



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**Motivación laboral y compromiso organizacional del
personal de laboratorio clínico del Hospital Regional de
Huacho, 2023**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gerencia de Servicios de Salud

Autor

Richard Alexander Romero Ramos

Asesor

M(o). Manuel Jesús Bazalar Bazalar

Huacho – Perú
2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Richard Alexander Romero Ramos	72469370	29 de setiembre del 2025
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
M(o). Manuel Jesús Bazalar Bazalar	15592170	0000-0002-9759-4137
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS-POSGRADO-MAESTRÍA:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dr. Abrahan Cesar Neri Ayala	15739625	0000-0003-2799-3244
Dr. Jesús Jacobo Coronado Espinoza	15591398	0009-0008-7555-0409
M(a). Damaris Faviola Medina Palma	47463656	0000-0001-9398-2039

MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LABORATORIO CLÍNICO DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación es dedicado a mi Padre celestial, a mis padres Marilú Ramos La Rosa y Ricardo Romero Flores, a mis padrinos Medalit Ramos La Rosa y Flavio Broncano Aguedo, y a mi familia Romero Ramos quienes han sido mi soporte y motivación para poder concluir mis estudios de maestría y obtener un grado más en mi carrera profesional.

Richard Alexander Romero Ramos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y los planes que ha preparado en mi vida para poder disfrutar cada proceso y etapa sin poder dejar de servirle.

Agradezco a mis padres Marilú y Ricardo que con su apoyo moral ayudan a que pueda sobresalir en la vida. Agradezco a mis padrinos Medalit y Flavio, con su ejemplo han hecho que pueda concluir cada etapa de estudio, desde inicial hasta lo superior. Cada consejo y motivación han ayudado a que pueda madurar y tomar conciencia de la vida.

Agradezco a mi linda familia Romero Ramos, a mis hermanitos Evelin, Jimmy y Fabiola, a mi cuñado Javier, a mis sobrinos Fabiana, Fabricio, Vivian, Piero, Mathias, Jennifer, Abdiel, Iker, Thiago y Liam. Gracias por hacer mis días más bendecidos y llenos de alegría.

Richard Alexander Romero Ramos.

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	4
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	8
2.3 Bases filosóficas	25
2.4 Definición de términos básicos	25
2.5 Hipótesis de investigación	27
2.5.1 Hipótesis general	27
2.5.2 Hipótesis específicas	27
2.6 Operacionalización de las variables	28
CAPÍTULO III	29
	vii

METODOLOGÍA	29
3.1 Diseño metodológico	29
3.2 Población y muestra	29
3.2.1 Población	29
3.2.2 Muestra	30
3.3 Técnicas de recolección de datos	30
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	30
CAPÍTULO IV	31
RESULTADOS	31
4.1 Análisis de resultados	31
4.2 Contrastación de hipótesis	40
CAPÍTULO V	44
DISCUSIÓN	44
5.1 Discusión de resultados	44
CAPÍTULO VI	48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
6.1 Conclusiones	48
6.2 Recomendaciones	50
REFERENCIAS	52
7.1 Fuentes bibliográficas	52
7.2 Fuentes electrónicas	52
ANEXOS	57

RESUMEN

Tuvo como objetivo general conocer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, 2023. La presente investigación es de tipo básica, de nivel correlacional y diseño no experimental. La población fue 48 trabajadores. Se utilizó la encuesta. Respecto a los resultados, un 47.9% de los empleados ha calificado su motivación laboral como satisfactoria, un 41.7% percibe su motivación como una constante, un 10.4% de los empleados considera su motivación laboral deficiente, por otro lado, un 43.8% de los empleados califica su compromiso organizacional como satisfactorio, un 45.8% lo percibe como regular, un 10.4% de los empleados considera su compromiso organizacional como insuficiente. Se concluyó que, la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, 2023; se respaldan mediante la Prueba de Spearman 0.617 y con un nivel de significancia 0.000.

Palabras clave: motivación laboral, compromiso organizacional y laboratorio clínico.

ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the relationship between work motivation and organizational commitment of the clinical laboratory staff of the Huacho Regional Hospital, 2023. This is a basic, correlational research with a non-experimental design. The population was 48 workers. The survey was used. Regarding the results, 47.9% of the students rated their work motivation as satisfactory, 41.7% perceived their motivation as constant, 10.4% of the employees considered their work motivation as deficient, on the other hand, 43.8% of the employees rated their organizational commitment as satisfactory, 45.8% perceived it as regular, 10% of the workers, 10.4% of the employees considered their organizational commitment as insufficient. It was concluded that work motivation is significantly related to the organizational commitment of the staff of the Clinical Laboratory of the Huacho Regional Hospital, 2023, supported by Spearman's test 0.617 and with a significance level of 0.000.

Keywords: work motivation, organizational commitment and clinical laboratory.

INTRODUCCIÓN

La motivación se afecta por elementos internos o externos que incentivan a las conductas del individuo. Los internos se relacionan a las carencias, conocimientos e impresiones, en tanto que los externos se relacionan a hechos externos o motivadores, hecho que las organizaciones evalúan para conocer qué tan motivado y comprometido está su personal. Por ese motivo, desde años atrás se han destacado investigaciones que enfatizan su relevancia y relación entre la motivación y el compromiso organizacional, en una época donde destaca la fuga de personal y talento, donde las variables en estudio se pueden ver influenciadas por la carga laboral y rendimiento relacionado al logro de blancos (Casaverde, 2019).

Es por este motivo que la investigación tuvo como objetivo el conocer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, 2023.

El estudio se dividió en seis capítulos, donde el primero contiene el desarrollo problemático de la investigación y la formulación de los problemas, el segundo capítulo contiene el marco teórico y fundamentos científicos, para que en el tercero se pueda desarrollar la metodología, y así en el cuarto presentar los resultados, finalmente en los últimos capítulos se encuentran la discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el mundo, existen múltiples pesquisas referentes a los problemas relacionados a la motivación laboral y el compromiso organizacional. Respecto a la motivación laboral, el estudio realizado por Torres et al (2021) evidencia que los trabajadores requieren de motivaciones más grandes para tener un mejor desempeño. Además, sobre al compromiso organizacional el estudio realizado por Atencio, Otero y Peñata (2020) evidencia que el mayor porcentaje de los trabajadores considera que las condiciones laborales casi nunca son favorables para ejercer su labor, por consecuencia los trabajadores coinciden que no están satisfechos en donde laboran y por ende muestran deficiente compromiso afectivo con la organización.

En el país sobre la motivación laboral la pesquisa elaborada por Bazán (2022) exponen que elementos como el logro y la afiliación tienen un grado deficiente, mejor dicho, son inadecuados la motivación y las necesidades del personal, esto significa que el personal no tiene la fuerza para desempeñar sus actividades, no están satisfechos y desinteresados de laborar en equipo dentro de la organización. Además, sobre al compromiso organizacional, la pesquisa hecha por Gonzales et al (2021) evidencio que el mayor porcentaje de los trabajadores se identificó con un nivel bajo de compromiso de continuidad, hecho que pudiera ser estimado en base a posibles incompatibilidades que presentan los trabajadores con la institución.

Las personas son la fuente más importante en el trabajo, ya que todos días se refleja en estos sentimientos que impactan fuertemente en la organización. La motivación es un elemento muy resaltante, pues impacta en el trabajador, en cumplir con sus blancos, ante este panorama las organizaciones de Estado se inclinaron por desarrollarse, la motivación que impulsa al trabajador, para aumentar el compromiso que se tiene con la organización para el logro de blancos (Frontado & Muñoz, 2017). Si un individuo está motivado, se enfoca en concretar sus blancos, es perseverante en logro de ese blanco, en otras palabras, el individuo motivado se compromete más en sus labores. Frente a ello, existen diversos estudios que intentan aplicar sobre los

comportamientos relacionados a la motivación y al compromiso (Cordova, 2018). La motivación se afecta por elementos externos o internos que incentivan a las conductas del individuo. Los internos se relacionan a las carencias, conocimientos e impresiones, en tanto que los externos se relacionan a hechos externos o motivadores, hecho que las organizaciones evalúan para conocer qué tan motivado y comprometido está su personal. Por ese motivo, desde años atrás se han destacado investigaciones que enfatizan su relevancia y relación entre la motivación y el compromiso organizacional, en una época donde destaca la fuga de personal y talento, donde las variables en estudio se pueden ver influenciadas por la carga laboral y rendimiento relacionado al logro de blancos (Casaverde, 2019). Teniendo en cuenta lo mencionado, el presente estudio busca conocer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho.

En el laboratorio clínico del Hospital Regional de Huacho, se han podido evidenciar problemáticas que inciden en el compromiso organizacional de la institución, tal como la falta de compromiso afectivo, esto debido a la falta de apego emocional con la institución por lo que el deseo de permanencia dentro de ella es mínimo; también observamos como una problemática que el personal se siente leal con la organización ya que sienten que se ha invertido mucho en su crecimiento y desarrollo profesional, este sentimiento de obligación hace que el personal se sientan culpables de irse y por ende que su compromiso normativo con la institución sea por obligación y no por voluntad propia, lo que genera un bajo nivel en el desarrollo de sus funciones; del mismo modo encontramos como una problemática el bajo compromiso de continuidad de los trabajadores, ya que su permanencia dentro de la institución se debe solo a que son conscientes del costo que implica dejar la organización, lo que genera que no sean comprometidos con sus labores y que no produzcan trabajos de alta calidad para mejorar el funcionamiento de la organización; también observamos a la falta de capacitación como una problemática dentro de la organización, esto debido a que al carecer de ella o no ser constante, los trabajadores no cuentan con los instrumentos requeridos para la realización de sus actividades. .

Asimismo en el laboratorio clínico del Hospital Regional de Huacho, también se han podido evidenciar problemáticas que vienen afectando la motivación laboral,

dentro de ellas encontramos a que los trabajadores perciben que sus remuneraciones son insuficientes para satisfacer necesidades esenciales, por lo que no se sienten satisfechos con la remuneración que perciben y por ende se sienten poco motivados a realizar sus labores; del mismo modo percibimos que el personal considera que la organización no les ofrece un seguro de vida adecuado suficientes para ellos y sus familias, por lo que no se sienten seguros en el trabajo; también encontramos como problemática en la institución que los trabajadores perciben que a pesar de trabajar cada vez con más empeño, no tienen posibilidades de progresar dentro de la organización; otro problema percibido es que no se viene tomando en cuenta las opiniones de los trabajadores, por lo que se sientan poco incentivados en sus funciones ya que no se viene reconociendo las funciones que desempeñan.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación entre las expectativas y el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, 2023?
- b. ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, 2023?
- c. ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Conocer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Explicar la relación entre las expectativas y el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, 2023.
- b. Determinar la relación entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, 2023.
- c. Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, 2023.

1.4 Justificación de la investigación

La investigación se justifica desde dos enfoques, teórico y práctico.

Justificación teórica dado que el estudio tendrá un aporte actualizado sobre información de motivación y compromiso organizacional, la cuales se sustentan de aportes teóricos.

En la justificación práctica se evidencia el uso del conocimientos e instrumentales para la medida de las variables, motivación laboral y compromiso organizacional, además de puntos de vistas críticos para así dar conclusión y sugerencias en relación a los temas en estudio y de estás manera apoyar en el desarrollo y gestión del personal.

1.5 Delimitaciones del estudio

- Delimitación geográfica: Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, distrito de Huacho, provincia de Huaura, departamento de Lima.
- Delimitación temporal: año 2023 – año 2024.
- Delimitación social: trabajadores del Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho.
- Delimitación semántica: Motivación laboral y Compromiso organizacional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Chiang y Rebolledo (2020), “Autoeficacia: sus efectos en la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Caso funcionarios de la salud.”, Universidad del Bío-Bío. Concepción. Chile. Su objetivo general fue analizar y revisar el comportamiento del personal a través de las variables satisfacción laboral, compromiso organizacional y autoeficacia laboral. Es de diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional, con enfoque cuantitativo. La población fue 149 personas. Utilizó la encuesta. Los resultados sostienen que de los modelos de ecuaciones estructurales, en que la variable autoeficacia (variable independiente) expresa un efecto beneficioso en la satisfacción laboral en siete de las diez dimensiones tiene impacto en el afectivo y normativo, lo que demuestra que los gerentes tiene en claro que contar con las habilidades para realizar actividades puntuales y en un buen rendimiento, ha tenido buen impacto en los frutos de la organización. Las conclusiones señalan que la autoeficacia, tiene un vínculo positivo, con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Fuentes, López y Moya (2020), “Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela”, la cual fue aprobada por la Universidad de La Guajira. La Guajira. Colombia. Su objetivo fue analizar el compromiso organizacional como estrategia para implementar cambios en instituciones. Es de diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional. La población fue 64 personas, la muestra fue 32 personas. Utilizó la encuesta. Sus resultados sostienen que se estar a la mira en los mecanismos emparentados al compromiso organizacional (identificación, lealtad y membresía). Las conclusiones señalan la alta presencia de elementos de compromiso colectivo y una baja presencia de elementos restrictivos al cambio.

Naranjo y Zamora (2018) realizaron la tesis titulada “Sistematización del levantamiento de información durante el proceso diagnóstico de motivación laboral

de los colaboradores de un hospital de Guayaquil”, Universidad de Guayaquil. Guayaquil. Ecuador. Su objetivo general fue contribuir a la mejora de futuras prácticas relacionadas con las organizaciones. Es de diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional. Utilizó la encuesta, observación y entrevista. Las conclusiones señalan las condiciones de trabajo indican en la percepción y comportamiento de los participantes influyendo así la información que se va a obtener.

Rivera et al. (2018), “Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud”, la cual fue aprobada por la Universidad Simón Bolívar. La investigación tuvo como objetivo general analizar la motivación laboral, el clima social organizacional y la satisfacción en las relaciones interpersonales. Es de diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional. La población fue 52 funcionarios. Utilizó la encuesta. Los resultados sostienen que las relaciones interpersonales se relacionan con la motivación laboral y el clima social organizacional. Las conclusiones señalan que no existe evidencia significativa para afirmar que la motivación laboral se relaciona con el clima social ($p > .05$).

2.1.2 Investigaciones nacionales

Romero (2021), “Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque”, Universidad César Vallejo. Chiclayo. Perú. Su objetivo fue determinar la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional. Es de diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional. La población fue 32 colaboradores. Utilizó la encuesta. Las conclusiones señalan que mientras exista un alto nivel de motivación entonces el personal se sentirá más comprometido efectivamente con su centro laboral, aumentando así su deseo de permanecer en ella.

Aliaga (2020) realizó la tesis de licenciatura titulada “Motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una clínica particular - Lima 2019”, Universidad Peruana Unión. Lima. Perú. Su objetivo fue determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. Es de diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional. La población fue 1500

colaboradores, la muestra fue 95 colaboradores. Utilizó la encuesta. Los resultados sostienen que se obtuvo un $Rho = 0.341$ y un p valor de 0.001 ($p < 0.05$), por lo tanto, se pudo afirmar que se encontró una correlación positiva media alta. Las conclusiones señalan que mientras mejore la motivación laboral entonces también mejorará el compromiso, demostrando una correlación lineal.

Lucas (2019), “Motivación laboral y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada, Lima 2019”, Universidad Peruana Unión. Lima. Perú. Su objetivo fue determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. Es de diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional, con enfoque cuantitativo. La población fue 216 profesionales, muestra fue 195 profesionales. Utilizó el cuestionario. Los resultados sostienen que un poco más de la mitad de los encuestados mostraron un compromiso alto, asimismo, respecto a la motivación laboral mostrada por los encuestados, ocurre algo similar mostrando a ser alta en más de la mitad. Las conclusiones señalan una correlación entre el compromiso y la motivación, se encuentra una relación baja y directa ($Rho=0.0223$).

Mendoza (2019), “Motivación laboral y Compromiso organizacional en empleados de una empresa privada del rubro salud en Lima”, Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima. Perú. Su objetivo fue identificar el compromiso organizacional según tiempo de permanencia y edad. Es de diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional. La población fue 116 colaboradores. Utilizó el cuestionario. Los resultados muestran la inexistencia de una correlación entre las dimensiones de motivación y compromiso. Concluyó que teniendo en cuenta la edad de los encuestados, se mostraron diferencias significativas en relación al compromiso organizacional y también en la motivación laboral mostrada.

2.2 Bases teóricas

Variable 1: Motivación laboral

A. Definiciones

Mendoza (2019) expresa que la motivación es un esquema generador de competencia de sustento teórico y práctico alcanzada a lo largo del tiempo. Ponerla en marcha requiere tiempo, debido al proceso que compete los resultados para el personal como para la empresa.

Naranjo y Zamora (2018) aluden que la definición de motivación se liga al ahínco, fuerza y valor para realizar cierta función; es un elemento psíquico que enfoca la conducta de la persona al realizar una actividad. La motivación tiene impacto en diferentes aspectos de la vida tales como lo familiar, colectivo y laboral.

Rivera et al. (2018) señalan que “la motivación laboral es un ahínco psíquico que da fuerza a la persona para comenzar y realizar una función” (p. 2).

Bastidas (2017) indica que la motivación se toma en cuenta como el estado de ánimo influenciado por agentes internos y externos, ese contexto la hace un aspecto clave en entorno laboral, permite motivar al personal y mejorar su rendimiento a través de un buen estímulo.

B. Dimensiones

Según lo escrito por Capcha (2018), citando a Ortiz, las dimensiones para evaluar la motivación laboral son:

- a. Las expectativas; aquellas que implican la calidad de vida, la obligación, las determinaciones y el salario, el desarrollo y avance profesional. La conducta se ve influenciada por aspectos personales, ligados a las necesidades y metas.
- b. Condiciones de trabajo; implica la estructuración de la labor diaria, cambios en el horario laboral, fabricación, tecnologías, etcétera, produciendo escenarios que impactar el ánimo por el trabajo. Las condiciones laborales son un grupo de acciones que se generan en un determinado entorno.
- c. Relaciones interpersonales; implica las relaciones con los compañeros de trabajo. Además, se percibe a través del diálogo continuo que sea genera entre los trabajadores y los trabajos en equipo.

C. Importancia de la motivación

Según Bastidas (2017) enfocados directamente a la motivación, de acuerdo con Cérón Ruíz, manifiesta que: la motivación se expresa en los distintos modos en que una organización genera fuerza a su personal. Un trabajador motivado, se mostrará más interesado por la empresa y su buen funcionamiento, en donde el ánimo del personal produce:

- Incremento de una alta eficiencia por el empeño adicional del personal.
- Un buen nivel de calidad puesto que el personal se siente orgulloso de su trabajo.
- Permanencia del personal, dado que el personal se inclinará por permanecer en la organización y se muestran desobedientes a no asistir al trabajo. De esta manera “la motivación es un aspecto intangible. Nace por ciertos comportamientos. Por ende, su determinación surge desde una cantidad de hechos que generan necesidad y la satisfacción de esta a través de la conducta” (p. 20).

D. Modelos teóricos de motivación laboral

Aliaga (2020) indican que son los siguientes:

- a. Doctrina de la categoría de las carencias de Maslow. Por otro lado, debemos enfatizar en Palma, ya que esta muestra la importancia de los desarrollado por Maslow respecto a las carencias y su satisfacción en un sentido jerárquico. En referencia a lo mencionado con anterioridad se hallan categorizadas a las carencias básicas y al mismo tiempo importantes para el individuo. En el caso de las carencias secundarias, comprenden las carencias colectivas, carencias de autoestima y carencias de la propia realización, de tal manera que satisfecha una carencia activará a la otra.
- b. Doctrina del incentivo ERG Clayton Alderfer. Un adicional que muestra Otera respecto a la carencia de jerarquías de Maslow, aunque de acuerdo a la doctrina realizada por Alderfer resaltan solo 3 carencias y no 5 como Maslow lo planteó.

- Carencia de existencia: En que agrada a las carencias frente a recursos esenciales.
 - Carencia de vínculo: Establecida por las carencias colectivas y de estatus que exigen el vínculo con demás individuos para estar satisfechos.
 - Carencia de desarrollo: establecido por las ganas de lograr el crecimiento individual.
- c. Doctrina Bifactorial de Herzberg. A partir de la óptica de Peña y Villón, muestran la clasificación hecha por Herzberg sobre la motivación de elementos relacionados al entorno externo y a la labor de la persona. Por otro lado, Palma plantea en base a la investigación realizada por Herzberg los factores higiénicos y motivacionales; el primero relacionado a la cualidad del contexto laboral que su presencia no aumenta el nivel de satisfacción sino tiene aspectos que generan la falta de insatisfacción. En ese marco, los segundos elementos, son atributos que se ligan a la obligación, independencia, reconocimiento, crecimiento en el entorno laboral, etcétera.
- d. Doctrina de las carencias de McClelland. Es necesario mencionar a Otero, puesto dio argumentos de McClelland, señalando que los individuos tienen determinadas carencias que dan forma a su vida. Por otro lado, Viña y Villón, enfatizan que una carencia no cubierta genera tensión en la persona. En síntesis, las personas motivadas y con deseos por tener un buen rendimiento obtendrán el éxito en situaciones competitivas. Por último, McClelland enfatizó algunas carencias y son:
- Carencias de Logro
 - Carencias de poder
 - Carencias de afiliación
- e. Doctrina de las expectativas de Vroom. En ella, podemos enfatizar a Chaparro, pues hace mención de esta doctrina, estudia lo que motiva a los individuos y a obtenerlo, a fin de establecer las motivaciones. Por ende, Peña y Villón, citan que para Vroom las personas por individual, poseen tres motivaciones: la valencia, consiste en el esfuerzo por obtener un premio; las valencias de cada persona están sujetas a sus carencias; la expectativa, lo que

nota la persona en la dificultad que comprende un empeño y la probabilidad de lograr el blanco y la noción que tiene la persona que después de concretar el blanco reciba el premio.

E. Técnicas de motivación al personal

Bastidas (2017) señala que Gabín menciona las técnicas que se aplican en el manejo del personal. A continuación, se desarrollan:

- a. Intimidación: técnica que consiste en intimidar al personal con una sanción o ser despedido. Se resaltan evidencias que esta técnica es dañina, puesto que, a largo plazo genera rencor en los individuos, y que su fuerza laboral será a bajos niveles que puede impactar negativamente en la organización.
- b. Los incentivos: Los premios siempre tienen buena recepción. La organización deberá colocarlos basados en los esfuerzos y logro de frutos en el personal. Los premios pueden ser monetarios, como el aumento salarial; como pagas adicionales, viajes, vacaciones, carros, etcétera. Los premios se manejan de manera adecuada, de esta manera la recompensa que se merecerá la persona calificada, sin generar rencillas entre colegas.
- c. La intervención: se muestra activa la intervención del personal en la organización, principalmente en la determinación de blancos. Son técnicas didácticas que se emplean para estimular las destrezas en el personal a lograr los blancos organizacionales en la psique del empleado. Lo importante en elegir la técnica adecuada se halla en las cualidades de las personas para lograr así la dinámica grupal.

F. Factores que motivan

De acuerdo con Severino (2022) indica que conforme a los concebido por Cid son los siguientes factores que motivar al personal:

- a. Desarrollo: la organización debe tener como enfoque el desarrollo constante del personal dentro de la misma.

- b. Consideración: Acciones que realiza la organización y que diferencia a los trabajos eficiencias dentro de la misma. Para ello la organización deberá evaluar de manera constante los trabajos bien hechos. Asimismo, deberá difundir la información sobre los resultados acerca de estos. La consideración aumenta la motivación por lograr los mejores resultados.
- c. Obligación: las acciones en cuanto a desempeñar funciones deben promover a que el trabajador obtenga mayores obligaciones y que se desarrolle profesionalmente en la organización.
- d. Resultado: se liga principalmente a la noción de las responsabilidades que tiene la personal y su crecimiento dentro de la organización.
- e. Desarrollo: La organización deberá permanentemente medir si las actividades asignadas al trabajador lo ayudan a desarrollarse como profesional, además deberá mejorar las condiciones de trabajo del personal.
- f. Índole del control: El control tiene un impacto en la motivación del personal. Si el control solo se enfoca en dar retroalimentación no obtendrá los mejores niveles de motivación. El supervisor debe tener estar enfocado en revisar el logro de metas, y principalmente en ofrecer apoyo necesario para realizar las actividades encargadas.
- g. Remuneración: es el premio monetario que se le brinda al trabajador por su empeño en la jornada de trabajo. Respecto a lo mencionado, se señala que la remuneración es la más importante fuente de motivación extrínseca, si se desea que incremente entonces la remuneración deberá ser la apropiada y tendrá que ser al promedio del mercado.
- h. Los premios: son elementos que brinda la organización que incentivan el trabajo bien hecho. Partiendo de un enfoque organizacional existen estímulos salariales e incentivos no monetarios, y son cuando el personal recibe premios por estudios, seguros de salud, y demás acciones enfocadas en incentivar el rendimiento del personal.
- i. Políticas y manejo organizacional: Cuando las organizaciones tienen un cúmulo documentos sobre los procedimientos del personal este genera la poca motivación.

- j. Condiciones de trabajo: Se integran por elementos tangibles que proyectan mejores condiciones laborales. Estas deberán enfocarse en el liderazgo, la armonía, el confort siendo elementos que van más allá de los aspectos intangibles.
- k. Estado de Seguridad: lo que siente el personal cuando se generan condiciones que lo llena de protección física y psicológica. Es importante que la organización muestre un interés permanente por brindar seguridad y salud en el trabajo.
- l. Condiciones Higiénicas: la organización deberá cuidar permanentemente la salud del personal, por medio de la desinfección del entorno y buscar mejores condiciones de salud en el trabajo.
- m. Contextos Estéticas: el personal deberá trabajar con la vestimenta apropiada, que permita mejorar la motivación en el trabajo.
- n. Condiciones Ergonómicas: Importante para los elementos como mesas y sillas, ya que estos deberán encontrarse en las mejores condiciones y así reducir el estrés físico.

G. Características de la motivación laboral

Girón (2021) señala que los factores higiénicos solo anticipan la no satisfacción, Herzberg comenta que el personal con satisfacción, con elementos no necesariamente motivadores: las políticas de la organización, la forma de supervisar, condiciones laborales, la remuneración, los vínculos interpersonales, los vínculos entre superior y subordinados, el status y seguridad. Mejor dicho, de acuerdo a la doctrina de factores, la satisfacción y la no satisfacción laboral son aspectos distintos, de esta manera la satisfacción de un factor de higiene generará que las personas no sientan insatisfacción.

McClelland señala que, lograr el éxito, la carencia de afiliación consiste en la inclinación que tiene los individuos por estar cerca y generar lazo de apoyo con los otros, ya que realizar un mejor trabajo al ser felicitados por sus buenas actitudes. La motivación al logro consiste en las cualidades que la persona hace frente a sus

triunfos y pérdidas; y que el fruto tenga una importancia, se resalta que este sea a consecuencia de la habilidad o carencia de ella.

Pérez plantea el modelo antropológico, modelo completo que las motivaciones en la conducta de las personas son aquellas que las conducen a actuar fruto del vínculo con otros individuos, que hacen otras funciones para satisfacer su satisfacción

H. Necesidades para que se efectúe la motivación laboral

Según Bazan (2022) se considera al modelo teórico planteado por Steers y Braunstein donde que plantean a la motivación como el cumplimiento de de necesidades. Se plantean las siguientes necesidades:

- a. Carencia de logro. Cualquier empleado quiere concretar los objetivos trazados, así resulten complicados, el empleado se esfuerza con esmero y mejora su rendimiento constantemente, por tal motivo, dichos esfuerzos conducirán a que opte por riesgos moderados, obteniendo roles que no competen a los suyos, pero que lo hace para mejorar el rendimiento de sus colegas.
- b. Carencia de afiliación. Cualquier empleado necesita de un equipo de trabajo, y para lograrlo genera vínculos armoniosos con sus colegas, permitiendo así la libertad de expresión, de igual forma, genera lazos de confraternidad con los otros, tocando aspectos que no se relacionan con el propio trabajo, sino en el aspecto de mejorar el vínculo amical entre colegas.
- c. Carencia de independencia. Cualquier empleado se limita en sus responsabilidades a fin de que las decisiones que realice sean las más indicadas.
- d. Carencia de dominancia. Cualquier empleado desea destacar en un equipo, mejor dicho, es aquel que motiva, coordina y direcciona acciones a sus pares, haciendo que él tome el control de lo que acontece en la organización.

I. La motivación como función y como proceso

Revuelto (2018) indica que hay antecedentes organizacionales entornos creados y que generaron mayor satisfacción en el personal. De igual forma, existen antecedentes de otros que sin sacrificios financieros obtuvieron mejores resultados que la competencia. Desde un panorama directivo, el mayor interés que mueve al gerente que hallar lo que motiva a su personal e impulsarlo sostenidamente hacia la organización, es decir, sacar provecho de sus talentos. Para conocer las probabilidades de participación del personal RRHH, se requiere, primeramente, de entender el proceso de motivación y satisfacción. Ya que son dos temas importantes muy relacionados, aunque diferenciados.

En tanto la motivación laboral consiste en disposiciones conductuales que abarcan la elección, el vigor y la vehemencia de una clase de comportamiento, la satisfacción se trata de un afecto hacia el trabajo y sus frutos influyen en la persona. La motivación consiste en las aspiraciones de cada trabajador, en tanto la satisfacción implica el cumplimiento de estas. La no satisfacción tiene un rol clave en el proceso de motivación y satisfacción lo que se espera de la persona aunque existen razones para que no se logre. El comportamiento del personal los conduce a obtener o no recompensas que satisfacen dicho comportamiento. Sus carencias pueden ser satisfechas parcial o totalmente cuando la compensación que esperan no se concreta del todo, aunque se logran satisfacer ciertas carencias. Puesto que el proceso es activo, ello consiste en que el comportamiento se inclina hacia comportamientos futuros y de clase de estímulos que pueden activarlas.

J. La motivación laboral relacionado con la satisfacción

Marin y Placencia (2017) indican que la motivación en el trabajo es una condición interna que direcciona los pensamientos de las personas y que contiene elementos que generan comportamiento que cambian la condición de la conducta. Enfocándonos en la estructura de la conducta, el personal aporta a la organización de acuerdo a intereses personales y que manifiestan hacia la misma. Aunque, un instrumento importante en las organizaciones y su éxito radica en el personal que las constituyen. Cuando la dirección maneja de forma correcta los recursos estimula

que se alcancen metas tanto personales como organizacionales, es decir, es un desempeño eficiente del personal.

De acuerdo a la doctrina Bifactorial de Frederick Herzberg podemos diferenciar en factores higiénicos relacionados a el entorno laboral las cuales implican los vínculos laborales, condiciones laborales y políticas organizacionales y los factores motivacionales relacionados en esencia por el desarrollo personal.

Variable 2: Compromiso organizacional

A. Definiciones

Romero (2021) indica que es referido a las conductas sobresalientes que conducen al comportamiento y motiva a un individuo a concretar una actividad. Si el personal es comprometido, no buscarán nuevas oportunidades laborales.

Fuentes, López y Moya (2020) aluden que se logra en base a las tácticas que se desarrollen ya que el reconocimiento con los blancos institucionales, la fidelidad y la relación con el personal en el campo laboral generan grandes cambios en una organización.

Lucas (2019) expresa que el compromiso organizacional “es un vínculo entre colegas, motivada con la identificación de la persona con su organización, incentivada a través de contratos psicológicos” (p. 35).

Lozano y Segovia (2017) señalan que el compromiso organizacional “es la aptitud positiva de una persona por tomar roles de su puesto, que permite una identificación y relación cercana con la organización” (p. 62).

B. Dimensiones

Según Herrera y Torres (2020), citando a Meyer y Allen, mencionan que las dimensiones para evaluar el compromiso organizacional son:

a. Compromiso afectivo

Herrera y Torres (2020), citando a Meyer y Allen, indicaron que es el sentimiento del colaborador hacia la organización que es adquirido como resultado de la satisfacción al cumplir sus expectativas.

b. Compromiso de continuidad

Herrera y Torres (2020), citando a Meyer y Allen, indicaron que es el resultado de la inversión del esfuerzo y tiempo que el colaborador brinda a la empresa para su permanencia en ella.

c. Compromiso normativo

Herrera y Torres (2020), citando a Meyer y Allen, indicaron que es el deber moral y/o gratitud sentida por el colaborador, y es respondido de manera recíproca como consecuencia de los beneficios logrados.

C. Componentes del compromiso organizacional

Mendoza (2019) señala que son los siguientes:

- a. Deber emotivo. Se relaciona al plano emocional y se construye entre la persona y la organización si llena sus necesidades, principalmente en el aspecto psicológico y sus expectativas, por lo cual gozan al estar en la organización. De acuerdo con Arias. Meyer y Allen mencionan que un personal con compromiso tiene deseos fuertes por continuar en la organización. Asimismo, señalan que, si identificación con la cultura, hace que muestren interés por los problemas que existen en ésta.
- b. Deber constante. Es la noción que tiene la persona previa a su salida de la organización. A lo largo de su estancia en la organización dio tiempo, esfuerzos y dinero, y al marcharse sería renunciar a todo ello. Ya que al retirarse y con los años ya transcurridos obtienen grandes retribuciones, como los beneficios por el tiempo de servicio. Principalmente recae en la conciencia del empleado, que la organización aumentará los costos financieros físicos y psicológicos. Es de suponer que una población desempleada tenga inclinación por el deber constante. Dicha carencia de contar con un trabajo estable y bien

remunerado, conlleva a que este económico se cimiente entre trabajador y la organización, ya que este se beneficia a nivel económico.

- c. Deber reglamentario. Los trabajadores muestran un deber de permanecer en la organización, ya que sienten que es muy importante hacerlo. El sentido moral es lo que impulsa la lealtad hacia la organización, se genera cuando las prestaciones dadas al trabajador lo impulsan a corresponder hacia ellas. Es un contexto que se relaciona con la doctrina de la reciprocidad, en donde menciona que cuando la persona recibe un beneficio esta automáticamente se genera una retribución hacia ello. El aspecto monetario no es el determinante en que se obtengan grandes niveles de compromiso, aunque si es un motivador para alcanzar los mejores resultados en el trabajador en sus planes personales y familiares. Puesto que, hoy en día la materia de las organizaciones brinda beneficios normados por la ley y demás que impulsan el compromiso de su personal, mejor dicho, no es un deber brindarlos. Como son los casos de becas para hijos de trabajadores o familiares cercanos, generando aspectos positivos.

D. Importancia del compromiso organizacional

Lucas (2019) indica que el compromiso ayuda a la supervivencia de la organización en el entorno social, incentiva a que el personal difunda información. Asimismo, es una fuente psicológica que propicia actitudes positivas, en pro de la organización, como el caso del entusiasmo, el dinamismo, entre otros. El compromiso guarda una estrecha relación con la cultura y la socialización.

De acuerdo con Bayona y Goñi el éxito de una organización dependerá de que se concreten sus blancos, para ello es fundamental un manejo adecuado del personal. Un manejo eficiente de personal conducirá que a que concreten metas y logrando así el éxito que espera la organización.

Doug y Fred señalan que el éxito se fianza al cumplimiento de los blancos de una organización, para ello se necesita de una inteligencia organizada para los cambios y acciones sustentados en valores hacia el personal.

E. Componentes que estructuran el compromiso organizacional

De acuerdo con Fuentes, López y Moya (2020) la estructuración del compromiso organizacional es base en:

- Primeramente, reconocimiento (aprobación de los blancos institucionales), contar necesidades, metas, nociones y blancos iguales a los de la organización.
- Como segundo punto, membresía (aspiración por ser parte de la organización) afecto por sentirse parte de la organización.
- Para finalizar, fidelidad, implica cumplir y respetar la organización en base a las acciones efectuadas hacia su beneficio.

Es importante menciona que, de acuerdo con Rocha y Pelaéz el compromiso organizacional pronostica en buen rendimiento del personal, ya que es una réplica general y permanente de satisfacción por el puesto. Un trabajador puede no estar satisfecho con cierto puesto y estar satisfecho con la organización en general, ya que supone que esta es una condición temporal; aunque, si la insatisfacción alcanza niveles mas profundos la persona considerará la renuncia.

En este sentido, el principal reto del manejo del recurso humano hoy en día es crear condiciones y medios, y que además de ello los trabajadores se sienten comprometidos con las metas de la organización, desarrollando ventajas competitivas en el largo plazo.

F. Consecuencias del compromiso organizacional

Lucas (2019) señala que el compromiso organizacional genera consecuencias, afectando o beneficiando a la organización. El compromiso genera un propósito de continuar y no buscar nuevas oportunidades, cuando un empleado está comprometido mayor esfuerzo pondrá en sus acciones. El compromiso organizacional genera acciones de apoyo, intervención y cooperación. El alto compromiso motivado a acciones solidarias entre colegas como la solución de problemáticas.

Los efectos mencionados por Meyer & Allen se relacionan:

- Conservación del trabajo, reflejadas en la reducción de rotación del personal.
- Conducta eficiente, a través de la puntualidad, rendimiento y ciudadanía.
- Confort en el trabajador, reflejada en su salud física y mental.
- Crecimiento profesional.

G. Compromiso organizacional y gestión de Recursos Humanos

De acuerdo con Chiang y Rebolledo (2020) hoy en día el principal reto en el manejo del recurso humano consiste en concebir instrumentos que impulsan al compromiso del personal con los blancos y metas organizacionales y contar con un sentido de afiliación con la organización, para lograr blancos sostenibles y duraderos en el tiempo. El compromiso organizacional es un aspecto que la gestión de recursos humanos tienen para evaluar los blancos, la fidelidad y la relación del personal con sus trabajos. De esta manera, se logra que el personal se identifique en gran medida con la organización, siendo como su mayor prioridad continuar en la misma.

Sorenson propuso, que en su mayoría los individuos, en sus primeros seis meses se sienten satisfechos, denominado fase de luna de miel. De esta manera las organizaciones cuidan de los intereses de su personal, incrementando su participación, motivándolos a diálogos con las jefaturas, reconociendo los esfuerzos por los primeros esfuerzos, para que el compromiso aumente en los seis primeros meses. El alto nivel de compromiso en periodo de luna de miel es un entusiasmo inicial por la organización que es parte, en donde ese entusiasmo puede contrarrestar alguna impresión negativa que tenga en un primer momento.

Swinscoe indica que, cuando la meta es contar con una organización sostenida, se puede concretar siempre y cuando el compromiso sea guiado permanentemente por la dirección. Krus señala que el compromiso es un afecto que genera a la persona a sugerir a la organización a sus allegados pues está satisfecha con ella y no piensa buscar nuevas oportunidades laborales.

H. Elementos involucrados en el compromiso organizacional

Según Mora et al. (2021), Robbins y Coulter manifiestan que el compromiso organizacional contiene un núcleo donde se encuentran elementos como creencias de la persona como: su medición de valores, convicciones, cultura y afectos, afianzado por Durán, García – Guilianny y Parra Fernández, que resaltan diferentes factores, entre los que se destacan el ser; supone un proceso iniciado donde la persona forma parte de la organización, pasando por sentimientos de reconocimiento e involucramiento con la misma, y deseo de pertenencia.

- a. Reconocimiento: es la etapa inicial del compromiso organizacional, cuya definición dada por Robbins y Coulter, lo señalan como un sentido psicológico, afectivo y conceptual de los individuos que adhesión los valores y metas organizacionales, y que estas se concreten dado el compromiso de los propios individuos, lo que conlleva a mejores resultados en las actitudes, a través de transformaciones y metas propuesta al personal para mejorar su rendimiento. Este elemento constituye por: metas, objetivos, valores y políticas.
- b. Vinculación: Robbins y Coulter lo muestran como la segunda etapa del proceso de compromiso organizacional, a través del sentido de obligación y lealtad, lo que implica el gran esfuerzo hacia la mejora de la organización. Contiene elementos como las decisiones, participación, esfuerzo, interés, rendimiento.
- c. Sentido de pertenencia: Robbins y Coulter recalcan que es un proceso donde las personas construir lazos con la cultura, los valores y la estructura organizacional, por medio de sus conductas y asumen que son propias, a la vez que interactúan sus propias necesidades con las de la organización. Fase final de compromiso se determina la puntualidad, honestidad, justicia, moral.

I. Mecanismos para incrementar el compromiso laboral

Chaname (2021) indica que son los siguientes:

- Identificación: se sugiere que los superiores reconocer las labores de su personal a cargo ya que ello promueve sentimientos positivos y satisfactorios para con la organización.

- Protección: el hecho que la organización apoye al trabajador refuerza en este una relación emocional.
- Retos: Generar desafíos novedosos impulsa al trabajador a tener una conducta más proactiva, al mismo tiempo que sienten gratitud hacia la organización por el desarrollo de sus competencias.
- Complacencia: Si el trabajador está satisfecho aumenta su motivación por ser participe del éxito de la organización.

J. Teorías del compromiso organizacional

Fuentes (2018) indica que son las siguientes:

a) Perspectiva Multidimensional

Perspectiva desarrollada en base a los sustentos dados por O'Reilly y Chatman, en donde refieren al vínculo emocional por permanecer en una organización, y que sus aportes destacan algunas dimensiones:

- Se halla un compromiso en pro de lo que necesita la organización.
- Es un compromiso que se sustenta de la integración.
- Se relaciona los valores tanto de la persona como la propia organización.

b) Doctrina del Compromiso según Becker

Doctrina creada en el año 1992, en donde se reconocieron modelos de compromiso hacia la organización, como el compromiso ligado a la dirección, hacia el proceso de supervisión y entre colegas, resalta que la diferencia que existe entre los compromisos, sin embargo, cada uno contribuye a la mejora de la organización.

c) Teoría de la equidad

Doctrina en la cual menciona que la motivación es un elemento influyente en el rendimiento laboral, mejor dicho, el trabajador desempeña su función con esfuerzo y este deber ser reconocido por la organización con un premio, puesto que las organizaciones deben lograr un equilibrio deben ser iguales los resultados entre

las personas, siendo un premio equitativo; si se incumple esta condición generará insatisfacción y desmotivación, y no mostrarán desempeño alto en sus funciones.

d) Doctrina de la expectativa de la motivación

Vrroom señaló que motivar al personal es clave para lograr los blancos organizacionales, indicando que un trabajador se mostrará motivado por mejorar su rendimiento y lograr los blancos trazados en beneficio de la organización. Si estos reciben capacitación, aumentos salariales, entre otros. De igual manera, se desarrolla una ecuación donde la fuerza es igual al producto del valor de la expectativa, es decir la fuerza es la fortaleza de la persona, el valor es lo más importante para desempeñar de forma adecuada sus funciones y la expectativa es que su esfuerzo resulte tal cual lo planificaron.

K. La motivación como base del compromiso

Según Tello (2018) señala que la motivación es lo que determina la conducta de las personas, aunque los valores proporcionan la fuerza. Las motivaciones es un sustento que se apoya del compromiso y de los valores. La diferente entre los valores es el tipo de compromiso que muestran frente a los objetivos. Se menciona que “los individuos se sentirán gratos y motivados conforme a que sus valores se encuentren alineados con la organización”. Frente a una circunstancia el personal fija sus metas, realiza el esfuerzo para lograrlo y toma decisiones y la aptitud correspondiente. Es una función clave para la organización reducir las brechas existentes entre los valores individuales y organizaciones para aumentar el compromiso. Esto comprende stakeholders: personal, accionistas, proveedores, usuarios o inversores.

En este punto podemos destacar la perspectiva psíquica donde el compromiso organizacional se relaciona a temas como el comportamiento, incentivo, relevancia, moralidad, sentido de pertenencia, carencias, personalidad, conductas, entre otros. Contenidos en un clima y cultura organizacional. Integrándose valores como la fidelidad, fiabilidad, prudencia, entre otros.

A partir de un enfoque sociológico – organizacional, puesto que el individuo se relaciona con sus otros pares, el compromiso organizacional deberá ser un

elemento que permita el cumplimiento de metas individuales y grupales. Aunque, dichas relaciones no siempre se generan en las condiciones apropiadas ya que participan otros elementos como los personales y el entorno. En este sentido, se hace se suma importancia que generan un ambiente dinámico entre las personas y los grupos hacia un compromiso individual y colectivo: el liderazgo. Esta dinámica influirá en la conducta de las personas y por ende en su compromiso, un liderazgo eficiente pronosticará una buena relación.

2.3 Bases filosóficas

Según Capcha (2018) existen múltiples doctrinas que basaron sus estudios en la motivación, como los estudios hechos por Robins y Judge quienes reconocen doctrinas de motivación del personal, y que fue la génesis en los incentivos hacia las personas. Una teoría destacable es la elaborada por Abram Maslow conocida como la teorías de jerarquía de las necesidades, quien establece 5 necesidades motivadores, en primer lugar la necesidad fisiológica que implica el hambre, sed, protección y demás carencias orgánicas; las necesidades de seguridad que contiene la protección frente a daños externos o internos de la personal; la necesidad colectiva, el cual contiene el sentido de pertenencia, al aceptación y la necesidad; y, las necesidades de aprecio, en el cual elementos externos tales como la autonomía y el logro.

Una doctrina más a destacar comprende al desarrollada por Douglas McGregor, en el cual se divide en dos las perspectivas en las personas, la teoría X donde las personas inclinan hacia el pesimismo y la antipatía a no realizar el trabajo si fuera posible; y la teoría Y, que se relaciona a colocar al trabajador como un elemento clave para la organización.

2.4 Definición de términos básicos

Compromiso afectivo

Herrera y Torres (2020), citando a Meyer y Allen, indicaron que es el sentimiento del colaborador hacia la organización que es adquirido como resultado de la satisfacción al cumplir sus expectativas.

Compromiso de continuidad

Herrera y Torres (2020), citando a Meyer y Allen, indicaron que es el resultado de la inversión del esfuerzo y tiempo que el colaborador brinda a la empresa para su permanencia en ella.

Compromiso normativo

Herrera y Torres (2020), citando a Meyer y Allen, indicaron que es el deber moral y/o gratitud sentida por el colaborador, y es respondido de manera recíproca como consecuencia de los beneficios logrados.

Compromiso organizacional

Romero (2021) indica que el compromiso organizacional son conductas sobresalientes que conducen al comportamiento y motiva a un individuo a concretar una actividad. Si el personal es comprometido, no buscarán nuevas oportunidades laborales.

Condiciones de trabajo

Implica la estructuración de la labor diaria, cambios en el horario laboral, fabricación, tecnologías, etcétera, produciendo escenarios que impactar el ánimo por el trabajo. Las condiciones laborales son un grupo de acciones que se generan en un determinado entorno (Capcha, 2018).

Las expectativas

Aquellas que implican la calidad de vida, la obligación, las determinaciones y el salario, el desarrollo y avance profesional. La conducta se ve influenciada por aspectos personales, ligados a las necesidades y metas (Capcha, 2018).

Motivación laboral

Naranjo y Zamora (2018) aluden que la definición de motivación se liga al ahínco, fuerza y valor para realizar cierta función; es un elemento psíquico que enfoca la conducta de la persona al realizar una actividad. La motivación tiene impacto en diferentes aspectos de la vida tales como lo familiar, colectivo y laboral.

Relaciones interpersonales

Implica las relaciones con los compañeros de trabajo. Además, se percibe a través del diálogo continuo que sea genera entre los trabajadores y los trabajos en equipo (Capcha, 2018).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, 2023.

2.5.2 Hipótesis específicas

- a. Las expectativas se relacionan significativamente con el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, 2023.
- b. Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, 2023.
- c. Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, 2023.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems
MOTIVACIÓN LABORAL	<i>Expectativas</i>	- Expectativas positivas de los trabajadores	01
		- Relación esfuerzo - desempeño.	02
		- Relación desempeño – recompensa.	03
		- Relación desempeño – meta.	04
	<i>Condiciones laborales</i>	- Comodidad en el trabajo.	05
		- Satisfacción por las recompensas.	06
		- Comodidad en las interrelaciones.	07
		- Satisfacción por los resultados del trabajo.	08
	<i>Relaciones interpersonales</i>	- Estado emocional positivo.	09
		- Experiencia interpersonal positiva.	10
		- Relaciones personales con los jefes.	11
		- Confiabilidad en los otros trabajadores.	12

Fuente: Capcha (2018).

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	<i>Compromiso afectivo</i>	- Satisfacción.	13
		- Sentimiento.	14
		- Expectativa.	15
	<i>Compromiso de continuidad</i>	- Tiempo.	16
		- Esfuerzo.	17
		- Permanencia.	18
	<i>Compromiso normativo</i>	- Moral.	19
		- Lealtad.	20
		- Reciprocidad.	21

Fuente: Herrera y Torres (2020).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

Se propuso el tipo básica buscando conocimientos para buscar conocer la realidad que ha sido plasmada en los resultados (Díaz et al., 2013).

3.1.2 Nivel de investigación

Hernández y Mendoza (2018) determinan que al buscarse una relación entre las variables estudiadas se consideran como una investigación correlacional.

3.1.3 Diseño de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) escriben que los estudios donde no se manipulan la variable o variables para ver su efecto, se le reconocen como investigaciones no experimentales.

3.1.4 Enfoque de investigación

Muñoz (2011) menciona que las investigaciones que usa a la estadística para abordar al objeto de estudio y obtener resultados numéricos, se le reconocen como investigaciones de enfoque cuantitativo.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Representada por 48 trabajadores del Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho.

3.2.2 Muestra

Cuando la población sujeta de estudio es pequeña no se requiere realizar ningún cálculo matemático o estadístico para fijar el número de muestra, es por eso que se consideró al total de la población como sujetos de estudio, siendo así un muestreo censal.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica desarrollada fue la encuesta y se aplicó de un instrumento un cuestionario, siendo este respondido por los trabajadores del Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Cuando las unidades de muestra son inferiores a 50 unidades se emplea la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, con base a los resultados obtenidos en la prueba de normalidad se hizo uso de la prueba de hipótesis con el Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo de la motivación laboral

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la expectativa y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Expectativas	21	43.8%	20	41.7%	7	14.6%
Expectativas positivas de los trabajadores	15	31.3%	11	22.9%	22	45.8%
Relación esfuerzo - desempeño.	18	37.5%	12	25.0%	18	37.5%
Relación desempeño – recompensa.	17	35.4%	13	27.1%	18	37.5%
Relación desempeño – meta.	19	39.6%	11	22.9%	18	37.5%

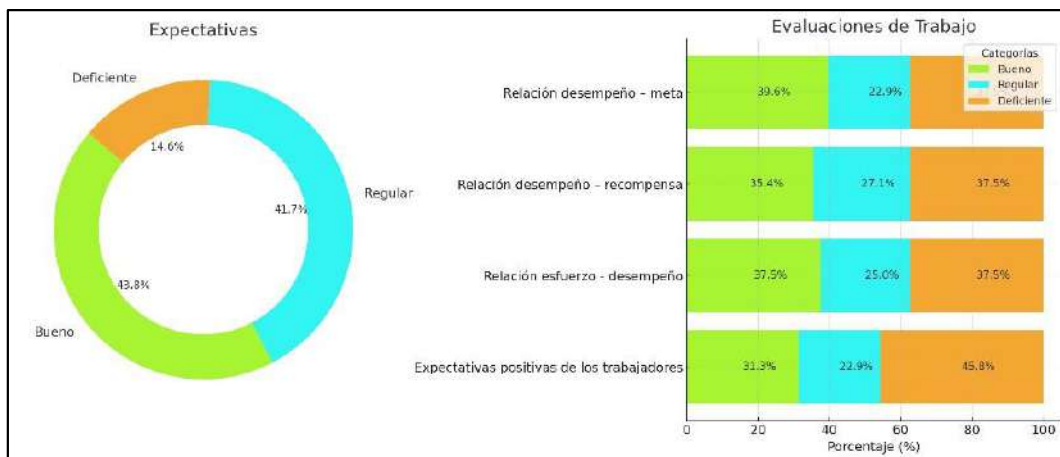


Figura 1. Expectativa y sus indicadores.

La Tabla 1 exhibe una variada distribución de percepciones entre los empleados en relación a diversos aspectos de expectativas en el ámbito de trabajo. La población en general percibe las expectativas generales como positivas, sin embargo, un porcentaje considerablemente alto, el 45.8%, considera que las expectativas positivas de los trabajadores son deficientes. Esta diferenciación también se manifiesta en la relación esfuerzo-desempeño y desempeño-recompensa, donde cada una de estas categorías recibe una valoración deficiente

por parte del 37.5% de los empleados, lo que indica una división en la percepción de cuán justas o efectivas son estas relaciones. Además, la relación desempeño-meta es considerada como buena por el 39.6% de los empleados, pero al mismo tiempo un 37.5% la considera deficiente. Estos porcentajes indican que, mientras se reconocen aspectos positivos en las expectativas y las relaciones laborales, también existe una notable proporción de insatisfacción que podría requerir atención para mejorar el compromiso y la moral del personal.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de las condiciones laborales y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Condiciones laborales	19	39.6%	23	47.9%	6	12.5%
Comodidad en el trabajo.	19	39.6%	13	27.1%	16	33.3%
Satisfacción por las recompensas.	18	37.5%	11	22.9%	19	39.6%
Comodidad en las interrelaciones.	19	39.6%	12	25.0%	17	35.4%
Satisfacción por los resultados del trabajo.	14	29.2%	11	22.9%	23	47.9%

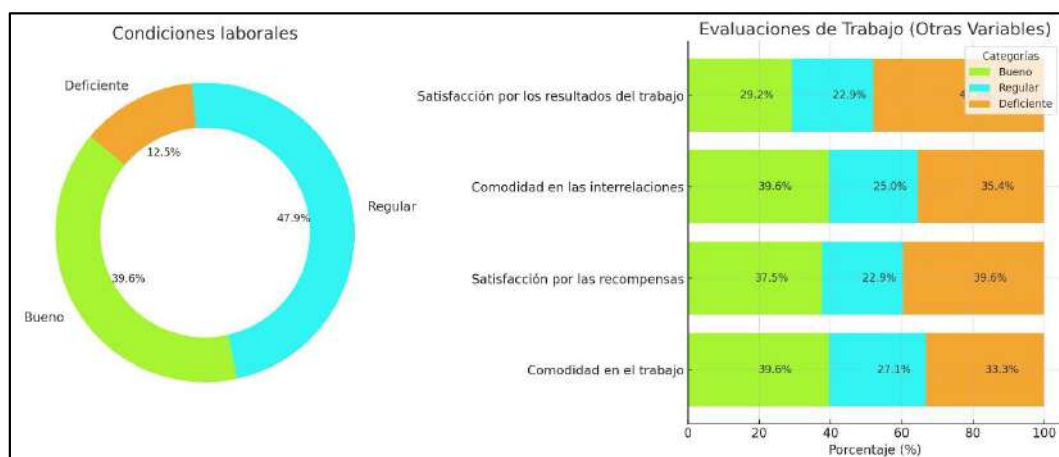


Figura 2. Condiciones laborales y sus indicadores.

La Tabla 2 muestra una distribución mixta en la percepción de las condiciones laborales y sus indicadores entre los empleados. Un 39,6% de los encuestados califica las condiciones laborales generales como buenas, pero casi la mitad, un 47,9%, las considera regulares, y un 12,5% las ve deficientes. En lo que respecta a la comodidad en el ámbito laboral, un 39,6% la valora de manera favorable, mientras que un 33,3% la encuentra insuficiente, lo que sugiere áreas de mejora en el entorno físico del trabajo. La satisfacción por las recompensas también exhibe una división, donde se observa un 37,5% de los resultados satisfechos,

mientras que un 39.6% se encuentra insatisfecho, señalando posibles dificultades en el sistema de recompensas y reconocimiento. La amplitud de las relaciones interpersonales es favorable para el 39.6% de los trabajadores, no obstante, un 35.4% la percibe como insuficiente, lo que indica la necesidad de fortalecer las relaciones interpersonales. En última instancia, solo un 29.2% está satisfecho con los resultados laborales, mientras que un 47.9% exhibe insatisfacción, lo cual podría indicar preocupaciones acerca de la eficacia, el reconocimiento del trabajo o la claridad de los objetivos laborales.

Tabla 3

Distribución de frecuencias de las relaciones interpersonales y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Relaciones interpersonales	23	47.9%	19	39.6%	6	12.5%
Estado emocional positivo.	17	35.4%	11	22.9%	20	41.7%
Experiencia interpersonal positiva.	18	37.5%	10	20.8%	20	41.7%
Relaciones personales con los jefes.	19	39.6%	15	31.3%	14	29.2%
Confiabilidad en los otros trabajadores.	16	33.3%	13	27.1%	19	39.6%

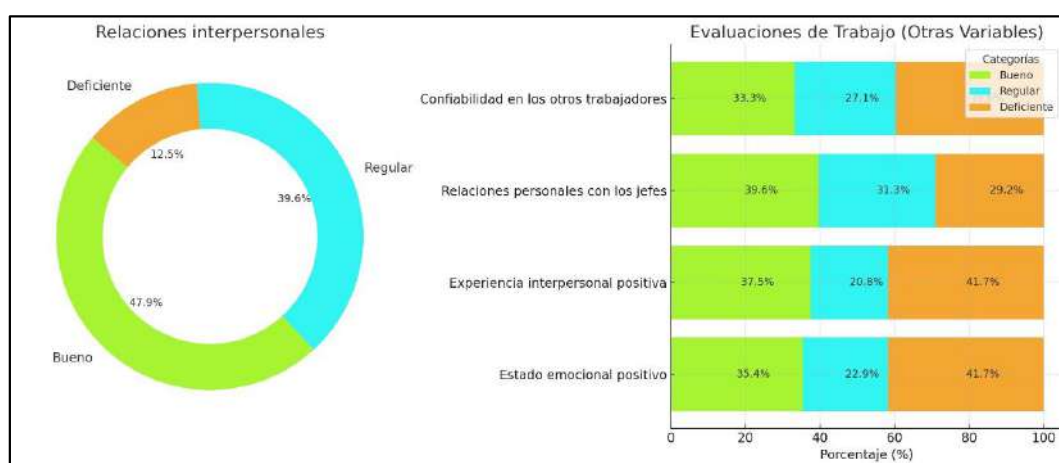


Figura 3. Relaciones interpersonales y sus indicadores.

La Tabla 3 exhibe la distribución de las percepciones de los trabajadores respecto a las relaciones interpersonales y sus indicadores en un entorno laboral. Una gran cantidad de individuos opinan que las relaciones interpersonales son favorables, sin embargo, un 12.5% las ve deficientes, lo que sugiere un cierto nivel de descontento. En lo que respecta al estado emocional positivo, solo un 35.4% lo califica como positivo, mientras que un significativo 41,7% lo considera deficiente, evidenciando posibles problemas en el bienestar emocional del individuo. La experiencia interpersonal es favorable, y un 37.5% de los individuos la

valora positivamente, mientras que un 41.7% la encuentra desfavorable, lo que sugiere áreas de mejora en las interacciones cotidianas. En el 39% de los empleados, las relaciones con los líderes son valoradas como satisfactorias por el 39.6% de los trabajadores, no obstante, un 29.2% las percibe como deficientes, lo que podría indicar dificultades en la dinámica de liderazgo o comunicación. En última instancia, la confiabilidad en otros empleados es valorada por un solo 33.3%, mientras que un 39.6% la aprecia como desfavorable, lo que a su vez presenta desafíos en la confianza y colaboración entre colegas.

Tabla 4
Distribución de frecuencias de motivación laboral

		f	%
Válido	Bueno	23	47.9
	Regular	20	41.7
	Deficiente	5	10.4
	Total	48	100.0

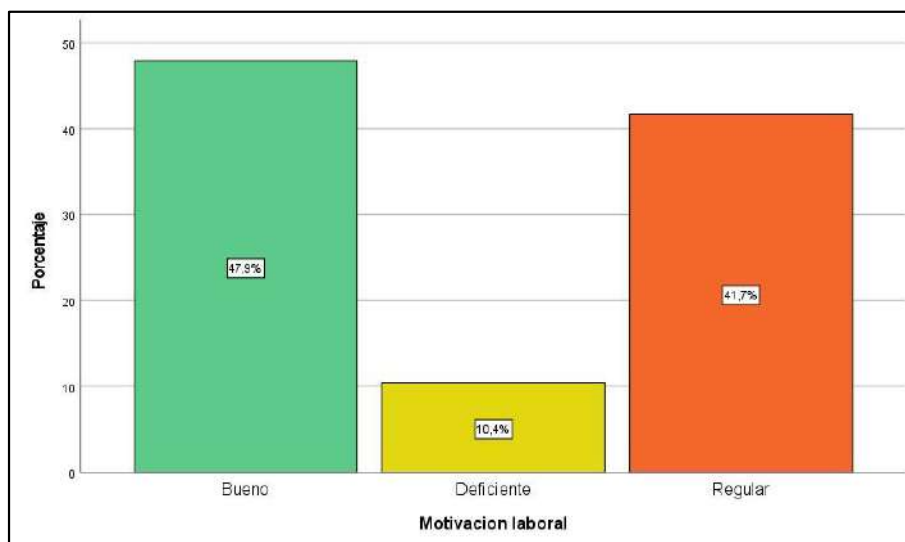


Figura 4. Motivación laboral.

La Tabla 4 ilustra la distribución de las frecuencias de motivación laboral entre los trabajadores. Un 47.9% de los estudiantes ha calificado su motivación laboral como satisfactoria, lo que indica que casi la mitad de los empleados experimentan una sensación de motivación y posiblemente comprometimiento en su labor. No obstante, un 41.7% percibe su motivación como una constante, lo que indica que, a pesar de que no están completamente motivados, existen aspectos laborales o entornos laborales que no están cumpliendo con sus

expectativas o necesidades. Solo un 10.4% de los empleados considera su motivación laboral deficiente, lo que representa una minoría de los empleados que podrían estar experimentando un nivel significativo de descontento o desconexión en su trabajo.

B. Análisis descriptivo del compromiso organizacional

Tabla 5

Distribución de frecuencias del compromiso afectivo y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Compromiso afectivo	25	52.1%	15	31.3%	8	16.7%
Satisfacción.	19	39.6%	11	22.9%	18	37.5%
Sentimiento.	19	39.6%	12	25.0%	17	35.4%
Expectativa.	19	39.6%	11	22.9%	18	37.5%

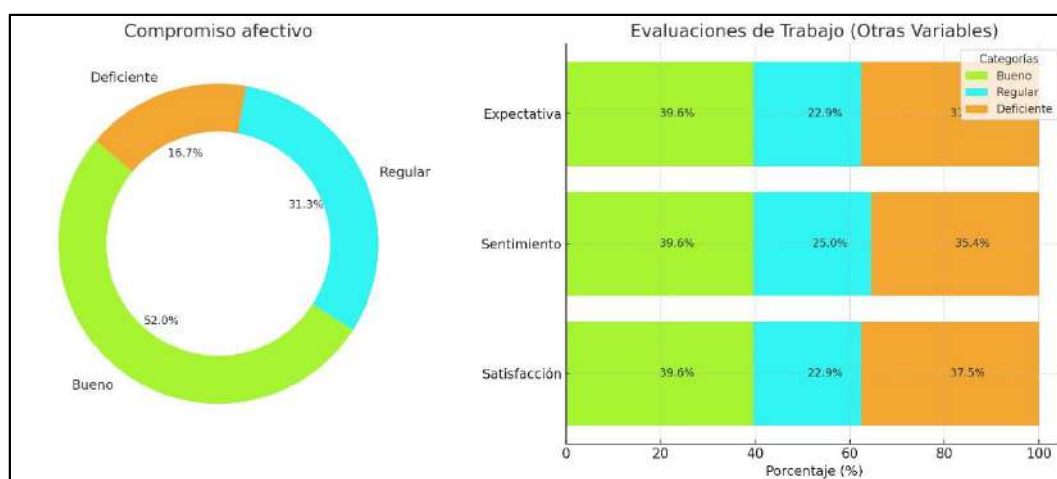


Figura 5. Compromiso afectivo y sus indicadores.

La Tabla 5 exhibe la distribución de las percepciones de los empleados respecto al compromiso afectivo y sus indicadores. El 52.1% de los empleados percibe su compromiso afectivo como un buen resultado, mostrando una mayoría que se siente emocionalmente conectada y comprometida con la organización. No obstante, un 16.7% lo califica como deficiente, lo que sugiere un nivel de desconexión o descontento emocional. En cuanto a la satisfacción, el 39.6% la considera buena, pero un notable 37.5% la ve deficiente, lo que indica una proporción significativa de empleados que no están completamente satisfechos con su trabajo o su entorno laboral. En cuanto al sentimiento, un 39.6% lo califica como positivo, pero un 35.4% lo considera negativo, lo que sugiere que las emociones y actitudes

hacia el trabajo son mixtas entre el personal. En lo que respecta a las expectativas, el 39.6% las considera óptimas, mientras que un 37.5% las considera desfavorables.

Tabla 6

Distribución de frecuencias del compromiso de continuidad y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Compromiso de continuidad	22	45.8%	19	39.6%	7	14.6%
Tiempo.	18	37.5%	11	22.9%	19	39.6%
Esfuerzo.	18	37.5%	13	27.1%	17	35.4%
Permanencia.	19	39.6%	11	22.9%	18	37.5%

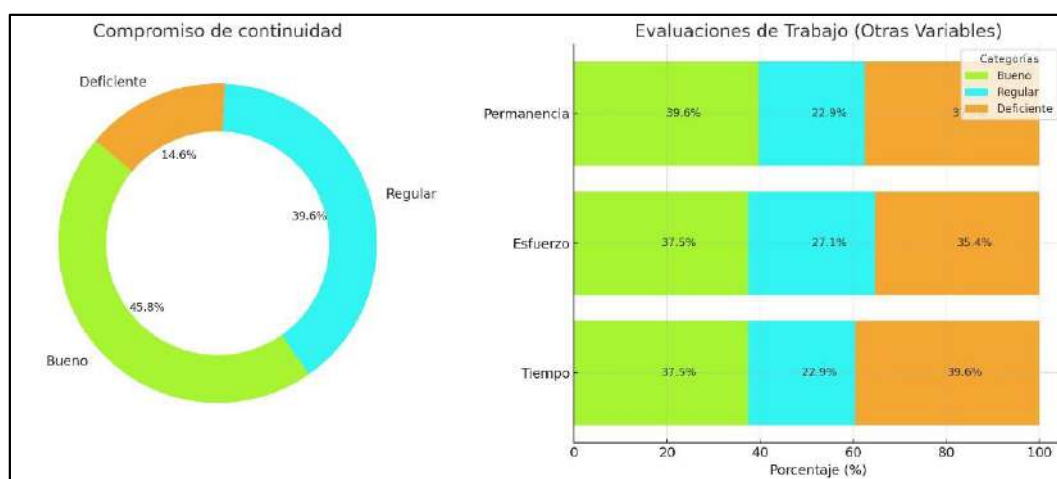


Figura 6. Compromiso de continuidad y sus indicadores.

La Tabla 6 presenta cómo los empleados perciben el compromiso de continuidad y sus indicadores. Un porcentaje del 45,8% de los empleados considera su compromiso de permanencia como positivo, lo cual indica una disposición general a permanecer en la organización. No obstante, un 14.6% lo considera como insuficiente, lo que puede indicar una inclinación hacia buscar alternativas o una menor conexión con la organización. En lo que respecta al período dedicado, un porcentaje del 37.5% lo califica como óptimo, mientras que un notable 39.6% lo percibe como insuficiente. La presente situación podría presentar desafíos en relación a la valoración del tiempo que los empleados dedican a su labor o la capacidad de contribuir a sus carreras o satisfacción personal. En lo que respecta al esfuerzo, un porcentaje del 37.5% lo considera óptimo, mientras que un 35.4% lo considera deficiente. Este hecho sugiere que, a pesar de que algunos empleados están dispuestos a invertir

esfuerzo en su labor, existe una proporción significativa que se siente menos inclinada a hacerlo, posiblemente debido a una falta de motivación o reconocimiento. En lo que respecta a la existencia, un 39.6% la califica como buena y un 37.5% como deficiente.

Tabla 7

Distribución de frecuencias del compromiso normativo y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Compromiso normativo	21	43.8%	20	41.7%	7	14.6%
Moral.	19	39.6%	9	18.8%	20	41.7%
Lealtad.	15	31.3%	15	31.3%	18	37.5%
Reciprocidad.	16	33.3%	12	25.0%	20	41.7%

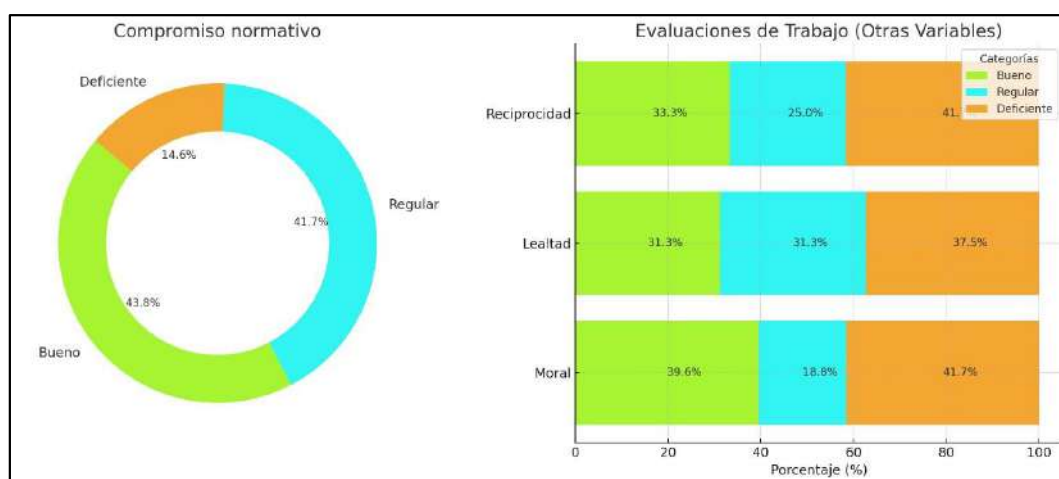


Figura 7. Compromiso normativo.

La Tabla 7 ilustra la percepción de los trabajadores respecto al compromiso normativo y sus indicadores. Un 43,8% de los empleados considera su compromiso normativo como satisfactorio, lo cual indica una tendencia general a adherirse a las normas y valores de la organización. No obstante, un 14,6% lo califica como insuficiente, lo cual podría indicar una incompatibilidad con las normas organizacionales o una falta de identificación con los valores de la organización. En cuanto a la moral, un 39,6% la considera buena, pero un 41,7% la considera deficiente. La presente afirmación indica que, aunque una parte significativa del personal se encuentra en una conexión moral con la organización, existe una proporción significativa que no comparte completamente estos valores o no se compromete con las políticas y prácticas de la empresa. En cuanto a la lealtad, la percepción

está equitativamente dividida entre quienes la consideran buena y regular (ambos con un 31,3%), pero un 37.5% la ve como deficiencia. Este dato puede indicar que existe un desafío en lo que respecta a fomentar una fuerte y consistente lealtad entre los empleados hacia la organización. Finalmente, en lo que respecta a la reciprocidad, un 33.3% la califica como buena y un 41.7% como deficiente.

Tabla 8
Distribución de frecuencias del compromiso organizacional

		f	%
Válido	Bueno	21	43.8
	Regular	22	45.8
	Deficiente	5	10.4
	Total	48	100.0

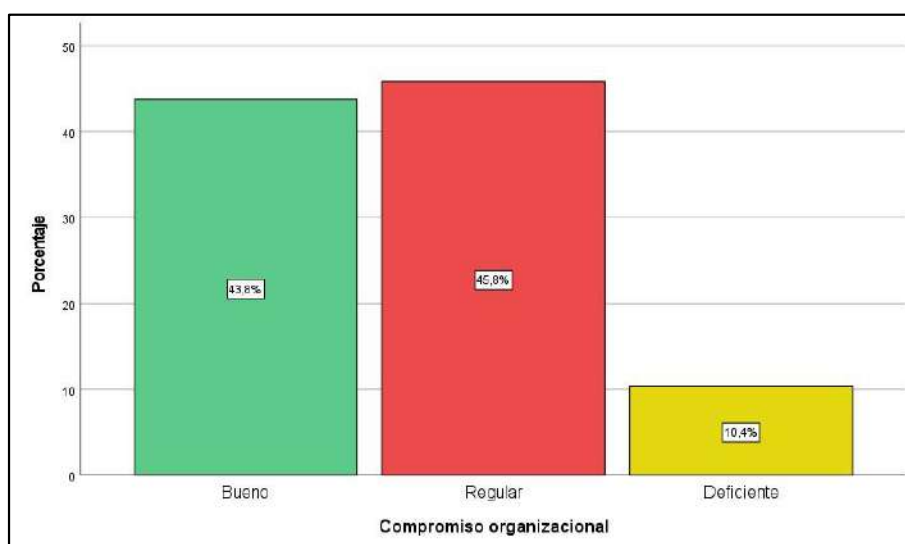


Figura 8. Compromiso organizacional.

La Tabla 8 exhibe la distribución de las frecuencias del compromiso organizacional entre los empleados. Un 43.8% de los empleados califica su compromiso organizacional como satisfactorio, lo que indica que casi la mitad de los empleados se sienten comprometidos y conectados con la organización. No obstante, un 45.8% lo percibe como regular, lo que sugiere que, aunque no están completamente desconectados, hay elementos en la organización o en su experiencia laboral que no están satisfaciendo completamente sus expectativas o necesidades para un compromiso más profundo. En un porcentaje de un 10% de los trabajadores, un 10.4% de los empleados considera su compromiso organizacional

como insuficiente, lo que puede indicar una minoría de los trabajadores que pueden experimentar una desconexión significativa o un descontento con la organización.

C. Prueba de normalidad

Tabla 9
Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	0.785	48	0.000
Expectativas	0.833	48	0.000
Condiciones laborales	0.866	48	0.000
Relaciones interpersonales	0.828	48	0.000
Compromiso organizacional	0.819	48	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Tabla 9 exhibe los resultados de las pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk aplicadas a diversas variables relacionadas con el entorno laboral. En ellas, todas las variables, tales como Motivación Laboral, Expectativas, Condiciones Laborales, Relaciones Interpersonales y Compromiso Organizacional, presentan un valor de significancia de 0.000, muy por debajo del umbral convencional de 0.05. Esto indica que los datos para cada una de estas variables no se ajustan a una distribución habitual. Estos resultados sugieren la necesidad de tener en cuenta métodos estadísticos no paramétricos para el análisis de datos, ya que las técnicas que asumen una distribución normal podrían no ser las más adecuadas en este contexto.

4.2 Contrastación de hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

Tabla 10

Prueba de Rho de Spearman entre la motivación laboral y el compromiso organizacional

			Motivación laboral	Compromiso organizacional
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,617**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	48	48
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,617**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	48	48

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

La Tabla 10 exhibe los resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman aplicada a la motivación laboral y el compromiso organizacional, evidenciando una correlación positiva moderadamente fuerte (coeficiente de correlación de 0.617) entre ambas variables. Esto demuestra que, en este grupo de empleados, un incremento en la motivación laboral está asociado con un incremento en el compromiso organizacional, y viceversa. De igual modo, la significancia bilateral de 0.000, que es estadísticamente significativa en el nivel 0.05, refuerza la confiabilidad de dicha asociación. Con una cantidad de 48 observaciones para cada variable, se evidencia una correlación interdependiente y significativa entre la motivación y el compromiso organizacional. Esto implica que las intervenciones que fomenten la motivación laboral podrían tener un impacto beneficioso en el compromiso de los trabajadores con la organización.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Tabla 11

Prueba de Rho de Spearman entre la expectativa y el compromiso organizacional

			Expectativas	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Expectativas	Coefficiente de correlación	1.000	,479**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	48	48
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,479**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	48	48

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

La Tabla 11 exhibe los resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman entre expectativas y compromiso organizacional, evidenciando una correlación positiva moderada (coeficiente de correlación de 0.479) entre estas variables. La presente afirmación indica que en este grupo de empleados, a medida que las expectativas relacionadas con el trabajo, el entorno laboral o la satisfacción, se incrementa el compromiso organizacional. La significancia bilateral de 0.001, estadísticamente significativa en el nivel 0.05, confirma que esta correlación es fiable y no es consecuencia del azar. Con un total de 48 observaciones para cada variable, se sugiere que el manejo efectivo y el cumplimiento de las expectativas de los empleados pueden influir de manera significativa en su compromiso con la organización. Se destaca la relevancia de comprender y atender las expectativas del personal para fomentar su lealtad y dedicación.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Tabla 12

Prueba de Rho de Spearman entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional

			Condiciones laborales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1.000	,491**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	48	48
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,491**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	48	48

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

La Tabla 12 presenta los resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional, lo que revela una correlación positiva moderada (coeficiente de correlación de 0,491) entre estas dos variables. El resultado indica que, en este grupo de empleados, las mejoras en las condiciones laborales, como un ambiente de trabajo seguro, adecuado y bien equipado, están asociadas con un incremento en el compromiso organizacional. La significancia bilateral de 0.000, estadísticamente significativa en el nivel 0.05, confirma que esta relación es fiable y no se debe a ningún azar. Con una cantidad de 48 observaciones a cada variable, estos estudios sugieren que las iniciativas destinadas a mejorar las condiciones laborales pueden tener un efecto beneficioso en fortalecer el compromiso de los trabajadores con la organización, destacando la relevancia de un entorno de trabajo adecuado para la lealtad y la motivación del personal.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

Tabla 13

Prueba de Rho de Spearman entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional

			Relaciones interpersonales	Compromiso organizacional
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1.000	,658**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	48	48
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,658**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	48	48

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

La Tabla 13 muestra que, de acuerdo con la prueba de correlación de Rho de Spearman, existe una fuerte correlación positiva (coeficiente de correlación de 0.658) entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional, lo que indica que, en este grupo de empleados, las relaciones interpersonales saludables y constructivas en el trabajo están significativamente asociadas con un aumento en el compromiso organizacional. La significancia bilateral de 0.000, que es estadísticamente significativa en el nivel 0.05, confirma la fiabilidad de esta correlación. Con 48 observaciones a lo largo de cada variable, estos resultados destacan la relevancia de fomentar un entorno laboral en el que el respeto, la colaboración y el apoyo mutuo son prioritarios, dado que esto tiene un impacto directo y positivo en la medida en que los empleados sienten un compromiso y lealtad hacia la organización.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Respecto al objetivo general orientado a conocer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, 2023; se respaldan mediante la Prueba de Spearman 0.617 y con un nivel de significancia 0.000. En un laboratorio clínico, la interconexión entre la motivación laboral y el compromiso organizacional es intrínsecamente interconectada y compleja. En este contexto, la motivación, a través de factores como el reconocimiento, el desarrollo profesional y la autonomía en el trabajo, tiene un impacto directo en el nivel de compromiso del personal. Un empleado motivado tiende a establecer una conexión emocional más profunda con la entidad, lo que se traduce en un mayor compromiso a nivel organizacional. Este compromiso se refleja en una mayor lealtad, productividad y calidad en el trabajo, aspectos críticos en el entorno de alta precisión y responsabilidad de un laboratorio clínico. En consecuencia, el refuerzo de la motivación laboral es fundamental para fomentar un compromiso organizacional profundo, lo que a su vez contribuye a la eficacia operativa y la excelencia en el servicio de atención al paciente. Mendoza (2019) en su tesis sus resultados muestran la inexistencia de una correlación entre las dimensiones de motivación y compromiso. Concluyó que teniendo en cuenta la edad de los encuestados, se mostraron diferencias significativas en relación al compromiso organizacional y también en la motivación laboral mostrada.

Respecto al primer objetivo específico orientado a explicar la relación entre las expectativas y el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico

del Hospital Regional de Huacho, 2023; se respaldan mediante la Prueba de Spearman 0.479 y con un nivel de significancia 0.000. Las expectativas del personal de un laboratorio y su compromiso organizacional son significativas y multifacéticas. Las expectativas pueden incluir factores como las condiciones laborales, las oportunidades de desarrollo profesional, el reconocimiento, la remuneración y la calidad del liderazgo y la gestión. Cuando estas expectativas se alinean con lo que la organización ofrece y cumple, se fomenta un mayor compromiso organizacional. Si los empleados sienten que sus expectativas laborales y profesionales son comprendidas y valoradas por la organización, su sentido de pertenencia y lealtad hacia ella tiende a aumentar. La presente afirmación se traduce en una mayor dedicación, productividad y un deseo de colaborar en el logro de la organización. En contraposición, si existe una disparidad significativa entre las expectativas de los trabajadores y la realidad de su entorno laboral, se puede generar descontento, lo cual puede ocasionar una disminución en el compromiso y una mayor rotación de personal. En un laboratorio, en el cual la precisión y la confiabilidad son críticas, el compromiso organizacional, que se fundamenta en la satisfacción de las expectativas, puede tener un impacto directo en la calidad del trabajo. Los laboratorios que comprenden y gestionan de manera efectiva las expectativas de sus empleados están mejor posicionados para mantener un personal comprometido y competente, lo cual es fundamental para mantener altos estándares de calidad y seguridad en el cuidado de la salud. Lucas (2019) en su tesis sus resultados sostienen que un poco más de la mitad de los encuestados mostraron un compromiso alto, asimismo, respecto a la motivación laboral mostrada por los encuestados, ocurre algo similar mostrando a ser alta en más de la mitad. Las conclusiones señalan una correlación entre el compromiso y la motivación, se encuentra una relación baja y directa ($Rho=0.0223$).

Respecto al segundo objetivo específico orientado a determinar la relación entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, 2023; se respaldan mediante la Prueba de Spearman 0.491 y con un nivel de significancia 0.000. La conexión entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional en un laboratorio clínico es directa y sustancial. Las circunstancias laborales presentan aspectos tales como la seguridad del entorno de trabajo, la adecuación de los equipos y materiales, la claridad en las expectativas laborales, la carga de trabajo, el equilibrio entre la vida

laboral y el personal, y la calidad de las relaciones interpersonales y la comunicación en el lugar de trabajo. Cuando las condiciones laborales son favorables, es decir, cuando los trabajadores se sienten seguros, respaldados y cuentan con los recursos necesarios para desempeñar su labor, se puede observar una disminución en el compromiso organizacional. Los empleados tienden a mostrar una mayor lealtad, satisfacción y motivación, lo que se traduce en una mayor productividad, menor absentismo y una reducción en la rotación de personal. En un entorno específico como el de un laboratorio clínico, en el cual la precisión y la fiabilidad son esenciales, las condiciones laborales adecuadas son esenciales para garantizar la excelencia y exactitud de los resultados de las pruebas. En adición, las condiciones laborales inadecuadas pueden generar insatisfacción, estrés y agotamiento entre los trabajadores. La disminución del compromiso organizacional puede tener un impacto negativo en la calidad del trabajo, incrementar los errores en los laboratorios y disminuir la eficiencia general. En el contexto de un centro médico clínico, esta situación no solo afecta la moral del personal, sino que también puede tener consecuencias significativas en cuanto a la seguridad y exactitud en los diagnósticos y resultados de las pruebas. Fuentes, López y Moya (2020) en su investigación sus resultados sostienen que se estar a la mira en los mecanismos emparentados al compromiso organizacional (identificación, lealtad y membresía). Las conclusiones señalan la alta presencia de elementos de compromiso colectivo y una baja presencia de elementos restrictivos al cambio.

Respecto al tercer objetivo específico orientado a establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, 2023; se respaldan mediante la Prueba de Spearman 0.658 y con un nivel de significancia 0.000. En un laboratorio clínico, las relaciones interpersonales desempeñan un papel fundamental en la consolidación del compromiso organizacional. La excelencia de las interacciones entre colegas, caracterizadas por una comunicación efectiva, respeto mutuo, apoyo y colaboración, tiene un impacto directo en la satisfacción laboral y el bienestar psicológico de los empleados. Un entorno en el que predomina el trabajo en equipo, el manejo constructivo de conflictos y una cultura de apoyo mutuo, no solo mejora la moral y reduce el estrés, sino que también incrementa la eficiencia y precisión en las tareas críticas del laboratorio. Esto, a su vez, refuerza el compromiso de los

empleados con la organización, lo cual es fundamental para mantener altos estándares de calidad y seguridad en el cuidado de los pacientes. Chiang y Rebolledo (2020) en su investigación los resultados sostienen que de los modelos de ecuaciones estructurales, en que la variable autoeficacia (variable independiente) expresa un efecto beneficioso en la satisfacción laboral en siete de las diez dimensiones tiene impacto en el afectivo y normativo, lo que demuestra que los gerentes tiene en claro que contar con las habilidades para realizar actividades puntuales y en un buen rendimiento, ha tenido buen impacto en los frutos de la organización. Las conclusiones señalan que la autoeficacia, tiene un vínculo positivo, con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- Las expectativas se relacionan significativamente con el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, 2023; se respaldan mediante la Prueba de Spearman 0.479 y con un nivel de significancia 0.000. En un laboratorio clínico, las relaciones interpersonales saludables y positivas están estrechamente relacionadas con el compromiso organizacional del personal. Un estilo de trabajo colaborativo, una comunicación efectiva, un manejo constructivo de conflictos, el reconocimiento y el respeto mutuo contribuyen de manera significativa a una mayor satisfacción laboral y bienestar psicológico. Esto, asimismo, fomenta un fuerte sentido de pertenencia y lealtad hacia la organización, lo que lleva a los empleados a estar más comprometidos y alineados con los objetivos y valores de la misma. La responsabilidad de tal compromiso es crucial en el entorno de un centro médico clínico, donde la colaboración en equipo, la precisión y la eficiencia son fundamentales para la prestación de servicios de excelencia y el cuidado efectivo de los pacientes.

- Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, 2023; se respaldan mediante la Prueba de Spearman 0.491 y con un nivel de significancia 0.000. En un centro de investigación clínica, las circunstancias laborales desempeñan un papel esencial en la responsabilidad organizacional del personal. Los factores como un entorno de trabajo seguro, el acceso a equipos adecuados, la carga de trabajo manejable, las oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente laboral positivo son fundamentales para

asegurar que los empleados se sientan valorados, seguros y respaldados. Las circunstancias presentes no solo mejoran la satisfacción y disminuyen el estrés y el agotamiento, sino que también fomentan un sentimiento de lealtad y dedicación hacia la entidad. El compromiso de un personal en un laboratorio clínico se traduce en una mayor productividad, eficiencia y calidad en el servicio, elementos fundamentales para el éxito y la fiabilidad en el ámbito de la salud.

- Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, 2023; se respaldan mediante la Prueba de Spearman 0.491 y con un nivel de significancia 0.000. Las relaciones interpersonales en un laboratorio clínico se encuentran significativamente relacionadas con el compromiso organizacional del personal de diversas formas. En primer lugar, una comunicación efectiva y un ambiente de respeto mutuo facilitan la colaboración y la resolución eficiente de problemas, lo que incrementa la satisfacción laboral y fortalece el compromiso con la organización. Asimismo, el respaldo entre colegas y supervisores tiene un impacto positivo en la moral y el bienestar de los trabajadores, lo que a su vez se traduce en una mayor dedicación y dedicación a la organización. Cuando los empleados se sienten parte de un equipo unido y colaborativo, donde se valoran sus contribuciones y se manejan los conflictos de manera constructiva, están más motivados y comprometidos con su trabajo y los objetivos del laboratorio. La relevancia de esta tarea es particularmente crucial en un entorno clínico, en el cual la precisión y la confiabilidad son fundamentales, y en el cual el trabajo en equipo y la comunicación efectiva son fundamentales para el éxito operativo y la prestación de servicios de excelencia.
- La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, 2023; se respaldan mediante la Prueba de Spearman 0.617 y con un nivel de significancia 0.000. La motivación laboral está estrechamente relacionada con el compromiso organizacional del personal de un laboratorio clínico de diversas maneras. En primer lugar, una elevada motivación laboral, estimulada por factores como el reconocimiento, la satisfacción en el trabajo, las

oportunidades de desarrollo y la percepción de desempeñar un trabajo valioso, incrementa el compromiso organizacional. Las personas motivadas tienden a identificarse más con los objetivos y valores de la organización, mostrando mayor lealtad y disposición para avanzar en sus tareas. La motivación también tiene un impacto positivo en la moral y la productividad, lo que se traduce en una mejor calidad del trabajo y una mayor eficiencia. La precisión y la atención al detalle son esenciales en un centro médico clínico, donde la precisión y la atención al detalle son esenciales. Un equipo de profesionales motivados y comprometidos no solo cumple con sus responsabilidades ordinarias, sino que también se involucra activamente en la mejora continua y la innovación, aspectos fundamentales para mantener la excelencia y competitividad del laboratorio en el ámbito de la salud.

6.2 Recomendaciones

- Se recomienda al Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho definir criterios claros y variados que estén alineados con los objetivos organizacionales, abarcando aspectos como la calidad del trabajo, la innovación y el trabajo en equipo. Es fundamental asegurar que el reconocimiento sea diligente y oportuno, además de involucrar a los empleados en el diseño del sistema, y transmitir de manera precisa los mecanismos y criterios de reconocimiento. Al combinar este sistema con una retroalimentación constructiva y realizar evaluaciones periódicas de su efectividad, se mantendrá relevante y motivador. La implementación de estas medidas puede propiciar un entorno en el que los trabajadores se sientan valorados y reconocidos por sus esfuerzos y logros, lo que aumenta su compromiso y satisfacción laboral, contribuyendo significativamente al éxito y la eficiencia del laboratorio.
- Se recomienda al Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, proporcionar equipos y recursos de calidad que aseguren la eficiencia y la seguridad en el trabajo. Es imperativo mantener un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo y el tiempo libre, con el fin de prevenir el agotamiento y fomentar un equilibrio más óptimo entre la vida laboral y personal. Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional continuas motiva y enriquece la

experiencia laboral de los empleados, aumentando su satisfacción y compromiso con la organización. Un entorno laboral que fomente el respeto, la colaboración y una comunicación abierta es fundamental para mejorar la moral del equipo y reforzar las relaciones interpersonales. La implementación de estas medidas no solo mejora la productividad y la eficiencia, sino que también es esencial para el compromiso y la lealtad de los empleados, elementos fundamentales en el ámbito clínico, donde la precisión, la eficacia y el cuidado del paciente son de suma importancia.

- Se recomienda al Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, establecer conexiones claras y accesibles, y tener reuniones regulares para abordar retos y éxitos, puede mejorar la dinámica de trabajo y la solución de problemas. Reconocer y celebrar los logros colectivos, así como abordar los conflictos de forma constructiva, contribuirá al bienestar y satisfacción de los empleados. Este enfoque no solo incrementa la lealtad y el compromiso de los empleados hacia la organización y sus metas, sino que resulta fundamental en un entorno clínico en el que la colaboración efectiva y precisión son fundamentales para asegurar la excelencia del servicio y la atención óptima al paciente.
- Se recomienda al Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, asegurar una comunicación transparente sobre las metas y objetivos de la organización, y brindar un entorno de trabajo que respalde la innovación y la participación activa. Dado que se reconocen los logros individuales y de equipo, y se permite que los empleados tengan un papel activo en la toma de decisiones y en la mejora de procesos, se incrementa su sensación de valor y pertenencia. El establecimiento de un sistema de recompensas que refleje los logros y el esfuerzo también es esencial. Las medidas a seguir no solo incrementan la motivación, sino que también fortalecen el compromiso del personal con la organización, lo cual es fundamental en un laboratorio clínico, donde la motivación y el compromiso son fundamentales para mantener altos estándares de calidad y eficiencia en el cuidado del paciente.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. Trillas.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). Mc Graw Hill.

INEGI. (2005). *Metodología de la investigación*. INEGI.

Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). Pearson.

7.2 Fuentes electrónicas

Aliaga, J. (13 de Junio de 2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una clínica particular - Lima 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, Lima]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3528/Julian_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Atencio, E., Peña, O., & Peñata, J. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *Increscendo*, 11(1), 27-50. Obtenido de <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2181/1564>

Bastidas, P. (23 de Mayo de 2017). *La motivación y el clima laboral de los colaboradores en el centro de clínicas odontológicas "Dentium" del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua* [Tesis de titulación, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27063/1/1803640430%20Patricia%20Elizabeth%20Bastidas%20Bastidas.pdf>

- Bazan, M. (2022). *Motivación laboral y retención laboral en trabajadores en la empresa aseguradora Pacífico Seguros, Chiclayo* [Tesis, Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82908/Bazan_RMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bazan, M. (2022). *Motivación laboral y retención laboral en trabajadores en la empresa aseguradora Pacífico Seguros, Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82908/Bazan_RMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Capcha, E. (2018). *Motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35615/capcha_je.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casaverde, A. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de empresas de telecomunicaciones de Lima* [Tesis, Universidad San Ignacio del Loyola, Lima, Perú]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6856ce6-c71a-42a0-9905fc0722c1b1ea/content>
- Chaname, O. (19 de Diciembre de 2021). *Endomarketing para el compromiso organizacional del personal administrativo de una universidad privada en la ciudad de Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56433/Chaname_QOG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang, M., & Rebolledo, R. (10 de Octubre de 2020). Autoeficacia: sus efectos en la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Caso funcionarios de la salud. . *Salud de los trabajadores*, 28(2), 123-134. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7817891>
- Cordova, K. (2018). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del ceticos Paita* [Tesis, Universidad Nacional de Piura, Perú]. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1426/ADM-CORCOR-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Frontado , M., & Muñoz, J. (2017). *Motivacion y compromiso organizacional en una institucion publica* [Tesis, Universidad señor de Sipan, Pimentel, Chiclayo]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4111/FrontADO%20-%20MU%C3%91OZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fuentes, C., López, D., & Moya, F. (18 de Junio de 2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Espacios*, 41(22), 316-327. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>
- Fuentes, K. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19480/Fuentes_TKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Girón, A. (2021). *Motivación y satisfacción laboral en la empresa Aquanoah* [Tesis de licenciatura, Universidad de Piura]. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2841/FCAD-GIR-VIL-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzales, V., Inga, M., Rodriguez , P., & Escalante, J. (2021). La gestion administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propositos y representaciones*, 9(1), 1-14. Obtenido de <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899/1200>
- Herrero, L., & Torres, D. (2020). *Comunicación organizacional y compromiso organizacional en la Municipalidad De Ancón, 2020* [Tesis, Universidad César Vallejo, Lima]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69873>
- Lozano, S., & Segovia, A. (09 de Abril de 2017). Elementos determinantes del compromiso organizacional en un hospital universitario de tercer nivel de atención. *Innovaciones de Negocios*, 15(29), 57-75. <https://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/290/259>
- Lucas, Z. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada, Lima 2019* [Tesis de

- maestría, Universidad Peruana Unión, Lima]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2839/Zoila_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Marin, H., & Placencia, M. (06 de Octubre de 2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med*, 17(4), 42-52. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Mendoza, A. (13 de Julio de 2019). *Motivación laboral y Compromiso organizacional en empleados de una empresa privada del rubro salud en Lima* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima]. http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3254/UNFV_AMADO_MENDOZA_ELIZABETH_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Sierra, J. (24 de Febrero de 2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 163-179. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8424/35905-Texto%20del%20art%20c3%adculo-62353-2-10-20210604.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Naranjo, L., & Zamora, J. (28 de Marzo de 2018). *Sistematización del levantamiento de información durante el proceso diagnóstico de motivación laboral de los colaboradores de un hospital de Guayaquil* [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/35554/2/SISTEMATIZACION%20DEL%20LEVANTAMIENTO%20DE%20INFORMACION%20DURANTE%20EL%20>
- Revuelto, L. (15 de Agosto de 2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-26. <https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/perspectiva-empresarial/article/view/168/128>
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., & Roza, A. (15 de Enero de 2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Espacios*, 39(16), 17. <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/>

2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%3%b3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero, D. (18 de Agosto de 2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53239/Romero_CDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Severino, J. (2022). *La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de Mi Banco, Motupe, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán, Pimentel]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9492/Severino%20S%3%a1nchez%20Janeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tello, L. (02 de Mayo de 2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. [Tesis magistral, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>

Torres, W., Torres, C., Seijas, J., Rengifo, R., & Martell, K. (2021). Motivacion y desempeño laboral Proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593-600. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/260/342>

ANEXOS

ANEXO N°01 – CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal de Laboratorio Clínico del Hospital Regional de Huacho. El cuestionario es anónimo y la información recaudada será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN LABORAL					
DIMENSIÓN 01					
1. Mantiene expectativas positivas respecto a su futuro laboral dentro del Laboratorio Clínico del Hospital.					

2. El esfuerzo que realiza tiene relación con los estándares de desempeño que le exigen dentro del Laboratorio Clínico del Hospital.					
3. Su desempeño tiene relación con el salario que percibe dentro del Laboratorio Clínico del Hospital.					
4. Su desempeño es el suficiente para lograr las metas establecidas por el Laboratorio Clínico del Hospital.					
DIMENSIÓN 02					
5. El Laboratorio Clínico del Hospital le ofrece la comodidad necesaria para desempeñar sus funciones.					
6. Se siente satisfecho con las recompensas que le brinda el Laboratorio Clínico del Hospital.					
7. Se siente cómodo con las relaciones laborales que mantiene con sus colegas.					
8. Se siente satisfecho por sus resultados dentro del trabajo.					
DIMENSIÓN 03					
9. Siente que mantiene un estado emocional positivo al trabajar para el Laboratorio Clínico del Hospital.					
10. Mantiene una experiencia interpersonal positiva como trabajador del Laboratorio Clínico del Hospital.					
11. Mantiene buenas relaciones personales con los jefes.					
12. Confía en los demás trabajadores del Laboratorio Clínico del Hospital.					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN 01					
13. Se siente satisfecho de permanecer al Laboratorio Clínico del Hospital.					
14. Tiene un sentimiento de apego emocional al Laboratorio Clínico del Hospital.					
15. El Laboratorio Clínico del Hospital vienen cumplimiento sus expectativas como centro de trabajo.					
DIMENSIÓN 02					
16. Tiene planeado permanecer mucho tiempo más como trabajador del Laboratorio Clínico del Hospital.					
17. Siente que el esfuerzo que realiza como trabajador del Laboratorio Clínico del Hospital, viene logrando frutos (subida de sueldo, oportunidades de ascensos, etc.).					
18. Siente un sentido de permanencia por el Laboratorio Clínico del Hospital.					
DIMENSIÓN 03					

19. Siente que el Laboratorio Clínico del Hospital a aportado en usted una moral positiva.					
20. Siente un sentido de lealtad al Laboratorio Clínico del Hospital.					
21. Siente que el Laboratorio Clínico del Hospital es reciproco con usted respecto al esfuerzo y desempeño que demuestra.					

ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla
Género

		f	%
Válido	Masculino	32	66.7
	Femenino	16	33.3
	Total	48	100.0

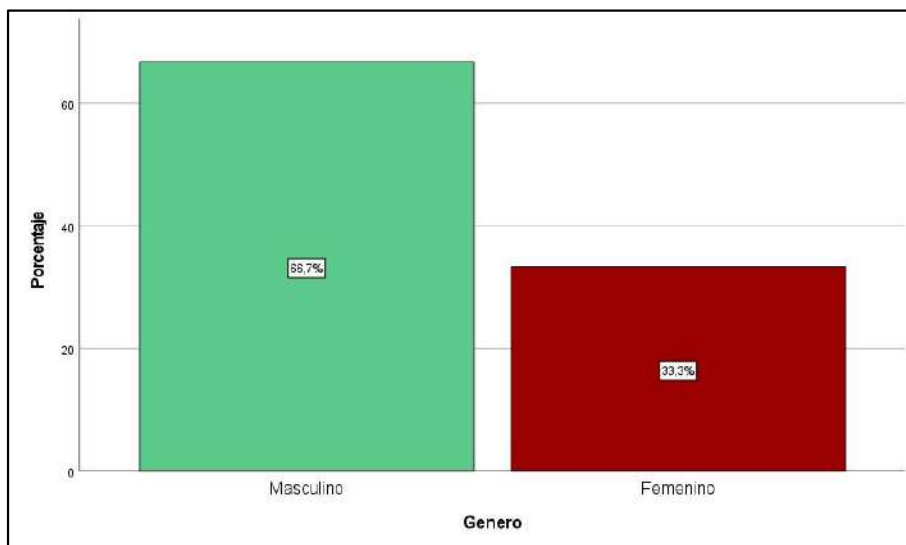


Figura. Género.

La Tabla proporcionada muestra la distribución del género en un grupo de 48 personas. De los 32 individuos, 32 son masculinos, lo que representa el 66.7% del total, mientras que 16 son femeninos, siendo el 33.3% del grupo. Esto indica que en este conjunto particular se encuentra una proporción mayor de individuos masculinos que femeninas.

ANEXO N°03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.836
	Aprox. Chi-cuadrado	321.174
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	66
	Sig.	0.000

VALIDEZ DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.777
	Aprox. Chi-cuadrado	258.565
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	55
	Sig.	0.000

CONFIABILIDAD DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.905	12

CONFIABILIDAD DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.848	11

ANEXO N°04 - DATA DE LA VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	3	1	4	4	1	2	1	3	1	5	3	5	5	3	1	4	4	1	2	1	3
4	4	4	4	5	1	4	2	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	1	4	2	1	3
3	3	3	3	3	2	3	4	4	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	5
3	3	1	4	3	5	3	3	5	2	5	2	3	3	3	1	4	3	5	3	3	2	1
3	3	4	2	3	2	4	4	5	3	2	4	2	3	3	4	2	3	2	4	4	2	2
3	4	4	3	4	3	2	2	3	1	1	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	3
3	4	3	5	5	1	3	5	1	4	1	2	4	3	4	3	5	5	1	3	5	4	4
2	3	1	1	4	4	2	1	1	1	4	4	3	2	3	1	1	4	4	2	1	1	2
3	3	1	4	2	5	3	1	1	4	2	5	4	3	3	1	4	2	5	3	1	4	4
4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5
2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	5	5
4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	3
3	3	1	3	2	5	2	1	1	3	2	5	3	3	3	1	3	2	5	2	1	5	5
3	3	1	3	5	3	3	1	1	3	5	3	4	3	3	1	3	5	3	3	1	5	5
3	3	2	5	3	2	3	2	2	5	3	2	3	3	3	2	5	3	2	3	2	2	1
2	2	2	1	5	1	2	2	2	1	5	1	2	2	2	2	1	5	1	2	2	5	4
3	3	2	2	4	5	3	2	2	2	4	5	4	3	3	2	2	4	5	3	2	2	1
4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4
3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	2	1
1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	5	4
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	1	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	2
3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3
5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

ANEXO N°05 – BASE DE DATOS

G en er o	MOTIVA CIÓN LABOR AL	Exp ecta tiva s	Expectativas positivas de los trabajadores	Relación esfuerzo - desempeño	Relación desempeño – recompensa.	Relación desempeño o – meta.	Condi ones laboral es	Comodi dad en el trabajo.	Satisfacció n por las recompensa s.	Comodidad en las interrelacio nes.	Satisfacción por los resultados del trabajo.	Relacion es interp ersonales	Estado emocion al positivo.	Experiencia interpersona l positiva.	Relaciones personales con los jefes.	Confiability en los otros trabajadores.
1	3	4	2	4	5	3	4	5	3	5	2	3	2	4	3	1
1	3	3	1	3	4	4	3	4	2	3	3	4	2	5	2	5
1	3	4	2	4	3	5	3	3	3	2	3	3	2	1	3	4
1	4	2	1	4	1	3	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5
1	3	1	1	1	2	1	3	4	2	2	2	4	5	5	5	1
1	3	3	3	4	1	3	3	4	1	2	3	4	5	4	4	3
1	3	3	1	1	5	5	4	3	5	4	5	2	2	1	3	3
1	3	3	2	3	1	4	3	2	5	4	1	2	3	2	3	1
1	3	3	4	1	3	3	2	4	2	1	1	3	2	2	4	3
2	3	3	4	1	2	4	3	3	3	3	2	4	5	2	5	3
1	3	4	5	5	3	2	2	1	1	4	3	3	5	1	3	3
2	3	2	1	2	2	1	3	5	1	4	1	4	2	5	5	3
2	3	4	2	3	5	5	2	3	4	1	1	4	3	5	4	2
2	3	3	3	3	2	2	3	3	5	2	2	3	3	2	1	4
2	3	4	3	4	5	5	3	2	4	5	1	2	1	3	1	2
2	3	3	1	1	4	5	3	1	1	4	5	3	1	1	4	5
2	3	3	5	5	1	1	3	5	5	1	1	3	5	5	1	1
2	3	3	3	3	5	2	3	3	3	5	2	3	3	3	5	2
2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1
1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
1	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5
2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	4	1	2	2	2	4	1
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4
1	2	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5
1	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	2	4	4	4	5	2
2	4	4	5	5	2	5	4	5	5	2	5	4	5	5	2	5
2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	2	4	4	4	5	2
2	2	2	1	1	3	4	2	1	1	3	4	2	1	1	3	4
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
1	3	3	2	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	4	2
1	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4

1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1
1	4	4	5	5	1	3	4	5	5	1	3	4	5	5	1	3
1	3	3	4	4	1	1	3	4	4	1	1	3	4	4	1	1
1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
1	4	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3
1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
1	3	3	4	4	1	4	3	4	4	1	4	3	4	4	1	4
1	3	3	2	2	5	1	3	2	2	5	1	3	2	2	5	1
1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
1	2	2	1	1	4	1	2	1	1	4	1	2	1	1	4	1
1	3	3	3	3	1	4	3	3	3	1	4	3	3	3	1	4
1	3	3	2	2	5	3	3	2	2	5	3	3	2	2	5	3
1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3
1	3	3	3	3	5	2	3	3	3	5	2	3	3	3	5	2
1	3	3	2	2	5	4	3	2	2	5	4	3	2	2	5	4

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	<i>Compromiso afectivo</i>	Satisfacción.	Sentimiento.	Expectativa.	<i>Compromiso de continuidad</i>	Tiempo.	Esfuerzo.	Permanencia.	<i>Compromiso normativo</i>	Moral.	Lealtad.	Reciprocidad.
----------------------------------	----------------------------	---------------	--------------	--------------	----------------------------------	---------	-----------	--------------	-----------------------------	--------	----------	---------------

3	3	2	5	1	3	4	2	4	3	4	3	2
4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	2	5	4
3	4	5	5	3	4	1	5	5	2	4	1	1
3	4	5	1	5	3	2	3	3	3	3	3	2
4	4	5	1	5	5	4	5	5	2	2	4	1
3	2	1	2	3	4	3	4	4	3	5	2	3
2	2	4	1	1	2	4	1	1	2	2	2	3
3	3	3	3	2	2	2	1	3	4	4	4	5
3	3	1	5	4	3	1	3	5	4	5	2	4
3	2	4	1	1	3	4	2	4	3	4	3	1
3	4	3	4	4	3	3	1	5	3	2	3	5
3	3	2	4	4	2	2	2	3	3	5	2	2
3	4	3	5	4	3	4	3	1	2	2	2	3
2	3	2	4	3	3	3	4	1	2	1	1	3
3	3	5	2	3	3	2	4	2	2	1	3	3
3	3	1	4	5	3	1	4	5	3	1	4	5
2	2	5	1	1	2	5	1	1	2	5	1	1
3	3	3	5	2	3	3	5	2	3	3	5	2

2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
2	2	2	4	1	2	2	4	1	2	2	4	1
3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4
2	2	1	1	1	5	2	2	1	1	5	2	1
4	4	4	4	5	2	2	4	4	5	2	4	5
4	4	4	5	2	5	5	4	5	2	5	4	5
4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	2	4	5
3	3	1	3	3	4	3	3	1	3	4	3	1
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
3	3	2	4	2	2	3	2	2	4	2	3	2
3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2
2	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1
3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3
2	2	4	1	1	1	2	2	4	1	1	2	4
2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
4	4	4	5	3	3	3	4	5	3	3	4	5
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
3	3	4	1	4	4	3	3	4	1	4	3	4
3	3	2	5	1	1	3	2	2	5	1	3	2
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
2	2	1	4	1	2	1	4	1	2	1	4	1
3	3	3	1	4	3	3	1	4	3	3	1	4
3	3	2	2	5	3	3	3	2	5	3	3	2
2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3
3	3	3	5	2	3	3	5	2	3	3	5	2
4	4	2	5	4	4	2	5	4	4	2	5	4