

Artículo investigación - Greys Quispe M. (V6).docx

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:570193408

Fecha de entrega

23 mar 2026, 12:24 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

23 mar 2026, 12:31 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

Artículo investigación - Greys Quispe M. (V6).docx

Tamaño del archivo

8.3 MB

27 páginas

6392 palabras

37.456 caracteres

17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
2	Trabajos entregados	Universidad Nacional Federico Villarreal on 2025-11-19	1%
3	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
4	Internet	dspace.ups.edu.ec	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-08-01	<1%
6	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Nacional Federico Villarreal on 2025-03-27	<1%
8	Internet	repositorio.usanpedro.edu.pe	<1%
9	Internet	lareferencia.info	<1%
10	Internet	repositorio.udh.edu.pe	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-12-02	<1%

12	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2026-01-20	<1%
13	Internet	ejournal.unmus.ac.id	<1%
14	Internet	www.researchgate.net	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2015-05-29	<1%
16	Internet	www.lareferencia.info	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-01-08	<1%
18	Internet	www.ruh.nhs.uk	<1%
19	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2025-09-16	<1%
20	Publicación	Torres Quispe, Katherin. "El estrés y su relación con el desempeño laboral en los t...	<1%
21	Trabajos entregados	UNAPEC on 2024-11-07	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2025-12-23	<1%
23	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica del Peru on 2025-12-06	<1%
24	Trabajos entregados	Universitat Oberta de Catalunya on 2026-03-08	<1%
25	Internet	eprints.uanl.mx	<1%

26	Internet	hdl.handle.net	<1%
27	Internet	repositorio.uncp.edu.pe	<1%
28	Internet	repositorio.urp.edu.pe	<1%
29	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-12-30	<1%
30	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-13	<1%
31	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2026-03-10	<1%
32	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC on 2026-03-22	<1%
33	Internet	editora.editoraomnisscientia.com.br	<1%
34	Internet	www.scielo.br	<1%
35	Internet	www.tdx.cat	<1%
36	Trabajos entregados	Fundación Universitaria del Area Andina on 2020-10-17	<1%
37	Trabajos entregados	Liberty University on 2024-12-07	<1%
38	Publicación	Llanos Torres, Yanet Milagros. "Clima organizacional y desempeño laboral de los ...	<1%
39	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2026-01-15	<1%

40	Trabajos entregados	Universidad Ricardo Palma on 2025-07-31	<1%
41	Internet	dergipark.org.tr	<1%
42	Internet	gala.gre.ac.uk	<1%
43	Internet	novascientia.delasalle.edu.mx	<1%
44	Internet	upc.aws.openrepository.com	<1%
45	Internet	ve.scielo.org	<1%
46	Trabajos entregados	Infile on 2020-07-23	<1%
47	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2019-12-10	<1%
48	Trabajos entregados	Universidad Catolica de Trujillo on 2018-07-16	<1%
49	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2025-09-17	<1%
50	Trabajos entregados	Universidad Ricardo Palma on 2025-03-04	<1%
51	Internet	cidac.org	<1%
52	Internet	cienciadigital.org	<1%
53	Internet	conference.uis.edu.my	<1%

54	Internet	doku.pub	<1%
55	Internet	journal.al-matani.com	<1%
56	Internet	repositorio.ulasalle.edu.pe	<1%
57	Internet	repositorio.uss.edu.pe	<1%
58	Trabajos entregados	udep on 2025-06-25	<1%

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Compromiso organizacional y motivación laboral como predictores
del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud
Lampa**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Administración con Mención: Gestión Empresarial

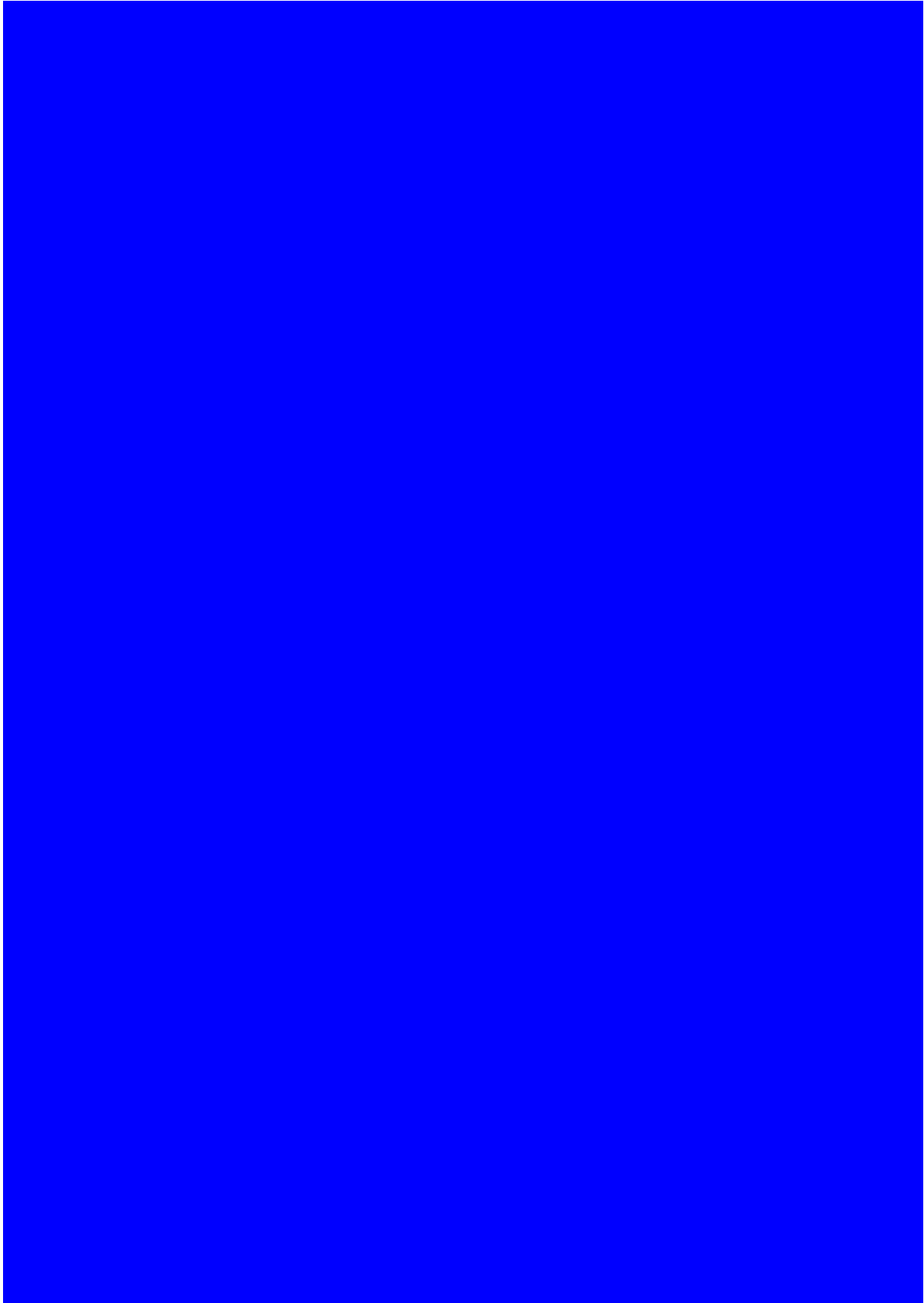
Por:

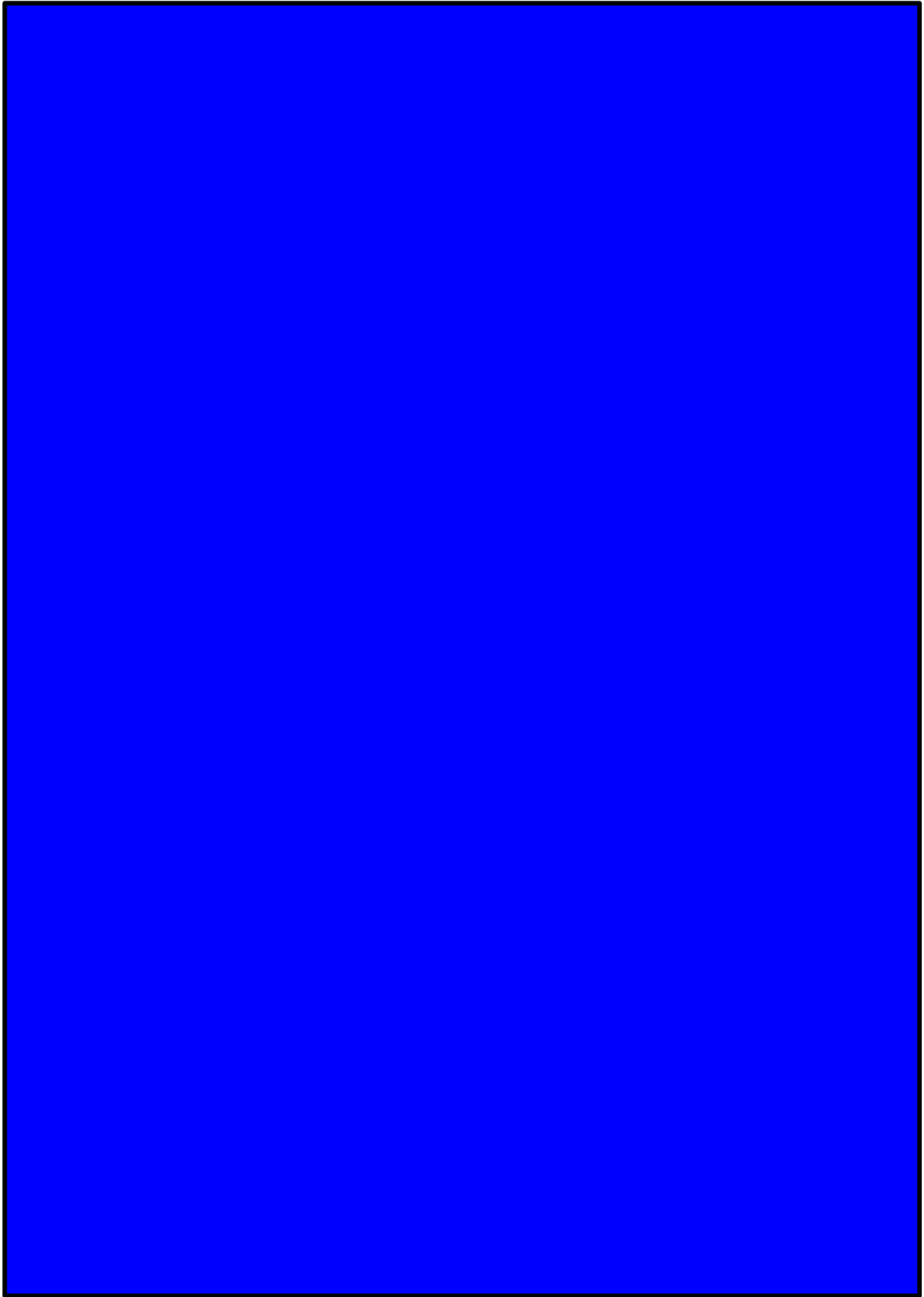
Greys Quispe Mamani

Asesor:

Mg. Amed Vargas Martinez

Juliaca, Noviembre de 2025





Compromiso organizacional y motivación laboral como predictores del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Lampa

Greys Quispe Mamani

Escuela profesional de Administración, Universidad Peruana Unión, Perú

RESUMEN

El estudio esta orientado a determinar la influencia que ejercen el compromiso organizacional y la motivación laboral sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Lampa. En esa dirección, se pretende comprender de qué manera estos factores inciden en el rendimiento del personal dentro de un contexto de salud pública, en el cual la eficiencia en el servicio y el bienestar de los colaboradores constituyen elementos clave para el logro de los objetivos institucionales. Metodológicamente, la investigación se ha desarrollado bajo el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de alcance descriptivo-correlacional, considerando para la recolección de datos un momento específico. Se aplicaron los cuestionarios a 219 trabajadores, y los datos fueron analizados mediante pruebas estadísticas como el coeficiente de correlación de Spearman y regresión múltiple. Los resultados evidencian una relación significativa entre las variables estudiadas. La motivación laboral mostró una correlación más fuerte con el desempeño laboral ($r = 0.635$, $p < 0.001$), seguida del compromiso organizacional ($r = 0.357$, $p < 0.001$). Además, la regresión múltiple indicó que ambas variables explican el 36% de la variabilidad en el desempeño laboral. En conclusión, la motivación laboral tiene un impacto mayor sobre el desempeño de los trabajadores en comparación con el compromiso organizacional, aunque ambos factores son importantes.

Palabras clave: *compromiso organizacional, motivación laboral, desempeño laboral, sector salud, Red de Salud Lampa.*

Organizational commitment and work motivation as predictors of job performance among employees of the Lampa health network

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational commitment and work motivation on the job performance of employees at the Lampa Health Network. In this context, the research seeks to understand how these factors affect employee performance within a public healthcare setting, where service efficiency and employee well-being are critical elements for achieving institutional objectives. Methodologically, the study was conducted under a quantitative approach, with a non-experimental, descriptive-correlational design, considering data collection at a single point in time. Questionnaires were administered to 219 employees, and the data were analyzed using statistical techniques such as Spearman's correlation coefficient and multiple regression analysis. The results reveal a significant relationship among the variables studied. Work motivation showed a stronger correlation with job performance ($r = 0.635$, $p < 0.001$), followed by organizational commitment ($r = 0.357$, $p < 0.001$). Furthermore, multiple regression analysis indicated that both variables explain 36% of the variance in job performance. In conclusion, work motivation has a greater impact on employee performance compared to organizational commitment, although both factors are important.

Keywords: *organizational commitment, work motivation, job performance, health sector, Lampa Health Network.*

1. INTRODUCCIÓN

En el entorno actual de las empresas, la administración estratégica del personal se ha establecido como un elemento clave para la sostenibilidad de las instituciones. En este curso, se destacan variables como motivación en el trabajo, el compromiso organizacional y desempeño laboral como aspectos esenciales que afectan de manera directa la eficacia operativa, la calidad de los servicios y el bienestar de los empleados. La motivación, en particular, no solo estimula el comportamiento individual, sino que también favorece la coherencia entre los metas personales y las de la organización. Diversas investigaciones han demostrado que niveles adecuados de motivación están ligados a incrementos en la productividad, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional (Deci & Ryan, 2000; Gagné & Deci, 2005). Así, las condiciones laborales favorables juegan un papel importante en el aumento de la motivación y la reducción del agotamiento laboral (Bakker & Demerouti, 2007).

En cuanto al compromiso organizacional, se concibe como el grado en que la persona se siente conectada, parte de ella y leal a su sitio de trabajo. La evidencia empírica demuestra es que el compromiso organizacional esta ligado a la satisfacción laboral y la permanencia del trabajador en la institución (Meyer & Allen, 1991). Por ende, varios estudios han explicado que el compromiso constituye un predictor importante del desempeño y de la intención de permanencia (Meyer et al., 2002). Del mismo modo, factores como el liderazgo, la cultura organizacional y el bienestar laboral influyen de forma directa en su fortalecimiento (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012).

El relación al desempeño laboral, investigaciones anteriores muestran que este se ve influido por diversos factores, entre los cuales destacan las habilidades, el conocimiento y la motivación de los empleados. Desde este punto de vista, la motivación se establece como un factor clave que influye en la cantidad de esfuerzo, persistencia y la dirección hacia el logro de metas laborales (Campbell & Wiernik, 2015). Además, un entorno psicosocial favorable, un clima organizacional saludable y estilos de liderazgo eficaces contribuyen de manera significativa a optimizar el rendimiento laboral (Borman & Motowidlo, 1997).

Múltiples estudios han confirmado la presencia de relaciones significativas entre motivación, compromiso organizacional y desempeño laboral. En líneas generales, se ha evidenciado que a mayores niveles de motivación el compromiso organizacional incrementa, por lo que, a su vez, repercute favorablemente en el desempeño laboral (Rich et al., 2010). Del

mismo modo, estrategias organizacionales centradas al bienestar del trabajador fortalecen a la vez la motivación, el compromiso y la productividad (Harter et al., 2002)..

Ahora bien, en contextos descentralizados como el de la región altiplánica del departamento de Puno, encontramos un vacío en la evidencia empírica en la interacción de estas variables. En esta línea, la presente investigación tiene como propósito determinar la influencia que ejercen el compromiso organizacional y la motivación laboral sobre el desempeño laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Lampa, aportando evidencia para la gestión del recurso humano del sector salud.

Esta investigación se argumenta por su relevancia teórica, práctica y contextual en el campo de la gestión de los recursos humanos, principalmente en las instituciones del sector salud, en las cuales la eficiencia de los servicios se halla fuertemente vinculada al desempeño del personal. En los escenarios que se caracterizan por limitaciones presupuestarias, elevada demanda asistencial y condiciones laborales exigentes, tal como sucede en la Red de Salud Lampa, es indispensable identificar los factores que inciden en la productividad y el compromiso de los trabajadores. En este sentido, el compromiso organizacional y la motivación laboral juegan un papel clave, ya que afectan de manera directa el desempeño y la viabilidad de los procedimientos dentro de la institución (Bakker & Demerouti, 2007; Meyer et al., 2002).

Desde una perspectiva científica, el estudio ayuda a afianzar el conocimiento empírico de la interacción entre estos constructos, utilizando métodos estadísticos que hacen posible evidenciar conexiones significativas en situaciones organizativas reales (Harter et al., 2002). En términos prácticos, los hallazgos permitirán a los responsables de la gestión del personal crear y poner en marcha tácticas destinadas a mejorar el clima organizacional, retener el talento y promover la evolución continua del servicio. Además, al enfocarse en una red de salud pública situada en una región andina del Perú, esta investigación revela una realidad poco analizada en la literatura, ampliando el estudio del fenómeno en ámbitos descentralizados.

Por último, la investigación aborda la necesidad de mejorar la eficiencia institucional a través de una gestión efectiva del personal, acorde con las perspectivas actuales que enfatizan el rol del compromiso y la motivación como factores clave del desempeño laboral (Deci & Ryan, 2000; Rich et al., 2010). Así, se proporcionan elementos significativos para la formulación de decisiones estratégicas fundamentadas en datos, lo cual también apoya al desarrollo organizacional y el bienestar del personal de salud.

2. BASE TEÓRICA

2.1. *Compromiso organizacional*

El compromiso organizacional se puede entender como la conexión psicológica que relaciona al empleado con la compañía, afectando en su permanencia y el nivel de involucramiento (Meyer & Allen, 1991). Este concepto ha sido objeto de numerosos en el ambito organizacional, ya que se le considera un predictor clave del desempeño y la retención del talento (Meyer et al., 2002).

Desde un perspectiva tradicional, el compromiso es vinculado al sentido de pertenencia y tambien a la identificación del individuo con los objetivos organizacionales (Robbins & Judge, 2013). En este sentido, Chiavenato (2009) expone que el compromiso explica la conexión emocional y cognitiva del trabajador con la empresa, traduciendo esto en actitudes de lealtad, participación activa y alineación con las metas institucionales.

Meyer y Allen (1991) proponen un modelo tridimensional que se distingue en tres componentes del compromiso organizacional:

- Compromiso afectivo: Basado por el apego emocional del trabajador hacia la empresa, lo que produce una permanencia voluntaria.
- Compromiso de continuidad: Esta fundamentado en la valoración de los **costos asociados a abandonar la empresa**.
- **Compromiso normativo:** Sustentado en **el sentido de obligación moral de permanecer en la empresa**.

Las tres dimensiones confirman un estado psicológico que condiciona a la relación del trabajador con la empresa y su decisión de permanencia, consiguiendo coexistir en diferentes niveles al interior de un mismo individuo (Meyer & Allen, 1991).

2.2. *Motivación laboral*

Al respecto de la motivación laboral, esta define como la agrupación de procesos que explican la intensidad, dirección y persistencia del empeño de un individuo hacia la consecución de los objetivos organizacionales (Robbins & Judge, 2013). A partir de la teoría de la autodeterminación, la motivación se comprende como la consecuencia de la satisfacción de necesidades psicológicas básicas, como la autonomía, la competencia y la relación social (Deci & Ryan, 2000).

42

En el campo organizacional, la motivación se puede clasificar en: intrínseca y extrínseca. La motivación intrínseca se origina del interés y satisfacción propia a la actividad, en tanto la motivación extrínseca está coartada por factores externos como: recompensas o reconocimiento (Gagné & Deci, 2005).

Por su parte, McClelland (1987) en su teoría de las necesidades, plantea que la motivación está establecida por tres necesidades fundamentales:

- Necesidad de logro: Orientada a la excelencia y al cumplimiento de metas retadoras.
- Necesidad de poder: Deseo de influir y ejercer control sobre otros.
- Necesidad de afiliación: Búsqueda de relaciones interpersonales positivas.

Las tres dimensiones demuestran las diferencias individuales en la conducta laboral y también en la forma en que los trabajadores contestan a los estímulos organizacionales.

Recapitulando, la motivación laboral se constituye como un factor determinante del desempeño y del compromiso organizacional, al expresar la energía que orienta el comportamiento del trabajador hacia la consecución de los objetivos institucionales (Gagné & Deci, 2005).

2.3. Desempeño laboral

Se define al desempeño laboral como el conjunto de comportamientos observables que contribuyen a la consecución de los objetivos organizacionales (Campbell & Wiernik, 2015). Este concepto trasciende a la simple ejecución de tareas, integrando aspectos conductuales, contextuales y actitudinales.

Desde un punto de vista teórico, el desempeño se cataloga en tres dimensiones (Borman & Motowidlo, 1997):

- Desempeño de tarea: Asociado con la ejecución de funciones específicas del puesto.
- Desempeño contextual: Conectado a comportamientos que benefician al entorno empresa.
- Desempeño contraproducente: Comprende conductas que afectan negativamente a la empresa.

40

También, la evaluación del desempeño esta compuesta por un proceso sistemático orientado a medir la contribución del colaborador en función de, objetivos y competencias previamente definidos (Aguinis, 2019).

Variables como, la motivación, el clima organizacional y el liderazgo, influyen directamente en los nivel de desempeño, especialmente en entornos complejos como el sector salud, en el cual las exigencias operativas y emocionales son elevadas (Bakker & Demerouti, 2007).

3. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Diseño

La investigación esta bajo enfoque cuantitativo, ya que se centra en la recopilación y análisis de datos para investigar preguntas y validar hipótesis previas, utilizando mediciones, instrumentos de investigación y técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, incluyendo el tratamiento y evaluación de hipótesis estadísticas (Ñaupas et al., 2014). Esta dentro del paradigma de investigación básica, puesto que su objetivo es contribuir al entendimiento y conocimiento de las variables en estudio (Nicomedes, 2018). El diseño es no experimental y de corte transversal, porque no involucra la manipulación deliberada de las variables, y la recopilación de datos se efectuó en un único momento (Corona, 2016). El alcance, de esta investigación esta situado en el ámbito descriptivo-explicativo, se concentra tanto en la descripción de las propiedades y características de la muestra como en la identificación de correlaciones entre las variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Finalmente, la investigación es de nivel correlacional, ya que su objetivo primordial es medir la fuerza de la relación existente entre las variables (Hernández et al., 2014).

La muestra es no aleatoria, seleccionada debido a su disponibilidad (Del Cid et al., 2011). El tipo de muestreo es no probabilístico, específicamente de carácter intencional o por conveniencia, donde los participantes se eligieron deliberadamente (Callohuanca y Tantalean, 2020).

3.2. Participantes

La investigación se desarrolló en la región Puno, en la Provincia Lampa. Los trabajadores de la Red de Salud Lampa, aquellos que se encuentran laborando en el presente periodo 2024. La muestra está constituida por trabajadores 219 trabajadores que son parte del

38 personal asistencial y personal administrativo. El muestreo fue no probabilístico intencional o por conveniencia, a criterio expreso del investigador.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Esta investigación consideró la técnica del cuestionario, como instrumento la encuesta, que sera aplicada a los trabajadores de la Red de Salud Lampa.

1 Para recolectar la información de la variable compromiso organizacional, se empleo la versión empleada por (Tejada Toledo, 2020), el cual está basado en el cuestionario diseñado por (Meyer & Allen, 1991). El cuestionario consta de 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, el cuestionario cuenta con 18 items, con escala de likert del 1 – 5, la versión adaptada al Perú es de (Argomedeo Rodriguez, 2013). Complementariamente se aplico en el estudio la prueba de fiabilidad de alfa de cronbach, la cual tiene una confiabilidad de 0.847.

9 La variable motivación laboral, fue medida con el cuestionario estructurado, propuesto por (Navarro Rios, 2020), tiene tres dimensiones: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación, contiene 15 items, valorados en una escala de likert del 1 – 5 donde 1= Definitivamente no, y 5= Definitivamente si, confiabilidad de alfa de cronbach de 0.694. Tambien (Boada Llerena, 2019; Salcedo Rivas, 2023), toman el instrumento y para su utilización realizan validación de tres expertos, indicando que el instrumento es aplicable. Una vez procesado los datos se aplica prueba de confiabilidad de alfa de cronbach la cual presenta una fiabilidad de 0.830.

9 Para la variable desempeño laboral, se considero el cuestionario elaborado por (Boada Llerena, 2019), que consta de 4 dimensiones: proactividad, capacidad de servicio, conocimientos y diligencia en el trabajo, tiene 11 items valorado en una escala de likert del 1 – 5, donde 1= Total desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= Indeciso, 4= De acuerdo y 5= Total de acuerdo; posee una confiabilidad de alfa de cronbach 0.88. El instrumento tambien ha sido empleado en la investigación de (Saavedra Ramírez, 2021), validado mediante juicio de expertos. Se aplico tambien en el estudio la prueba de confiabilidad de alfa de cronbach, en cual muestra una fiabilidad de 0.821.

3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

6 El procesamiento de datos se realizó con el software de estadísticos SPSS 26. Se utilizó la prueba de normalidad, los datos no tienen una distribución normal y se empleo la correlación

de Spearman. Para determinar la influencia de las variables compromiso organizacional y motivación laboral en el desempeño laboral se aplicara la prueba de regresión múltiple.

3.5. Aspectos Éticos

Como parte del procedimiento establecido, esta investigación ha obtenido los permisos necesarios. La información y los datos recopilados se han registrado de manera íntegra, sin ninguna manipulación ni alteración, y se basaron en instrumentos como cuestionarios estructurados. La colaboración de los trabajadores de la Red de Salud Lampa. En este sentido, es importante destacar que se ha mantenido el respeto a la autoría de las fuentes, la confidencialidad de los participantes y la integridad de sus respuestas durante la recopilación de datos.

3.6. Respeto a las normas APA

Respetar el formato APA nos ayuda a estructurar nuestra investigación, a poder redactar de manera clara y concisa. La publicación del Manual de publicación de la Asociación Americana de Psicología, séptima edición nos brinda una guía sobre todas las formas del proceso de escritura, conteniendo las normas para citar en el texto y para elaborar las referencias bibliográficas (APA, 2022).

3.7. Evitar Plagios

Cuando se usa información de otro autor y no se le menciona es plagio. Por lo que para evitar plagios se debe citar adecuadamente la información extraída, para poder hacer uso ético de la información. Mosteiro et al. (2022) considera que citar es útil, porque evita plagio además demuestra la honestidad del investigador lo cual reconoce el mérito de otros autores.

3.8. Consentimiento informado

Hernández (2021) el proceso de consentimiento es la comunicación dinámica, que evalúa los riesgos, las garantías para la seguridad de los trabajadores. Donde el encuestado deberá aceptar participar en la investigación, conociendo los riesgos, beneficios, consecuencias que se pueda presentar durante la encuesta. Hernández y Martínez (2019) considera que el consentimiento informado es una herramienta muy importante para garantizar la autonomía de cada persona. Para el presente estudio a los participantes se pidió el consentimiento informado antes de iniciar con la encuesta.

4. RESULTADOS

4.1. Resultados sociodemográficos de la población

La tabla 1 muestra que la población estuvo conformada por 219 trabajadores. Referente al sexo, predominó el personal femenino con un 57.5%, mientras que el 42.5% correspondió al sexo masculino. Esto sugiere una mayor participación de mujeres en la Red de Salud de Lampa, acorde a las tendencias del sector de salud en el país. Respecto a la edad, se indentificó que el 79.5% de los encuestados tiene más de 36 años, lo que indica una fuerza laboral maroritariamente adulta, con probable experiencia acumulada. Solo el 20.5% tiene menos de 35 años, lo que refleja un bajo recambio generacional. En relación con tipo de puesto, el 79.9% del personal pertenece al área asistencial y el 20.1% al área administrativa, lo cual es coherente con la estructura operativa del sistema de salud, donde se requiere mayor cantidad de personal dedicado a la atención directa de los usuarios. Sobre el nivel de estudios, se destaca que el 88.1% cuenta con formación universitaria, mientras que solo un pequeño porcentaje posee estudios técnicos (5.5%), de posgrado (4.1%) o especialización (2.3%). Este perfil académico evidencia una base profesional sólida, aunque limitada en formación avanzada. Y finalmente, la antigüedad laboral, el 55.7% de los trabajadores reporta más de 10 años de servicio, lo que denota estabilidad y permanencia en la institución. El 44.3% restante tiene entre 1 y 10 años de experiencia, lo cual complementa un panorama de madurez organizacional.

Tabla 1
Caracterización sociodemográfica de la población de estudio

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	93	42.5%
	Femenino	126	57.5%
Edad	18 a 22 años	2	0.9%
	23 a 27 años	12	5.5%
	28 a 35 años	31	14.2%
	Más de 36 años	174	79.5%
Puesto que ocupa	Personal asistencial	175	79.9%
	Personal administrativo	44	20.1%
Nivel de Estudios	Técnico	12	5.5%
	Licenciatura	192	88.1%
	Especialidad	5	2.3%
	Posgrado	9	4.1%
Años de Servicio	Entre 1 a 5 años	53	24.2%
	Entre 6 a 10 años	44	20.1%

Más de 10 años	122	55.7%
Total	219	100.0%

Fuente: Elaboración propia

4.2. Resultados descriptivos del estudio

La tabla 2 muestra la distribución de niveles de las variables, revela hallazgos significativos respecto al estado actual del compromiso organizacional, la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Lampa. En primer lugar, se observa que el 100% de los encuestados presenta un nivel bajo de compromiso organizacional, lo que evidencia una situación crítica en cuanto al vínculo afectivo y actitudinal de los trabajadores hacia la institución. Esta ausencia de niveles medios o altos de compromiso podría tener implicancias directas en la estabilidad, productividad y clima laboral dentro de la red de salud.

En relación con la motivación laboral, el 75.8% de los trabajadores se ubica en un nivel medio, seguido por un 19.2% en nivel alto y solo un 5.0% en nivel bajo. Este resultado sugiere que, si bien la mayoría presenta una disposición favorable hacia su labor, existe un margen considerable para potenciar los factores motivacionales que fortalezcan la implicación y el entusiasmo en sus funciones cotidianas.

Finalmente, respecto al desempeño laboral, los resultados muestran que el 71.7% de los encuestados alcanza un nivel alto, mientras que el 27.4% se encuentra en un nivel medio y solo un 0.9% en nivel bajo. Este hallazgo refleja que, a pesar del bajo compromiso organizacional reportado, los trabajadores mantienen en su mayoría un desempeño favorable, lo cual podría estar influenciado por factores externos o individuales, como la vocación profesional, la ética laboral o el entorno inmediato de trabajo.

Tabla 2

Análisis descriptivo por niveles de las variables

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Compromiso Organizacional	Bajo	115	100.0%
	Medio	0	0.0%
	Alto	0	0.0%
Motivacion Laboral	Bajo	11	5.0%
	Medio	166	75.8%
	Alto	42	19.2%
Desempeño Laboral	Bajo	2	0.9%
	Medio	60	27.4%

Alto	157	71.7%
Total	219	100.0%

Fuente: Elaboración propia

4.3. Resultados correlacionales del estudio

La tabla 3 muestra los valores obtenidos al aplicar la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de significación de Lilliefors para verificar la normalidad en la distribución de las variables Compromiso Organizacional, Motivación Laboral y Desempeño Laboral. En todos los casos, el valor de significancia (Sig.) es 0.000, inferior al umbral convencional de $\alpha = 0.05$. Esto indica que se rechaza la hipótesis nula de normalidad, concluyéndose que las distribuciones de las tres variables no siguen una distribución normal. Debido a esta falta de normalidad, se sugiere el uso de pruebas estadísticas no paramétricas para el análisis inferencial de los datos, tales como la correlación de Spearman.

Tabla 3

Prueba de normalidad de las variables

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Organizacional	0.126	219	0.000
Motivacion Laboral	0.115	219	0.000
Desempeño Laboral	0.109	219	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 4, explica los resultados del análisis de correlación de Spearman entre las variables compromiso organizacional, motivación laboral y desempeño laboral. Primeramente, se observa una correlación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral ($r = 0.357$, $p = 0.001$), esto indica que a mayores niveles de compromiso por parte de los trabajadores, se asocia un mejor desempeño de sus funciones. Esta correlación moderada, es estadísticamente significativa ($p < 0.01$), lo que respalda la existencia de una relación directa entre ambas variables.

En segundo termino, la motivación laboral presenta una correlación positiva fuerte y altamente significativa con el desempeño laboral ($r = 0.635$, $p = 0.001$). El resultado sugiere que los trabajadores con mayores niveles de motivación tienden a mostrar un mayor

rendimiento laboral, reflejando una influencia considerable de la motivación en el cumplimiento de los objetivos individuales y organizacionales.

Ambas correlaciones refuerzan la hipótesis de que el compromiso organizacional y la motivación laboral son factores relevantes que inciden positivamente en el desempeño de los trabajadores de la Red de Salud Lampa. Dado que los valores de significancia son inferiores a 0.01, se confirma la fuerza y dirección positiva de las relaciones, lo que proporciona evidencia empírica para sustentar propuestas de mejora en la gestión del talento humano dentro del sector salud.

Tabla 4

Tabla de correlación de variables

Variable	Desempeño Laboral	
	r	p
Compromiso Organizacional	,357**	0.001
Motivacion Laboral	,635**	0.001

Fuente: Elaboración propia

4.4. Resultados explicativos de la investigación

La tabla 5, explica el análisis de regresión lineal múltiple, que se realizó para determinar en qué medida el compromiso organizacional y la motivación laboral influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Lampa. El modelo obtuvo un R² ajustado de 0.36, lo que indica que el 36% de la variabilidad del desempeño laboral es explicada conjuntamente por las dos variables predictoras. Este valor representa una capacidad explicativa moderada y estadísticamente significativa.

El modelo evidencia que tanto el compromiso organizacional como la motivación laboral son predictores significativos y positivos del desempeño laboral. La motivación laboral, por su nivel de significancia y magnitud del coeficiente, representa el factor de mayor peso en el modelo. Estos resultados respaldan la necesidad de fortalecer ambos aspectos en la gestión del talento humano para potenciar el rendimiento en el entorno institucional de salud.

Tabla 5
Resultados explicativos de la investigación

Modelo: R2 ajustado = .36	Coeficientes no estandarizados		t de student	Sig
	R	Error estandar		
(Constante)	22.936	1.935	11.853	0.000
Compromiso Organizacional	0.309	0.093	3.313	0.001
Motivacion Laboral	0.316	0.035	8.944	0.000

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral

5. DISCUSIÓN

Los resultados evidencian que el 100% de los trabajadores presenta un nivel bajo de compromiso organizacional, mientras que el 75.8% muestra niveles medios de motivación laboral y el 71.7% alcanza un alto desempeño laboral. Esta combinación sugiere que, aun cuando el vínculo del trabajador con la organización es limitado, el rendimiento se mantiene en niveles elevados. Una causa probable radicaría en el papel de la motivación como factor activador del comportamiento laboral, particularmente cuando se sostiene en elementos intrínsecos, aquellos podrian ser el sentido del trabajo o la vocación de servicio, aspectos especialmente relevantes en el sector salud (Ryan & Deci, 2020).

Los resultados son coherentes con otras investigaciones recientes, aquellas destacan que la motivación laboral puede sostener el desempeño incluso en contextos donde el compromiso organizacional tiene niveles bajos, debido a que influye directamente en la intensidad y persistencia del esfuerzo individual (Cerasoli et al., 2018). Tambien, estudios más recientes explican que los factores como el reconocimiento, la autonomía y el apoyo organizacional percibido, refuerzan la motivación, impactando positivamente en el desempeño (Van den Broeck et al., 2021).

Respecto al análisis correlacional, los resultados expresan una relación positiva y significativa entre las variables, compromiso organizacional y desempeño laboral ($r = 0.357$, $p = 0.001$), tambien una asociación más fuerte entre la motivación laboral y el desempeño laboral ($r = 0.635$, $p = 0.001$). Los hallazgos confirman que, si bien ambas variables influyen en el rendimiento, la motivación presenta un efecto más significativo. Lo hallazgos evidencian y se alinean con estudios contemporáneos que ubican a la motivación como un predictor clave del desempeño laboral, especialmente en entornos de alta exigencia (Inceoglu et al., 2018).

Sin embargo, el compromiso organizacional dentro de la organización sigue siendo un aspecto esencial, especialmente en relación a factores como la retención de talento, la estabilidad laboral y la identificación institucional. Investigaciones recientes señalan que bajos niveles de compromiso pueden no influir de inmediato en el desempeño, pero sí traer consecuencias a mediano plazo, tales como un aumento en la rotación del personal o un menor involucramiento organizacional (Kim et al., 2019). En este sentido, el compromiso organizacional debe ser visto como elemento clave para la sostenibilidad institucional.

En cuanto al modelo de regresión lineal múltiple, los hallazgos muestran que el compromiso organizacional y la motivación laboral predicen de manera conjunta el 36% de la variabilidad del desempeño laboral (R^2 ajustado = 0.36). De manera particular, la motivación laboral presenta un coeficiente de 0.316 ($p < 0.001$), mientras que el compromiso organizacional evidencia un coeficiente de 0.309 ($p = 0.001$), este fenómeno evidencia que ambas variables constituyen predictores significativos del desempeño. El resultado refuerza la perspectiva contemporánea, aquel que concibe el desempeño como un fenómeno multidimensional, influido por factores individuales, organizacionales y contextuales (Sonnetag & Frese, 2019).

Desde una perspectiva aplicada, los hallazgos colocan en evidencia la necesidad de aplicar estrategias organizacionales orientadas no solo a fortalecer el compromiso institucional, sino que también potencien la motivación laboral. El sector salud, caracterizado por condiciones laborales exigentes, una gestión efectiva de estos factores, resultaría la clave para garantizar la calidad del servicio y el bienestar del personal (Montani et al., 2020).

6. CONCLUSIÓN

Se ha evidencia que los trabajadores tienen un compromiso organizacional bajo, esta situación representa un riesgo permanente para la sostenibilidad del rendimiento en el largo plazo. A pesar de que los trabajadores en su 100% muestran un nivel bajo de compromiso organizacional, un buen porcentaje ha alcanzado niveles medios y altos en motivación y desempeño laboral. Esta situación indica una posible disociación entre el sentido de pertenencia hacia la organización y la ejecución de tareas, situación que podría tener efectos negativos en la retención del personal, la cohesión del equipo y la proyección institucional a mediano y largo plazo.

El factor con mayor influencia positiva en el desempeño laboral es la motivación laboral. Se ha evidenciado una fuerte correlación entre la motivación laboral y el desempeño ($r = 0.635$,

$p < 0.001$), se confirma que los trabajadores mantienen un alto rendimiento gracias a niveles moderados o elevados de motivación, predominando los de tipo intrínseco. Este hallazgo es consistente con estudios recientes (Guido-Jara et al., 2024; Villalba, 2020), lo que refuerza la necesidad de implementar políticas organizacionales que fomenten la autorrealización, el reconocimiento y el desarrollo profesional continuo.

1 Tanto la motivación como el compromiso organizacional explican de manera significativa
5 el desempeño laboral, aunque la motivación tiene un peso más determinante. El modelo de
5 regresión demuestra que ambas variables predicen el desempeño laboral con significancia
estadística ($p < 0.01$), y que en conjunto explican el 36% de la variabilidad de esta última. Sin
52 embargo, el coeficiente de la motivación laboral ($B = 0.316$) es ligeramente superior al del
compromiso organizacional ($B = 0.309$), lo que reafirma su rol predominante. Este resultado
evidencia que la inversión en prácticas de gestión del talento humano debe priorizar el
fortalecimiento de la motivación, sin descuidar acciones orientadas a incrementar el
compromiso organizacional.

REFERENCIAS

- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Chicago Business Press.
- Argomedeo Rodriguez, J. B. (2013). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/143545>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Boada Llerena, N. A. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/c437d993-f226-4916-b7e3-3559fb7554f1>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99–109.
https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3
- Callohuanca Aceituno, J. O., & Tantalean Terrones, L. J. (2020). Adaptación y validación de una escala para medir las habilidades gerenciales. *Anales Científicos*, 81(1), 33.
<https://doi.org/10.21704/ac.v81i1.1553>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2018). Intrinsic motivation and extrinsic incentives. *Psychological Bulletin*, 144(6), 659–688.
<https://doi.org/10.1037/bul0000146>
- Corona Lisboa, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *Medisur*, 14(1), 81–83.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Del Cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2011). *Investigación: Fundamentos y metodología* (2.ª ed.). Prentice Hall.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, engagement, and business outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2018). Leadership behavior and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 179–193. <https://doi.org/10.1037/ocp0000089>
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341–367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>
- Kim, W., Han, S. J., & Park, J. (2019). Is the role of work engagement essential? *Sustainability*, 11(4), 1054. <https://doi.org/10.3390/su11041054>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Montani, F., Vandenberghe, C., Khedhaouria, A., & Courcy, F. (2020). Examining the inverted U-shaped relationship. *Journal of Business Research*, 108, 157–169. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.013>
- Navarro Rios, C. M. (2020). *Engagement y la motivación laboral en los colaboradores del área de atención al alumno de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30470>
- Nicomedes, E. N. (2018). Tipos de investigación. *Repositorio Institucional USDG*, 1–4.
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de la tesis* (3.^a ed.). Ediciones de la U.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>

- Saavedra Ramírez, A. C. (2021). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores del distrito de Los Olivos, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70362>
- Salcedo Rivas, M. L. (2023). *La motivación y el engagement de los trabajadores en la empresa Corporación Resistencias Laser S.A.C., San Martín de Porres, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/33878>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2019). Performance concepts and performance theory. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 1–25.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015205>
- Tejada Toledo, O. S. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Católica San Pablo]. <https://repositorio.ucsp.edu.pe/item/671079f0-207f-41bc-bd6c-130ac692276a>
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2021). A review of self-determination theory. *Journal of Management*, 47(2), 316–350.
<https://doi.org/10.1177/0149206320962536>

ANEXOS

Anexo 1. Evidencia de Sumisión



Anexo 2. Resolución de Expedito



Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DE INVESTIGACIÓN COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Cada ítem tiene 5 posibles respuestas, marque con (x) el número que corresponda a su respuesta según la siguiente pregunta:

Muy rara vez es cierto	Rara vez es cierto	A veces es cierto, a veces es falso	A menudo es cierto	Muy a menudo es cierto
1	2	3	4	5

COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi vida en esta organización.					
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fuesen los míos.					
3	No tengo un fuerte sentido de permanencia con esta institución.					
4	No me siento emocionalmente ligado a esta institución.					
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.					
6	Esta organización tiene un gran significado para mí.					
7	Por ahora permanecer en esta institución refleja necesidad tanto como deseo.					
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.					
9	Gran parte de mi vida se vería afectada si decido dejar la organización en la que me encuentro actualmente.					
10	Siento que tengo muy pocas opciones de trabajo si considerara dejar esta organización.					
11	Siento que invertí mucho de mí en esta organización y por ello no puedo considerar trabajar en otro lugar.					
12	Para mí, uno de los inconvenientes de dejar esta organización es la poca oferta de otras alternativas laborales.					
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.					
14	Incluso si recibiera beneficios, yo considero que dejar la organización ahora no sería lo correcto.					
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.					
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.					
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.					
18	Siento que le debo mucho a esta organización.					

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DE INVESTIGACIÓN MOTIVACION LABORAL

Cada ítem tiene 5 posibles respuestas, marque con (x) el número que corresponda a su respuesta según la siguiente pregunta:

Definitivamente no	Probablemente no	Indeciso	Probablemente si	Definitivamente si
1	2	3	4	5

MOTIVACIÓN LABORAL						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral.					
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.					
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.					
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.					
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
6	Me gusta trabajar en competición y ganar.					
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.					
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la empresa sobre temas que no forman parte del trabajo					
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la empresa					
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo.					
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL

Cada ítem tiene 5 posibles respuestas, marque con equis (x) el número que corresponda a su respuesta.

Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total de acuerdo
1	2	3	4	5

DESEMPEÑO LABORAL						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿Tu trabajo supera las expectativas planificadas?					
2	¿Propones mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área?					
3	¿Tienes una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten?					
4	¿Cumples eficazmente los requerimientos del cliente?					
5	¿Tratas con interés, respeto y amabilidad a los demás?					
6	¿Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?					
7	¿Posees los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de tus funciones?					
8	¿Conoces y haces buen uso de las herramientas y tecnologías de seguridad?					
9	¿Cumples responsablemente con el horario de entrada y salida de tu área de trabajo?					
10	¿Haces correcto uso y presentación del uniforme de trabajo?					
11	¿Coordinas eficazmente con tu Jefatura Inmediata antes de culminar tu horario de trabajo?					