de datos en formato Excel. Posteriormente, la información fue trasladada al programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versión 26.

Para el análisis e interpretación de los resultados se utilizó estadística descriptiva a través del software mencionado. A continuación, se procedió a establecer la relación entre las variables y entre las dimensiones de ambos constructos, utilizando un estadístico de correlación. La información obtenida se presenta mediante tablas simples y tablas de contingencia, con el propósito de facilitar su interpretación y análisis.

3.10. Consideraciones éticas

En la realización de esta investigación, la cual no implicó ningún tipo de riesgo para los participantes, se respetó en todo momento la dignidad, los derechos y el bienestar de los profesionales de enfermería. Asimismo, se garantizó la confidencialidad de la información recolectada.

El instrumento aplicado fue anónimo, y se solicitó previamente la firma del consentimiento informado. Antes de su firma, se brindó a los participantes información clara sobre los objetivos del estudio, asegurándoles que los datos recogidos serían utilizados únicamente con fines de investigación. La participación fue completamente voluntaria, y cada profesional expresó su conformidad de forma verbal o través de la firma del consentimiento (43).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Los participantes en un 74,5% fueron mujeres, cuya edad promedio es 36,8 años. Edad mínima 27 y máxima 60 años. El 94,1% desarrollan labor asistencial, 56,9% son nombrados, con más de cinco años de experiencia profesional (64,7%).

Tabla 1. Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en profesionales de enfermería de la zona sanitaria Morro Solar – Jaén 2023

Motivación laboral	Compromiso organizacional				Total	
	Media		Alta		f	%
	f	%	f	%		
Baja	2	3,9	0	0,0	2	3,9
Media	10	19,6	32	62,7	42	82,4
Alta	2	3,9	5	9,8	7	13,7
Total	14	27,5	37	72,5	51	100,0

En la tabla se muestra que el 82,4 % de enfermeros tienen motivación alta y el 72,5% tiene compromiso organizacional alto. De los enfermeros que tienen motivación alta, el 62,7% tiene alto compromiso organizacional. Seguido de un 19,6% que tiene compromiso organizacional medio

Prueba de hipótesis

Prueba estadística	Valor	Error asintótico	p-valor
Tau-c de Kendall	0,092	0,114	0,448*

3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,55.

* Sig. Exacta: $p > 0,05$.

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería de la Zona Sanitaria Morro Solar.

Conclusión: No existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería de la Zona Sanitaria Morro Solar ($p > 0,05$).

Tabla 2. Relación entre motivación laboral y compromiso afectivo en profesionales de enfermería de la zona sanitaria Morro Solar – Jaén 2023

Motivación laboral	Compromiso afectivo				Total	
	Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%		
Baja	1	2,0	1	2,0	2	3,9
Media	9	17,6	33	64,7	42	82,4
Alta	0	0,0	7	13,7	7	13,7
Total	10	19,6	41	80,4	51	100,0

En la tabla se observa que el 82,4 % de los enfermeros tienen una motivación laboral media y el 80,4 % muestran un alto compromiso afectivo. De los enfermeros con motivación media, el 64,7 % también tienen un compromiso afectivo elevado, mientras que un 17,6 % presentan un compromiso afectivo de nivel medio.

Prueba de hipótesis

Prueba estadística	Valor	Error asintótico	p-valor
Tau-c de Kendall	0,145	0,070	0,174*

3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,39.

* Sig. Exacta: $p > 0,05$.

H1: Existe relación positiva entre motivación laboral y el compromiso afectivo en profesionales de establecimientos de Morro Solar.

Conclusión: No existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso efectivo en profesionales de enfermería de la Zona Sanitaria Morro Solar ($p > 0,05$).

Tabla 3. Relación entre motivación laboral y compromiso normativo en profesionales de enfermería de la zona sanitaria Morro Solar – Jaén 2023

Motivación laboral	Compromiso normativo						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	F	%	F	%	f	%	f	%
Baja	2	3,9	0	0,0	0	0,0	2	3,9
Media	3	5,9	19	37,3	20	39,2	42	82,4
Alta	2	3,9	0	0,0	5	9,8	7	13,7
Total	7	13,7	19	37,3	25	49,0	51	100,0

En la tabla se observa que el 82,4% de los enfermeros presentan una motivación laboral media y el 49,0% tienen un alto compromiso normativo. De los enfermeros con motivación media, el 39,2% tiene un compromiso normativo alto, mientras que un 37,3% muestra un compromiso normativo medio.

Prueba de hipótesis

Prueba estadística	Valor	Error asintótico	p-valor
Tau-b de Kendall	0,217	0,166	0,118*

6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,27.

* Sig. Exacta: $p > 0,05$.

H2: Existe relación positiva entre motivación laboral y compromiso normativo en profesionales de enfermería del establecimiento de Morro Solar.

Conclusión: No existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso normativo en profesionales de enfermería de la Zona Sanitaria Morro Solar ($p > 0,05$).

Tabla 4. Relación entre motivación laboral y compromiso de continuidad en profesionales de enfermería de la zona sanitaria Morro Solar – Jaén 2023

Motivación laboral	Compromiso de continuidad						Total	
	Bajo		Media		Alta		F	%
	f	%	F	%	F	%		
Baja	1	2,0	1	2,0	0	0,0	2	3,9
Media	0	0,0	8	15,7	34	66,7	42	82,4
Alta	0	0,0	0	0,0	7	13,7	7	13,7
Total	1	2,0	9	17,6	41	80,4	51	100,0

En la tabla se muestra que el 82,4% de los enfermeros tienen una alta motivación laboral, mientras que el 80,4% tienen un alto compromiso de continuidad. De los enfermeros con motivación media, el 66,7% presentan un compromiso de continuidad alto, seguido por un 15,7% que tienen un compromiso de continuidad medio.

Prueba de hipótesis

Prueba estadística	Valor	Error asintótico	p-valor
Tau-b de Kendall	0,360	0,100	0,009*

6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,04.

* Sig. Exacta: $p < 0,05$.

H3: Existe relación positiva entre motivación laboral y compromiso de continuidad en profesionales de enfermería del establecimiento de Morro Solar.

Conclusión: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad en profesionales de enfermería de la Zona Sanitaria Morro Solar ($p < 0,05$).

4.2. Discusión

El primer objetivo del estudio fue identificar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la dimensión afectiva de los profesionales de enfermería. Según Meyer y Allen (1), este enfoque tiene una perspectiva psicológica y se define como el vínculo emocional que se establece con la organización, el cual se refleja en la implicación, involucramiento e identificación del empleado con la misma.

Los resultados obtenidos en el estudio muestran que 8 de cada 10 enfermeros presentan un alto nivel de compromiso afectivo. Casi la totalidad de los participantes se sienten emocionalmente vinculados a la institución en la que trabajan. Al analizar la relación entre esta dimensión y la motivación laboral, se observó que esta última alcanza un nivel medio. Al probar la hipótesis, el estadístico Tau-b de Kendall reveló que no existe una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en los profesionales de enfermería de la Zona Sanitaria Morro Solar ($p > 0,05$).

Este hallazgo es similar, al estudio realizado por Bernal-González (14) quien afirma que la mayoría de los profesionales de la salud (68%) tienen un fuerte apego emocional hacia la organización, aunque en una proporción inferior a los resultados obtenidos en este estudio (80,4%). Por otro lado, Lara et al. (13) en Ayacucho y Requejo (15) en Cajamarca, encontraron una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso afectivo, con un valor: $p=0.000$ y $p=0.00$ respectivamente; hallazgos que difieren del presente estudio, en el que no se encontró significancia $p>0.00$.

La ligera variación con el estudio de Bernal-González (14) puede explicarse por el hecho de que este fue realizado en México, involucró a todo el personal de salud (y no solo a los enfermeros) y se llevó a cabo en un contexto sanitario diferente al peruano. En el contexto de este estudio, es posible que se haya establecido un fuerte

tejido social entre los miembros de la institución, caracterizado por buenas relaciones interpersonales y sentimientos de empatía y solidaridad. En contraste, los estudios realizados en Ayacucho y Cajamarca, ambos ubicados en establecimientos de primer nivel de atención, muestran que estas instituciones desarrollan pocas estrategias para fidelizar a los trabajadores. No obstante, las similitudes y diferencias con la presente investigación sugieren que el compromiso afectivo está presente en las organizaciones de salud, independientemente del tipo de establecimiento o categoría.

Esta dimensión fue la mejor valorada por los participantes en el estudio, lo que es significativo, ya que un alto nivel de compromiso afectivo implica que los enfermeros despliegan todos sus esfuerzos para alcanzar los objetivos institucionales y contribuyen activamente en la gestión de los procesos porque lo desean, ya que se sienten orgullosos de pertenecer a la zona sanitaria.

El segundo objetivo del estudio busca identificar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional normativo en los profesionales de enfermería. Según Meyer y Allen (1), este tipo de compromiso se basa en la necesidad del enfermero de permanecer en su institución debido a los beneficios económicos o incentivos que recibe, lo que genera un sentimiento de lealtad hacia la organización.

Los resultados del estudio respecto al compromiso normativo muestran que 5 de cada 10 enfermeros tienen un alto nivel de compromiso normativo, mientras que 4 de cada 10 presentan un compromiso medio. Siendo esta dimensión la menos valorada en comparación con las demás dimensiones estudiadas. Los enfermeros consideran que, si bien sienten una deuda con la institución de salud que les dio la oportunidad de trabajar, no todos se sienten obligados a permanecer en ella. Esta es la dimensión que ha alcanzado el nivel más bajo en comparación con las demás dimensiones. Al examinar la relación entre las variables motivación laboral y compromiso normativo, el estadístico Tau-b de Kendall indica que no existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el compromiso normativo en los profesionales de enfermería de la Zona Sanitaria Morro Solar ($p > 0,05$).

De manera similar, Bernal-González (14) reportó un 47% de compromiso normativo, El autor, en su investigación, sugiere que la permanencia de los enfermeros en la organización no se debe tanto a un deber moral, sino a los beneficios que obtienen de ella.

Las diferencias entre ambos estudios podrían explicarse por las características sociolaborales de los participantes. Mientras que en el presente estudio más del 90% de los enfermeros son nombrados, en el estudio de Bernal-González (14), el 50% de los participantes tienen contratos a plazo indeterminado, y un cuarto de ellos son personal administrativo, cuyo nivel de remuneración difiere del personal asistencial.

El tercer objetivo del estudio fue identificar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de continuidad en los profesionales de enfermería. Este tipo de compromiso se refiere al vínculo que se genera debido a las inversiones realizadas por la institución a lo largo del tiempo en el trabajador y las limitadas alternativas laborales que este percibe.

Los resultados muestran que 8 de cada 10 enfermeros tienen un alto nivel de compromiso de continuidad con su centro de trabajo, de los cuales 7 de cada 10 se encuentran altamente motivados. En su mayoría, los enfermeros consideran que no dejarían su trabajo, ya que creen que tendrían pocas opciones de encontrar uno nuevo, lo cual afectaría su vida personal y familiar. Además, sienten que han dado mucho a la institución y que esta ha invertido en ellos, por lo tanto, su permanencia beneficia a todos. El hecho de estar nombrados en el cargo también hace que los enfermeros no busquen nuevas ofertas laborales y prefieran mantenerse en su institución.

Este hallazgo difiere del estudio realizado Bernal-González (14), donde el 43% del personal de salud mostró un alto compromiso de continuidad con la institución en la que trabajaban.

La diferencia observada podría explicarse por la edad y el sexo de los trabajadores. En el estudio de Bernal-González (14), los participantes eran jóvenes, con una edad promedio de 33 años, y predominantemente masculinos, lo que les permite asumir mayores riesgos, como abandonar su trabajo actual y buscar uno nuevo. En cambio, en el presente estudio, la mayoría de los participantes son mujeres adultas. Probablemente, como señalan Meyer y Allen (1), los enfermeros se ven influenciados por las características sociodemográficas y los valores de su organización, en parte debido al salario que reciben, aunque su desempeño es mínimo. Esta variable debería ser objeto de un análisis más profundo, ya que no fue considerada en esta investigación.

Finalmente, al analizar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de la Zona Sanitaria Morro Solar, se observó que siete de cada diez enfermeros presentan un alto nivel de compromiso organizacional, mientras que ocho de cada diez tienen un nivel medio de motivación laboral. Al correlacionar ambas variables, se encontró que no existe una relación significativa ($p > 0,05$).

En lo que respecta al compromiso organizacional, los resultados de este estudio coinciden con los obtenidos por Requejo (15), quien reportó un alto nivel de compromiso organizacional en el 93% de los participantes, cifra superior a la observada en este estudio (72,5%). Por otro lado, Aquinto-Zarate (12) encontró un compromiso organizacional promedio del 76%. En contraste, los estudios de Lara et al. (13) y Bernal-González (14) concluyeron que aproximadamente el 42% de los participantes presentaron un compromiso organizacional medio, lo cual difiere de los hallazgos de este estudio.

En cuanto a la motivación laboral, ocho de cada diez enfermeros mostraron un nivel medio, lo que coincide con los resultados de Romaní et al. (11), quienes reportaron que aproximadamente siete de cada diez trabajadores de un centro de salud percibieron un nivel medio de motivación laboral. Asimismo; Coronel (18), concluyó

que existe un alto nivel de motivación laboral en los profesionales de enfermería que trabajan en el primer nivel de atención en la ciudad de Jaén (77,8%), lo que difiere de los resultados obtenidos en este estudio.

Diversos autores, como Romaní et al. (11), Lara et al. (13), Requejo (15) y Chapoñan (16) encontraron una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, con un valor $p = 0.000$.

Las similitudes observadas entre los hallazgos de este estudio y los de los autores mencionados podrían explicarse por el marco teórico común utilizado en sus investigaciones. Estos estudios se basaron en la teoría de Herzberg (19), que distingue entre factores higiénicos y motivacionales, como la autorrealización y el reconocimiento profesional.

Los enfermeros de la zona sanitaria consideran que no se les proporcionan las herramientas necesarias para mejorar su desempeño ni su estatus profesional, indicaron que los gestores no toman en cuenta sus opiniones, y expresaron desacuerdo con la organización del trabajo y con la gestión de la zona sanitaria. Existen, por lo tanto, factores intrínsecos y extrínsecos que afectan negativamente su motivación. Estos factores deben ser atendidos adecuadamente para lograr una alineación entre los intereses de los colaboradores y los de la organización, con el fin de alcanzar un objetivo común.

Entre las limitaciones del estudio, cabe mencionar la imposibilidad de extrapolar los resultados, dado que se trabajó con la población total. Otra debilidad es la falta de estudios comparativos suficientes, lo que resalta la necesidad de seguir investigando sobre estas variables.

CONCLUSIONES

1. Cerca de las tres cuartas partes de los enfermeros de la Zona Sanitaria Morro Solar presentan un alto nivel de compromiso organizacional y un nivel medio de motivación laboral.
2. El estudio, según las dimensiones analizadas, demuestra que no existe una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso normativo y afectivo ($p > 0,05$). Sin embargo, sí se encontró una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad ($p < 0,05$).
3. No se encontró una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de la Zona Sanitaria Morro Solar ($p > 0,05$), por lo que se acepta la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los gestores de la zona sanitaria implementar estrategias que fomenten una mayor participación del personal de enfermería en los procesos de toma de decisiones. Asimismo, se sugiere priorizar el diseño e implementación de políticas de incentivos que incluyan además de los beneficios económicos, el reconocimiento visible y sostenido al desempeño, así como la mejora de las condiciones físicas en los ambientes de trabajo.
2. Se sugiere a los directivos de la zona sanitaria fortalecer el compromiso organizacional. Para mejorar esta situación, es necesario ofrecer oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional, así como permitir que los enfermeros tomen decisiones y asuman funciones de responsabilidad, de manera que se sientan satisfechos y motivados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Meyer J, Allen N. Una conceptualización tridimensional del compromiso organizacional [Internet]. 1997 [citado 26 de diciembre de 2022]. Disponible en: <http://libcon.rec.uabc.mx:3019/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=95a8054-4422-415a-9fa8-5235093af446%40pdc-v-sessmgr06>
2. Chiavenato I. Administración de recursos humanos: el capital humano en las diversas organizaciones. México: McGraw Hill; 2009.
3. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides - Rodríguez A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad* [online]; 2020, 12(3), pp.385-390. Epub 02-Jun-2020. ISSN 2218-3620.
4. Treviño-Reyes R, López-Pérez JF. Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout en docentes de México; 2022. *Information technologic*,33(2),259-268. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>
5. Gracia TJH, Ávila DD, Muñoz EM, Córdoba V. Compromiso organizacional en trabajadores de instituciones públicas mexicanas. *Revista de ciencias sociales*, 2024, 30 (10), 567-579.
6. Orgambidez A, Almeida H. Predictores del compromiso organizacional en enfermería: Portugal. *Invest Educ Enferm* [Internet]. 2018;36(1). Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/iee/article/view/330320>
7. Aldana EE, Tafur J, Leal M. Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla. *Revista espacios Colombia*. 39 (11)
8. Aliaga J. Motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una clínica particular – Lima; 2019 [Internet]. Lima. Universidad Peruana Unión; 35

- 2020 [citado 2023 enero 4]. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3528/Julian_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
9. Lucas-Videira ZF. Motivación laboral y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada, Lima [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2019. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/689550b4-9cee-4c12-bb2d-59a5645a0ad8>
10. Ministerio de Salud del Perú. Directiva N.º 003-MINSA/OG-RR.HH: Procedimientos para asignación de incentivos laborales y trabajo asistencial extraordinario [Internet]. Lima: MINSA; 2003 [citado 2025 jun 24]. Disponible en: <https://www.gob.pe/minsa>
11. Romaní E, Llanco I. Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de salud del Centro de Salud de Pilcomayo - Huancayo [Tesis de licenciatura en Internet]. Lima: Universidad Roosevelt; 2022 [citado 28 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/1093/TESIS%20ROMANI%20-%20LLANCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Aquinto-Zarate NZ. Compromiso organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del hospital II EsSalud Moquegua 2022 [Tesis de maestría]. Moquegua: Universidad José Carlos Mariátegui; 2024. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8be97c4b-8f44-436e-ac47-cd78c2cdeb53/content>
13. Lara Y, Hernández JA. Compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Atención Primaria III Metropolitano Ayacucho, 2022-2023 [Tesis de maestría en Internet]. Ica: Universidad Nacional San Luis Gonzaga; 2024 [citado 10 de marzo de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unica.edu.pe/browse/author?value=Lara%20Cabrera,%20Yuliana>

14. Bernal González I, Ruíz Mezquiti L. A, Pastrana Zúñiga J. L. Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*; 2021. 13(6), 194-204.
15. Requejo EA. Motivación y compromiso organizacional en los servicios de salud en una IPRESS, Cajamarca [Tesis de maestría en Internet]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2025 [citado 10 de marzo de 2025]. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_6bda80e2056c1dd195230be4b1ca5d7e
16. Chapoñan LY. Motivación y compromiso organizacional en los servicios de un centro de salud, Lambayeque [Tesis de maestría en Internet]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2024 [citado 11 de marzo de 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.1>
17. Medina ME. Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, 2020 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2020.
18. Coronel JK. Motivación del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención, Jaén [Tesis de licenciatura en Internet]. Jaén: Universidad Nacional de Cajamarca; 2022. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5043>
19. Herzberg F. Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harv Bus Rev*. 1968;46(1):13-22.
20. Real Academia Española.: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.8 en línea]. [citado 2025 jun 24]. Disponible en: <https://dle.rae.es>.
21. García D, Londoño C, Ortiz L. Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Psyconex*, 8 (12).
22. Chiavenato I. *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill; 2017.

23. Ramírez R, Abreu M, Badii H. La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena Int J Good Consc.* 2008;3(1):143-85.
24. Madero-Gómez SM. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Univ.* 2019;29:e2153. Disponible en: <http://doi.org/10.15174.au.2019.2153>
25. Hurtado MF. Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura [Tesis de licenciatura en Internet]. Piura: Universidad de Piura; 2022 [citado 10 de enero de 2023]. Disponible en: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Manjarrez NN, Boza JA, Mendoza EY. La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Univ Soc.* 2020;11(5):359-65.
27. Romero D. La motivación en el trabajo [Internet]. [citado 13 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/la-motivacion-en-el-trabajo>
28. Ministerio de Economía y Finanzas. Decreto Supremo N.º 007-2024-EF que aprueba el otorgamiento del Incentivo Presupuestario al sector Salud (IP Salud) [Internet]. Lima: MEF; 2024 [citado 2025 jun 24]. Disponible en: <https://www.mef.gob.pe>
29. Ministerio de Salud del Perú. Decreto Legislativo N.º 1153: Disposiciones para la política remunerativa del personal de la salud al servicio del Estado [Internet]. Lima: MINSa; 2013 [citado 2025 jun 24]. Disponible en: <https://www.gob.pe/minsa>
30. Ministerio de Salud del Perú. Lineamientos para la implementación del Programa de

Incentivos por desempeño para personal de salud en regiones rurales [Internet]. Lima: MINSA; 2023 [citado 2025 jun 24]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5218605/>

31. Programa Nacional de Inversiones en Salud (PRONIS). (2023). Informe de seguimiento de incentivos y bonificaciones en el sector salud. Recuperado de <https://www.pronis.gob.pe>
32. Ministerio de Salud del Perú. Directiva que reglamenta las guardias comunitarias diurnas en los centros de salud del MINSA. Lima: MINSA; 2002 (publicado en BVS MINSA) [facebook.com+9bvs.minsa.gob.pe+9](https://www.facebook.com/bvs.minsa.gob.pe) [tiktok.com+9](https://www.tiktok.com/@bvs.minsa.gob.pe).
33. Ministerio de Salud del Perú. Documento “Las Guardias Comunitarias” (Cajamarca): describe pautas operativas, hasta 5 guardias de 12 h/ mes o 6 h fines de semana, programación, financiamiento y supervisión. es.scribd.com
34. Organización Panamericana de la Salud. Organización Mundial de la Salud- Enfermería [Internet]. [citado 10 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>.
35. Ministerio de Salud. Plan Nacional de Implementación de Redes Integrales de Salud (RIS) [Internet]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/fi-admin/rm-969-2021-minsa.pdf>.
36. Nivelat. Trabajadores, colaboradores o empleados. Una reflexión con altura de miras [Internet]. [citado 13 de enero de 2023]. Disponible en: <https://blog.nivelat.com/colaboradores-trabajadores-o-empleados-una-reflexion-con-altura-de-mira>
37. Morales. Psicología social. Madrid: McGraw Hill; 1999. p. 195.
38. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6ª ed. México D.F.: McGraw Hill; 2014. Disponible en: <https://libcon.rec.uabc.mx:4431/lib/uabcsp/reader.action?docID=3224545>.

39. Centro de Salud de Morro Solar. Planilla de recursos humanos; 2023.
40. López-Martínez O, Ibarra-Cisneros MA. Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE. Mexicali: Universidad Autónoma de Baja California; 2019.
41. Santivañez A. Motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en centro quirúrgico Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho – Lima [Tesis de especialidad en Internet]. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2022 [citado 13 de enero de 2022]. Disponible en: https://www.Santivañez_pantoja_aracelly_flor_de_maría_trabajo_academico.pdf
42. Neyra M, Aliaga B, Burgos V, Álvarez V. Validación del instrumento compromiso organizacional en docentes de diversas instituciones de la UGEL 2006, Lima, 2020 [Internet]. Huaraz: Universidad Santiago Antúnez de Mayolo; 2020 [citado 12 de enero de 2022]. Disponible en: <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-santiago-antunez-de-mayolo/derecho/1412-texto-del-articulo-2382-1->
43. Delclos J. Ética en la investigación científica. En: Cómo elaborar un proyecto en Ciencias de la Salud. p. 1-5 [Internet]. [citado 9 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.esteve.org/wp-content/uploads/2018/03/C43-02.pdf>

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

**MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA ZONA SANITARIA
MORRO SOLAR-JAÉN 2023**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	DISEÑO	VALOR FINAL DE LA VARIABLE
<p>Pregunta de investigación: Formulación del problema ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería de la zona sanitaria Morro Solar, periodo 2023?</p> <p>Problemas secundarios ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en profesionales de la zona sanitaria de</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional entre profesionales de enfermería de la Zona Sanitaria Morro Solar.</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería de la zona sanitaria Morro Solar.</p>	<p>V1. Motivación laboral</p>	<p>Motivación extrínseca</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales. - Remuneraciones e incentivos. - Política de organización - Condiciones de trabajo 	<p>Del 1-12</p>	<p>Población: El estudio se realizará en todos los profesionales de enfermería que laboran en la zona sanitaria de Morro Solar Método: Cuantitativo Diseño: no experimental, correlacional de corte transversal. Instrumento: En el estudio se utilizará como técnica la Encuesta y como instrumento el cuestionario. Procesamiento: Paquete</p>	<p>Motivación laboral: Alta:94-120 Media:65-93 Baja:24-64</p>
	<p>Hipótesis específicas: Existe relación positiva entre motivación laboral y el compromiso afectivo en profesionales de establecimientos de Morro Solar. Hi. Existe relación</p>	<p>Objetivos específicos Identificar la relación entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en profesionales de enfermería. Identificar la relación entre la</p>		<p>Motivación intrínseca</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realización personal - Reconocimiento - Responsabilidad - Oportunidades de desarrollo - Propuesta de mejora en el centro de trabajo - Aumento de satisfacción laboral 	<p>Del 13-24</p>		
				<p>V2. Compromiso organizacional</p>	<p>Compromiso o afectivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de identificación de los enfermeros con su institución. 	<p>Del 1-7</p>	

Morro Solar, 2023? ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad en profesionales de la zona sanitaria de Morro Solar, 2023? ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el compromiso normativo en profesionales de la zona sanitaria de Morro Solar, 2023?	positiva entre motivación laboral y compromiso normativo en profesionales de enfermería del establecimiento de Morro Solar.	motivación laboral y el compromiso normativo en profesionales de enfermería.			- Deseo de permanencia en la institución		estadístico SPSS versión 25.0.	C. Afectivo Alto: 23-35 Medio: 15-22 Bajo: 7-14
	Hi. Existe relación positiva entre motivación laboral y compromiso de continuidad en profesionales de enfermería del establecimiento de Morro Solar.	Identificar la relación entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad en profesionales de enfermería.	Compromiso continuo		- Grado en que los empleados reconocen haber invertido tiempo y esfuerzos suficientes como para abandonar la organización - Reconocimiento de los empleados de tener pocas oportunidades de encontrar otros empleos	8-12		C, Continuo: Alto: 17-25 Medio: 11-16 Bajo: 5-10
			Compromiso normativo		- Grado de lealtad de los empleados hacia la organización. - Grado en que los empleados se sienten moralmente obligados a continuar en la organización	Del 13-18		C. normativo: Alto: 20-30 Medio: 13-19 Bajo: 6-12

Anexo 2

CUESTIONARIO PARA MEDIR MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

Título de la investigación: Motivación laboral y compromiso organizacional en profesionales de enfermería de la Zona Sanitaria Morro Solar, 2022.

Presentación: El instrumento tiene como objetivo indagar sobre motivación y compromiso laboral en profesionales de enfermería. Los resultados serán usados solo con fines de investigación. Es de carácter anónimo y confidencial.

I. DATOS GENERALES

Marque con una “X” en el recuadro correspondiente a la respuesta correcta o proporcione el dato que se le solicita:

1.Servicio:

2.Edad:

3.Sexo: (1) Masculino () (2) Femenino ()

4. ¿Cuál de las siguientes categorías describe su puesto de trabajo dentro de su institución?

(1) Personal administrativo ()

(2) Personal asistencial ()

(3) Otros (especifique)..... ()

5. ¿Cuál es su condición laboral?

(1) Nombrado ()

(2) Contratado a plazo indeterminado ()

(3) Contratado a plazo determinado ()

(4) Otros (especificar) ()

6. ¿Cuál es su tiempo de servicios?

(1) Menos de 1 año. ()

(2) De 1 a 4 años. ()

(3) De 5 años a más ()

II.COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección.

5	Totalmente de acuerdo
4	De acuerdo
3	Indeciso
2	En desacuerdo
1	Totalmente en desacuerdo

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

II. MOTIVACIÓN LABORAL						
Motivación intrínseca						
1	La labor que realizo contribuye a alcanzar los objetivos de mi institución.	1	2	3	4	5
2	Mi trabajo me permite desarrollar al máximo mis capacidades.	1	2	3	4	5
3	Las actividades que realizo corresponden a mis funciones.	1	2	3	4	5
4	Me siento a gusto con las tareas y actividades que se me asignan	1	2	3	4	5
5	Mis jefes reconocen mi desempeño laboral.	1	2	3	4	5
6	Recibo de los usuarios muestras de agradecimiento o reconocimiento por el cuidado brindado	1	2	3	4	5
7	Recibo críticas constructivas u opiniones en base a mi trabajo,	1	2	3	4	5
8	Me agrada que mi trabajo tenga un alto nivel de responsabilidad	1	2	3	4	5
9	Demuestro mi puntualidad y cumplo con el horario que se me ha establecido.	1	2	3	4	5
10	Los resultados de mi trabajo afectan de forma significativa la vida y bienestar de otros.	1	2	3	4	5
11	La institución informa sobre asuntos laborales que pueden mejorar mi status laboral (convocatorias, beneficios, nombramientos).	1	2	3	4	5
12	Disfruto que mi esfuerzo sea reconocido	1	2	3	4	5
Motivación extrínseca						
13	Los gestores toman en cuenta mis opiniones	1	2	3	4	5
14	Estoy conforme con el puesto en el que me desempeño porque me permite aprender y crecer	1	2	3	4	5
15	Estoy conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo	1	2	3	4	5
16	En mi servicio prevalece un ambiente de confianza,	1	2	3	4	5
17	Me agrada la forma en que me relaciono con mis jefes y la facilidad para hablar con ellos	1	2	3	4	5
18	Me siento a gusto con las relaciones que tengo con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
19	Mi remuneración es acorde con el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
20	Mi servicio cumple con las normas y estándares respecto a las condiciones de limpieza, salud e higiene.	1	2	3	4	5
21	Me siento conforme con los incentivos laborales que recibo	1	2	3	4	5
22	Considero que la distribución física del área de mi trabajo es cómoda y adecuada	1	2	3	4	5
23	Recibo de la institución los recursos necesarios para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5
24	El mobiliario que tengo disponible en mi área de trabajo (silla, escritorio, computadora, etc.) es el apropiado para mi desempeño laboral	1	2	3	4	5

Agradezco atentamente su colaboración.

Anexo 3 Autorización



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
Dirección Regional de Salud Cajamarca
Red Integrada de Salud Jaén



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Jaén, 26 de abril del 2023,

CARTA N° 050 - 2023 -GR.CAJ/DSRSJ-DG/CLASMS. G

SEÑORA : MAYRA AGUILAR VASQUEZ

Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente, y al mismo tiempo comunicarle que se da por aceptado la realización del Proyecto de investigación denominado: "MOTIVACION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE LA ZONA SANITARIA MORRO SOLAR-JAEN- 2023.

Sin otro particular me despido de usted, reiterándole las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Anexo 4
DATOS COMPLEMENTARIOS

RESULTADOS VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Compromiso organizacional en la dimensión continuidad
en la Zona Sanitaria Morro Solar

N°	Ítem	Comportamiento continuidad					
		ED		IND		DA	
		N	%	N	%	N	%
1	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo	3	5,9	7	13,7	41	80,4
2	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones	9	17,7	4	7,8	38	74,5
3	Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera	11	21,6	4	7,8	14	70,6
4	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización	7	13,7	5	9,8	12	76,4
5	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	7	13,7	5	9,8	12	76,4

Compromiso organizacional en la dimensión afectivo
en la Zona Sanitaria Morro Solar

N°	Ítem	Compromiso afectivo					
		ED		IND		DA	
		N	%	N	%	N	%
1	Estoy orgulloso de pertenecer a esta empresa	3	5,9	8	15,7	40	78,4
2	Me siento ligado emocionalmente a mi organización	1	2,0	1	2,0	49	96,1
3	No me siento plenamente integrado a mi organización	5	9,8	6	11,8	40	78,4
4	Realmente tomo los problemas de la empresa como mío	19	37,3	4	7,8	29	54,9
5	Esta empresa significa personalmente mucho para mí	13	13,7	8	11,8	30	43,2
6	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización	7	13,7	5	9,8	30	76,5
7	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta empresa	11	21,6	12	23,5	28	54,9

Compromiso organizacional en la dimensión normativo
en la Zona Sanitaria Morro Solar

N°	Ítem	Compromiso normativo					
		ED		IND		DA	
		N	%	N	%	N	%
1	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora	16	31,4	8	15,7	27	52,9
2	No abandonaría a mi empresa en estos momentos	12	23,5	6	11,8	33	64,7
3	Estoy en deuda con la organización	15	29,4	4	7,8	32	62,6
4	Esta organización merece mi lealtad	15	29,4	7	13,7	29	56,9
5	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización	23	13,7	6	11,8	22	43,2
6	No siento obligación alguna de permanecer en mi organización	24	47,1	6	11,8	22	41,2

N°	Ítem	Motivación intrínseca					
		ED		IND		DA	
		N	%	N	%	N	%
1	La labor que realizo contribuye a alcanzar los objetivos de mi institución.			4	7,8	47	92,2
2	Mi trabajo me permite desarrollar al máximo mis capacidades.			2	3,9	49	96,1
3	Las actividades que realizo corresponden a mis funciones.	22	43,1	6	11,8	40	78,4
4	Me siento a gusto con las tareas y actividades que se me asignan	12	37,3	8	15,7	31	50,9
5	Mis jefes reconocen mi desempeño laboral.	9	17,7	8	17,7	34	66,7
6	Recibo de los usuarios muestras de agradecimiento o reconocimiento por el cuidado brindado	3	5,9	5	9,8	30	23,5
7	Recibo críticas constructivas u opiniones en base a mi trabajo,	11	21,6	10	19,6	43	84,3
8	Me agrada que mi trabajo tenga un alto nivel de responsabilidad	30	78,5	1	2,0	10	19,6
9	Demuestro mi puntualidad y cumplo con el horario que se me ha establecido.	14	27,4	9	17,6	28	54,9
10	Los resultados de mi trabajo afectan de forma significativa la vida y bienestar de otros.	21	41,1	7	13,7	22	45,1
11	La institución informa sobre asuntos laborales que pueden mejorar mi status laboral (convocatorias, beneficios, nombramientos).	27	52,9	9	17,6	15	29,4
12	Disfruto que mi esfuerzo sea reconocido	22	43,1	6	11,8	23	32,1

RESULTADOS VARIABLE MOTIVACION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Motivación laboral intrínseca en el profesional de enfermería de la zona sanitaria de

Morro Solar

Motivación laboral extrínseca en el profesional de enfermería de la zona sanitaria de Morro Solar

Nº	Ítem	Motivación extrínseca					
		ED		IND		DA	
		N	%	N	%	N	%
1	Los gestores toman en cuenta mis opiniones	37	72,6	5	9,8	9	17,6
2	Estoy conforme con el puesto en el que me desempeño porque me permite aprender y crecer	13	23,5	2	3,9	36	70,6
3	Estoy conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo	39	76,5	3	5,9	9	16,6
4	En mi servicio prevalece un ambiente de confianza,	5	9,8	4	7,8	42	82,4
5	Me agrada la forma en que me relaciono con mis jefes y la facilidad para hablar con ellos	14	27,5	9	17,6	28	54,9
6	Me siento a gusto con las relaciones que tengo con mis compañeros de trabajo	30	13,7	5	9,8	16	31,4
7	Mi remuneración es acorde con el trabajo que realizo.					51	100,0
8	Mi servicio cumple con las normas y estándares respecto a las condiciones de limpieza, salud e higiene.	5	9,8			46	90,2
9	Me siento conforme con los incentivos laborales que recibo					51	100,0
10	Considero que la distribución física del área de mi trabajo es cómoda y adecuada					51	100,0
11	Recibo de la institución los recursos necesarios para realizar mi trabajo	11	21,6	9	17,6	31	60,8
12	El mobiliario que tengo disponible en mi área de trabajo (silla, escritorio, computadora, etc.) es el apropiado para mi desempeño laboral	6	11,8			45	88,2

Resultados de datos generales

Edad de los profesionales de enfermería de la zona sanitaria Morro Solar – Jaén 2023

Edad (años)	Nº	Media \pm D.S.	Mín. – Máx.
	51	38,6 \pm 7,5	27 – 60

Sexo de los profesionales de enfermería de la zona sanitaria Morro Solar – Jaén 2023

Sexo	Nº	%
Femenino	38	74,5
Masculino	13	25,5
Total	51	100,0

Puesto de trabajo de los profesionales de enfermería de la zona sanitaria Morro Solar –
Jaén 2023

Puesto de trabajo	Nº	%
Personal asistencial	48	94,1
Personal administrativo	3	5,9
Total	51	100,0

Condición laboral de los profesionales de enfermería de la zona sanitaria Morro Solar –

Tiempo de servicio	Nº	%
Menor de 1 año	8	15,7
De 1 a 4 años	10	19,6
De 5 años a más	33	64,7
Total	51	100,0

Jaén 2023

Condición laboral	Nº	%
Nombrado	29	56,9
Contratado o plaza determinada	10	19,6
Contratado o plaza indeterminada	8	15,7
Otros	4	7,8
Total	51	100,0

Tiempo de servicio de los profesionales de enfermería de la zona sanitaria Morro Solar –

Jaén 2023

Anexo 5

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
 “NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA”
 Av. Atahualpa N° 1050

Repositorio institucional digital

Formulario de Autorización

1 Datos del autor:

Nombres y apellidos: Mayra Aguilar Vásquez

DNI N°: 73245195

Correo electrónico: maguilarv@unc.edu.pe

Teléfono: 923698420

2 Grado, título o especialidad

Bachiller Título Magister
 Doctor
 Segunda especialidad profesional

3 Tipo de investigación¹:

Tesis Trabajo académico Trabajo de investigación
 Trabajo de suficiencia profesional

Título: Motivación laboral y compromiso organizacional en profesionales de enfermería de La Zona Sanitaria Morro Solar - Jaén 2023

Asesora: Albila Beatriz Domínguez Palacios

DNI:27705594

Código orcid:0000-0002-4475-5435

Año: 2025

Escuela Académica/Unidad: de Enfermería

¹Tipos de investigación

Tesis: para título profesional, Maestría, Doctorado y programas de segunda especialidad.

Trabajo Académico: Para programas de Segunda Especialidad.

Trabajo de Investigación: para Bachiller y Maestría.

Trabajo de Suficiencia Profesional: Proyecto Profesional, Informe de Experiencia Profesional.

- 4 Licencias:
a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos autorizo el depósito de mi trabajo de investigación en el repositorio digital institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Con la autorización de depósito de mi trabajo de investigación, otorgo a la Universidad Nacional de Cajamarca una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mente su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi trabajo de investigación, en forma físico o digital en cualquier medio, conocido por conocer, a través de los diversos servicios provistos de la universidad, creados o por crearse, tales como el repositorio digital de la UNC, colección de tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Nacional de Cajamarca podrá reproducir mi trabajo de investigación en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad y respaldo y preservación.

Declaro que el trabajo de investigación es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad comparativa, y me encuentro facultando a conceder la presente licencia y, así mismo, garantizo que dicho trabajo de investigación no infringe derechos de autor de terceras personas. La Universidad Nacional de Cajamarca consignará en nombre del/los autores/re del trabajo de investigación, y no lo hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.

Autorizo el depósito (marque con un X)

Si, autorizo que se deposite inmediatamente.

Si, autorizo que se deposite a partir de la fecha.

No autorizo.

b) Licencias Creative Commons²

Autorizo el depósito (marque con un X)

 Si autorizo el uso comercial y las obras derivadas de mi trabajo de investigación. No autorizo el uso comercial y tampoco las obras derivadas de mi trabajo de investigación.

Firma



Fecha

²Licencia creative commons: Las licencias creative commons sobre su trabajo de investigación, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente. Todas las licencias creative commons son de ámbito mundial. Emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales. En consecuencia, goza de una eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
SECCION JAEN

"Norte de la Universidad Peruana"
Fundada por Ley N° 14015 del 13 de Febrero de 1962
Bolívar N° 1368 - Plaza de Armas - Telf. 431907
JAÉN - PERÚ

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

MODALIDAD "A"

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ENFERMERÍA**

En Jaén, siendo las 19:30 a.m. del 18 de Julio del 2025, los integrantes del Jurado Evaluador para la revisión y sustentación de la tesis, designados en Consejo de Facultad a propuesta del Departamento Académico, reunidos en el ambiente auditorio de la Escuela Académico Profesional de Enfermería – Sede Jaén, de la Universidad Nacional de Cajamarca, dan inicio a la sustentación de tesis denominada:

MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA ZONA SANITARIA MORRO SOLAR - JAÉN 2023

Presentado por el(a) Bachiller: **MAYRA AGUILAR VÁSQUEZ**

Siendo las 12:00 del mismo día, se da por finalizado el proceso de evaluación, el Jurado Evaluador da su veredicto en los siguientes términos: bueno, con el calificativo de: Quince (15), con lo cual el (la) Bachiller en Enfermería se encuentra apta para la obtención del Título Profesional de: **LICENCIADO (A) EN ENFERMERÍA**.

Miembros Jurado Evaluador Nombres y Apellidos		Firma
Presidente:	<u>M.C. Insolina Raquel de Rivadeneira</u>	
Secretario(a):	<u>M.C. Lacy Dávila Castillo</u>	
Vocal:	<u>M.Cs. Wilmer Vicente Abad</u>	
Accesitaria:		
Asesor (a):	<u>Sra. Alkila Beatriz Domínguez Palacio</u>	
Asesor (a):		

Términos de Calificación:
EXCELENTE (19-20)
REGULAR (12-13)

MUY BUENO (17-18)
REGULAR BAJO (11)

BUENO (14-16)
DESAPROBADO (10 a menos)