



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Compromiso organizacional y desempeño laboral de
los profesionales de una clínica privada de Ayacucho,
2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Ogosi Cahuana, Ruth Marisol (orcid.org/0009-0006-6219-5829)

ASESORES:

Dra. Moron Valenzuela, Julia Cecilia (orcid.org/0000-0002-1977-3383)

Dr. Zubieta Peña, Arturo Rodrigo (orcid.org/0000-0003-3212-3331)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Va dirigido en especial a las personas que me apoyaron durante la elaboración de este trabajo de investigación; mi familia, los asesores y los expertos que aportaron sus conocimientos y experiencias.

Ruth Marisol

AGRADECIMIENTO

Agradecer al ser divino e invisible que me da todo y uno de los grandes regalos el poder cumplir mis sueños y metas, estoy muy agradecida también con las personas que me apoyan e intervinieron durante todo el proceso de mi formación curricular.

Ruth Marisol

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de la investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra, muestreo	21
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 compromiso organizacional	24
Tabla 2 dimensión de compromiso organizacional	24
Tabla 3 desempeño laboral	25
Tabla 4 dimensión de desempeño laboral	26
Tabla 5 Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral	27
Tabla 6 compromiso afectivo	27
Tabla 7 compromiso normativo	28
Tabla 8 compromiso continuidad	28
Tabla 9 hipótesis general	29
Tabla 10 hipótesis específico 1	30
Tabla 11 hipótesis específico 2	31
Tabla 12 hipótesis específico 3	32

ÍNDICE DE FIGURAS

- Anexo 1 Matriz de operacionalización
- Anexo 2 Instrumento de recolección de datos
- Anexo 3 consentimiento informado
- Anexo 4 Matriz evaluación por juicio de expertos
- Anexo 5 Resultado de similitud de programa de turnitin
- Anexo 6 Matriz de consistencia
- Anexo 7 Confiabilidad
- Anexo 8 Prueba de normalidad
- Anexo 9 Carta de autorización
- Anexo 11 base de datos

RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023. La metodología del estudio fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, no experimental y transversal, la muestra fue conformada por 78 profesionales, tipo de muestreo probabilístico y aleatorio, se utilizó el instrumento de cuestionario. El análisis de datos fue mediante el procesador Spss y Microsoft Excel. El resultado fue predominante en un 81.1% (60) profesionales tienen compromiso organizacional nivel medio y 87.8% (65) profesionales con desempeño laboral nivel alto; en las relaciones cruzadas se predominó que a un nivel medio 68.9% de compromiso organizacional le corresponde un nivel alto de desempeño laboral, en resultados se observó que el $p = .000 < 0.05$ y se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.543 de correlación positiva de magnitud media, dando resultado una mejora en el mismo sentido y magnitud de las dos variables. Se concluyó que existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna del presente estudio.

Palabras clave: Organizacional, compromiso, desempeño, laboral.

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between organizational commitment and work performance in health professionals in a private clinic in Ayacucho, 2023. The study methodology was basic, quantitative approach, correlational level, non-experimental and cross-sectional, the sample was made up of 78 professionals, type of probabilistic and random sampling, the questionnaire instrument was used. The data analysis was through the Spss processor and Microsoft Excel. The result was predominant in 81.1% (60) professionals have medium level organizational commitment and 87.8% (65) professionals with high level work performance; In the cross-relationships it was predominated that at a medium level 68.9% of organizational commitment corresponds to a high level of work performance, in results it was observed that $p = .000 < 0.05$ and a correlation coefficient of 0.543 of positive correlation of average magnitude, resulting in an improvement in the same sense and magnitude of the two variables. It was concluded that there is a relationship between organizational commitment and job performance, therefore, the alternate hypothesis of this study was accepted.

Keywords: organizational, commitment, job, performance.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) exhortó bajo un comunicado a los gobiernos y dirigentes, sobre las medidas de protección hacia los trabajadores asistenciales de la salud para responder en las emergencias sanitarias y climáticas; mencionó que seguimos en la lucha contra la desigualdad en aseguramiento universal, lucha contra las enfermedades extrañas, la desnutrición infantil, incidencia del deficiente atención primaria y la vacunación para prevenir infecciones, comprometiendo a los profesionales de la salud a salvar vidas. Aunque, manifiestan deficiente compromiso laboral por falta de abastecimiento de los recursos y presupuestos en la mayoría de los centros de prestación de la salud en los diferentes países del mundo. (OMS, 2023).

La OMS expuso también por el día mundial de la seguridad al paciente, que uno de cada cuatro profesionales sufre estrés y depresión laboral en el sector salud y que uno de cada tres profesionales padece de insomnio, dicha estadística incrementó durante los años de Covid-19, en los países de ingresos bajos representando el 2% del número de infectados entre los profesionales de salud, en la mayoría de los países el 3% y en otros llegó hasta los 35%. Todo relativamente ha creado un desvinculo psicológico entre los trabajadores, por lo tanto; las prestaciones de las atenciones en salud de los profesionales ya no dependían de la vocación, ni los recursos económicos si no, los profesionales comenzaron a velar por la salud de sus familias (Pappa, 2020).

En la mayoría de los países latinoamericanos manejan un sistema fragmentado, segmentado y desarticulado en el sector salud, principalmente en Perú, que cuenta con múltiples sistemas administrativos estructuradas bajo varios actores generando un servicio de salud confuso y con inequidad hacia la población. Puesto que, diferentes entidades de sector salud no están directamente relacionadas, no se complementan, al igual que los servicios que brindan no son iguales, dando una perspectiva diferente a cada aseguradora y exponiendo al profesional a distintas situaciones. Todo ello es uno de los atajos que podemos encontrar frente a los temas de los variables de estudio que se aplicó en los profesionales que laboran en una clínica privada. El compromiso laboral es la base para un buen desempeño del trabajador y actúa mediante la

decisión propia, voluntad, afectiva y moral, dando un resultado óptimo dentro de los servicios de la salud (Fabián, 2019).

En el Perú, de cada 10 mil habitantes hay solo 12 enfermeras en promedio, generando una sobrecarga laboral en el personal de salud, esto debido a que los pacientes han aumentado notablemente en los últimos años (aproximadamente 50,0%), por lo tanto, el desempeño en los trabajadores no es eficiente sumados entre otros factores (Quintana & Tarqui, 2020).

Bajo una revisión bibliográfica se pudo encontrar realidades expuestas dentro de nuestro contexto de estudio, evidenciadas en trabajos de investigación, en el centro de salud de Miraflores en Ayacucho las realidades laborales fueron muy deficientes, los trabajadores de dicho centro de salud no mostraban un compromiso óptimo con los diferentes actividades que se les asignaba en sus servicios, la falta del cumplimiento con sus funciones bajo la mira de alcanzar las metas y los objetivos propuestos por el centro de salud. Las atenciones que brindaron fueron muy deficientes evidenciando en los reclamos de los pacientes, y el trato de los profesionales frente a las asistentes no fueron empático (De La Paz, 2019).

En la realidad institucional se vio varias falencias una de ellas; las funciones estrictas que conllevan a no tener el compromiso necesario con las actividades a realizar por lo que, es difícil alcanzar los objetivos y metas que se propone la institución, realizan las actividades solo por cumplimiento, y cada profesional trabaja para su propio bienestar, de manera individual sin tomar en cuenta el trabajo en equipo y los fines institucionales, generando una organización no compacta para las diferentes actividades dentro de la clínica, a todo ello se complementa los factores externos como el ambiental, social y económico.

Aunado a ello, se ha evidenciado la existencia de falencias en desempeño laboral; los profesionales no cumplen en su totalidad sus funciones designadas, algunos profesionales mostrando el desánimo y justificando con el cumplimiento de los horarios laborales establecidos en la clínica, a la vez, muestran deficiente voluntad de manera que las actividades designadas no son cumplidas con miras hacia el objetivo que se requiere alcanzar, las metas y objetivos están bajo una responsabilidad individual y grupal dentro de la clínica; demuestran también un desinterés o en algunos casos realizan con abulia las tareas designadas en las

diferentes áreas dentro de la clínica (por ejemplo, atención brinda por los profesionales de diferentes especialidades, la asistencia clínica, asistencia administrativa, técnico en laboratorio, personal de limpieza y otros); pero, cuando hay algún incentivo de por medio el desempeño de los profesionales mejora, evidenciando en la producción, compromiso y el empeño que muestran al momento de realizar las diferentes actividades designadas y la mejora en la organización y las coordinaciones que tienen todo el personal. El compromiso organizacional (alcanzando los objetivos propuestos) y el desempeño laboral (cumplimiento eficiente de las funciones) se consideran como uno de los puntos importantes que intervienen en toda organización. Por lo tanto, viendo la realidad; el presente estudio fue para relacionar el compromiso organizacional de la clínica y el desempeño laboral de los profesionales que laboran en dicha institución privada.

El problema general del presente estudio fue: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los profesionales de salud de una clínica privada en Ayacucho, 2023?, en base a ello se realizó el estudio, los problemas específicos se basaron en las tres dimensiones de compromiso organizacional: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional afectivo y el desempeño laboral de profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023?, ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional de continuidad y el desempeño laboral de profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023?, ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional normativo y el desempeño laboral de profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023?.

El objetivo principal fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023, y los objetivos específicos fueron: determinar la relación entre el compromiso organizacional afectivo y el desempeño laboral de profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023; determinar la relación entre el compromiso organizacional continuidad y el desempeño laboral de profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023; y por último determinar la relación entre el compromiso organizacional normativo y el desempeño laboral de profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023.

El estudio tiene un aporte teórico, porque aporta argumentos durante y después del estudio, a partir de la exploración exhaustiva de los resultados obtenidos en la realidad actual, dando lugar como base o fuente a nuevos estudios de diferentes índoles referidos a las variables y tipo de estudio que se presenta. Tiene dos puntos de importancia que interviene: el cumplir los objetivos del estudio y obtener los resultados con fines comparativos en base a la realidad problemática en la actualidad, en un determinado tiempo, espacio y población.

En la justificación práctica, aporta nuevas visiones para la mejora de la organización y la atención que se brinda a los pacientes en los diferentes especialidades y áreas de la salud, evidenciando los puntos de debilidad para el profesional y la sociedad a través de los resultados del estudio (compromiso organizacional y desempeño laboral).

Con respecto a la justificación social, se aportó los referenciales del estudio directamente a los profesionales y los equipos de cada organización, de manera que se comparte con todos los que trabajan en la institución, sin dejar atrás a la población, de alguna manera es una fuente para todos los que buscan información respecto a los temas de estudio. Presta información a la sociedad en general para múltiples fines.

Hipótesis general; existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023. Las hipótesis de las dimensiones de estudio fueron HE₁: Existe relación entre el compromiso organizacional afectivo y el desempeño laboral de los profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023; HE₂: Existe relación entre el compromiso organizacional de continuidad y el desempeño laboral de los profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023; y HE₃: Existe relación entre el compromiso organizacional normativo y el desempeño laboral de los profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Durante la revisión bibliográfica se encontró trabajos internacionales como de Baltazar *et al.* (2022), quien realizó un estudio en México para determinar la relación entre satisfacción laboral, cultura organizacional con el desempeño de los trabajadores de la salud, fue un estudio de tipo correlacional y analítico. La muestra fue conformada por 125 trabajadores, definida con un muestreo probabilístico, utilizó el cuestionario como instrumento con consentimiento informado y bajo los criterios de selección (inclusión y exclusión). El procedimiento de datos estadísticos fue en Spss versión 25. Se aplicó la prueba de Pearson. En los resultados se obtuvo que la cultura organizacional en consistencia mostró un 71% y la cultura organizacional en adaptabilidad 67% ambos de nivel medio; referente a la variable satisfacción laboral los resultados estadísticos mostró un 96% de satisfacción y un 98% de motivación ambas dimensiones de nivel medio. Mientras en el variable desempeño laboral se obtuvo un nivel alto, por lo tanto; se determinó que la relación de adaptabilidad con el interpersonal junto a la calidad hubo una asociación $p=0.01$, otra asociación fue la calidad con relaciones interpersonales $p=0.01$. Dentro de la satisfacción laboral y desempeño laboral se asoció la misión con calidad, y trabajo en equipo con satisfacción $p=0.05$. El estudio se concluyó observando una relación significativa entre los variables, el brindar oportunidades de mejora al profesional e integrar nuevas estrategias asertivas influye en el desempeño laboral y la calidad de los servicios.

Bohle *et al.* (2021), realizaron un estudio en México para conocer si beneficia a un mayor desempeño laboral (productividad), la calidad de vida laboral, el estudio fue de tipo cuantitativo, transversal y predictivo. La población fue conformada por 445 médicos y el tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, siendo 169 médicos representando el 37,97% de la población. Se aplicó el análisis de regresión lineal simple y el método de pasos sucesivos. Como resultado se encontró que la edad promedio fue de 38.98 años, predominando sexo femenino ($n=91$), la mayoría con un año de servicio (13.0%), hora diurna ($n=138$) y mayor parte empleados de base ($n=90$); el 64,9% de la variable independiente del desempeño laboral. Por lo tanto, la variable de la calidad de vida laboral es un predictor significativo del desempeño laboral de

manera importante ($B=0.806$). Se concluyó que la calidad de vida laboral influye de manera significativa en el desempeño laboral de los médicos que labora en dicha institución; es decir, si los médicos mejoran en su calidad de vida laboral también mejoran positivamente en el desempeño laboral.

Bernal *et al.* (2021), analizó el compromiso organizacional del profesional de la salud ante COVID-19 en Tamaulipas, México; tomando un enfoque cuantitativo y el alcance descriptivo. La técnica para recolección de datos fue la encuesta a través del instrumento cuestionario propuesto por Allen y Meyer. La muestra de estudio fue de 235 trabajadores del área médica, paramédica y administrativo de dicha institución, en el análisis estadístico se utilizó el software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Entre los resultados se evidenció que el 56% corresponden al área médica, 15% al área de paramédicos y 29% administrativos; de acuerdo al contrato que tienen el 54% son personal sindicalizado y 46% de restante es de contrato determinado, eventual o de confianza; según la antigüedad el mayor porcentaje indica a los trabajadores que tienen menos de cinco años trabajando en la institución, el 26% tiene más de 15 años, 20% tienen antigüedad entre 6 a 10 años, y el 12% se ubica entre 11 y 15 años. El promedio del 39% de los participantes dicen estar comprometidos con la organización, 22% están totalmente de acuerdo con el compromiso organizacional, entre los cuales dando un promedio de 61% de positividad dentro de la escala de respuesta. En conclusión, se determinó un alto compromiso organizacional, por lo tanto, motiva la gestión de buenas prácticas reflejando el compromiso con la organización ante las situaciones actuales cumpliendo con las funciones designadas a cada profesional.

Chiang & Rebolledo (2020) analizaron y revisaron sobre los variables del comportamiento de los trabajadores a través de la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y autoeficacia laboral del hospital en la provincia de Arauco, fue un estudio de tipo no experimental, descriptivo y correlacional. El número de la muestra fue de 194 trabajadores. El instrumento que se aplicó fue cuestionario, técnica encuesta y se utilizó respuestas tipo Likert. Se validó mediante el alfa de Cronbach. La autoeficacia tiene efecto positivo en sus tres dimensiones: capacidades de ayudar y motivar 80%, la capacidad de resolver problemas 72%, creer mantener funcionarios preparados 39%; respecto a la satisfacción laboral tiene un efecto significativo sobre sus dimensiones: trabajo

general 93%, oportunidad de desarrollo 95%, autonomía 80% y por último 36% el ambiente físico. Y el compromiso laboral en su dimensión afectivo refleja 54% y continuidad 79%. En conclusión, al analizar y revisar los variables en estudio la autoeficacia tiene relación positiva con el compromiso en la institución, mostrando al igual que tiene relación positiva con la satisfacción de los profesionales para con sus funciones y actividades que realizan.

Legía & Valeriano (2023), relacionó la impulsión (motivar) laboral con el empeño organizacional (compromiso organizacional) en trabajadores administrativos de una municipalidad de Apurímac. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y correlacional. Conformada la población por 138 trabajadores y la muestra por 88 trabajadores del personal administrativo. La técnica y el instrumento fueron la encuesta a través del cuestionario. De los 88 colaboradores, 50 son varones (56.8%) y 38 mujeres (43.2%) y con predominio entre las edades de 26 y 35 años (45.5%), con un tiempo de servicio entre 2 años, un total de 53 trabajadores siendo el mayor porcentaje 60.2%; En los resultados obtenido según el coeficiente de Spearman fue $r=0,447$, $p=0,00<0,05$ aplicando el nivel de confianza de 99%. Los variables tienen una correlación positivamente moderada, por lo tanto; se aceptó la hipótesis de dicha investigación y se rechazó la hipótesis nula, esto quiere decir, si aumenta una de las variables entonces aumentará la otra variable, mostrando un cambio paralelo.

Mamani *et al.* (2023), determinaron el impacto del compromiso organizacional y satisfacción laboral en el desempeño laboral de los profesionales en diferentes sectores ocupacionales a través de una revisión bibliográfica. Fue un estudio cuantitativo y cualitativo (mixto), interpretativo-hermenéutico, descriptivo y analítico de las interrelaciones de los constructos mediante el bibliometría. Se utilizó el método documental mediante el Scopus como gestor bibliográfico siendo la unidad de análisis, el artículo científico. La muestra consta de 92 artículos durante los últimos 19 años. En los resultados del estudio sobre las tres variables ha sido un tema de interés basado en Scopus; para 47 países, publicados en 92 artículos donde tratan dichos temas y 213 revistas, 285 autores son los que realizaron el estudio, el número de citas es 3850. Por lo tanto, se ve el incremento de las publicaciones de los artículos en los últimos 4 años, mientras en los primeros años era muy deficiente la publicación, inclusive algunos años atrás no hubo publicaciones, por lo tanto, la

línea de tendencia es ascendente. Hay un impacto positivo de las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral sobre el desempeño laboral, implica una reputación positiva, un comportamiento organizacional con desarrollo sostenible, prestigio e imagen organizacional, cuando existe una mejora continua de la variable de desempeño.

Vargas *et al.* (2021) en Pucallpa - Perú, realizaron un estudio para establecer la relación de la variable inteligencia emocional con el desempeño laboral en el sector salud; dicho estudio fue descriptivo con corte transversal. Muestra fue conformada por 125 profesionales de los cuales 70 fueron de sexo femenino y 55 masculino. Según el análisis estadístico 67,2% fueron de inteligencia emocional medio, 28,0% (35) de inteligencia emocional alto y 4,8% (06) de inteligencia emocional bajo. En la segunda variable de estudio, desempeño laboral 70,4% (88) tiene un nivel bueno de desempeño laboral, 19,2%(24) un desempeño laboral excelente y 10,4% (13) un desempeño laboral deficiente, las dos variables se sometieron al estadístico de Taub de Kendall, el nivel de confianza fue de 95% y el grado de error para el análisis fue de 5%, se obtuvo un valor $p=0.00$, evidenciándose que la relación entre los variables es significativa. Por lo tanto, se concluyó que las variables de estudio (inteligencia emocional y desempeño laboral) tienen una estrecha relación, por lo tanto, si posee una buena capacidad emocional dará como resultado a un desenvolvimiento óptimo de los profesionales, entre los retos para resolver las complicaciones.

Quintana & Tarqui (2020), realizaron un estudio para describir el nivel de desempeño y sus características laborales, aspectos motivacionales, formación académica, aspectos organizacionales e influencia del servicio de enfermería del Hospital Nacional Alberto Sabogal (HNASS), Callao, Perú. Utilizó el método transversal con un muestreo probabilístico, con una participación de 208 enfermeras, en quienes se aplicó el cuestionario. Como método estadístico se utilizó el Chi Cuadrado para determinar los promedios, desviación estándar y los porcentajes. Entre los resultados, el 24,5% de enfermeras presentó insuficiente desempeño laboral, el 78,8% tuvieron 6 a más años de servicio, un 93,8% tienen especialidad, el 63,0% tienen sobrecarga laboral, el 70,2% de enfermeras no reciben capacitaciones y el 37,0% perciben presión laboral de parte de la jefatura. Entre las enfermeras con suficiente desempeño laboral, el 66,7% tienen

>6 años de tiempo de servicio ($p=0,02$), con especialidad el 96,2% ($p=0,01$); y entre las enfermeras con insuficiente desempeño laboral; los que no hacen docencia 98.0% ($p=0,02$), 82.4% de las enfermeras no fueron capacitadas ($p=0,03$), sienten presión laboral el 88,2% de las enfermeras, el 51,0% tienen horario estricto, 84,3% se sienten desmotivadas y 76,5% de las enfermeras ocupan su puesto según su especialidad ($p=0,05$). Se concluyó que el mayor porcentaje de desempeño laboral es suficiente, sin embargo, se debe trabajar constantemente en la mejora de la variable en estudio, el desempeño de los profesionales de HNASS.

Pingo (2020), realizó un estudio en el establecimiento de salud en Piura para analizar el desempeño laboral de los profesionales asistenciales que laboran en dicho establecimiento durante el periodo del año 2020. Esta variable tuvo 6 dimensiones como: productividad, eficacia, eficiencia, compromiso, calidad disciplina; evidenció como un estudio no experimental, descriptivo y transversal; la muestra conformada por 33 colaboradores, instrumento de cuestionario y la técnica de encuesta, para el análisis de los datos se utilizó el sistema estadístico SPSS 24.0 en la cual se obtuvo los resultados para cada dimensión: el 59,6% de los colaboradores desempeñan con eficiencia de forma continua, el 52.5% de los colaboradores encuestados son eficaces continuamente, el 43,4% de los participantes son productivos esporádicamente, el 53,5% de los participantes indican que brindan un servicio de calidad continuamente, un 54.5% de ellos muestran disciplina durante su actividad en la institución y son comprometidos el 58.6% de colaboradores. En conclusión, el desempeño de los colaboradores de dicho establecimiento es favorable, no obstante, se recomienda reforzar la dimensión de eficacia con el propósito de cumplir las normas establecidas y participar activamente.

Contreras & Contreras (2018), identificaron los valores de compromiso organizacional y sus tres dimensiones según Meller y Allen (1991) y el porcentaje de colaboradores que tuvieron una intención de permanecer en la institución. Metodológicamente fue un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo - correlacional. Todas las enfermeras de la institución conformaron la población de 120, y como muestra fueron 100 enfermeros seleccionados por muestreo no probabilístico a conveniencia, 81 colaboradores llenaron correctamente el cuestionario. El instrumento que se aplicó fue elaborado por

Meyer y Allen (1991) y se validó mediante la prueba de piloto, obteniendo la prueba de confiabilidad a través de la aplicación del método de Alfa de Cronbach con un valor más cercano a lo ideal 0.852. Aplicó el método estadístico de IMB SPSS Statistics versión 23, para dicho análisis de datos. Predominó el sexo femenino con 86.4% y el 13,6 % de sexo masculino. El 80.2% de las profesionales de enfermería están comprometidos con la institución, 93.8% prevalecen en el compromiso organizacional afectivo, 76.5% en el compromiso organizacional continuación y como último 35.8% en el compromiso organizacional normativo. El 90.1% de los enfermeros tienen la intención de permanecer en la institución. Se concluyó que no existe relación significativa entre el compromiso organizacional e intención de permanencia de los profesionales de enfermería en la institución donde se realizó el estudio investigativo.

A nivel regional Sivirichi (2022), realizó un estudio con el objetivo de establecer la relación de la exposición al mobbing y compromiso organizacional. El estudio tuvo como enfoque cuantitativo, el tipo de investigación siendo básica, diseño no experimental, nivel correlacional y transversal según el tiempo de toma de datos. La población fue de 90 trabajadores de la Red Salud – Ayacucho, se aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario en base a la escala de Cisneros para la variable Mobbing con compromiso organizacional. Los resultados reflejaron que el 56% de los profesionales sanitarios consideran de mediano riesgo y el 59% mostraron un compromiso organizacional aceptable de los profesionales, por lo tanto, en conclusión, se evidenció que existe relación inversamente moderada significativa de la mobbing y el compromiso organizacional en dicha institución.

Otro de los estudios realizados fue por De La Paz (2019), analizó la relación del compromiso organizacional y el desempeño laboral en un centro de salud de Ayacucho. Estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo, nivel correlacional y transversal. Conformada por todos los trabajadores del centro de salud (30 profesionales, la muestra fue el mismo por ser de una cantidad pequeña. La técnica fue la encuesta y se aplicó el cuestionario. En los resultados se obtuvo que 60,0% (18) respondieron que tienen un compromiso medio, 23,3% (7) tienen un compromiso bajo. 18 (60,0%) trabajadores sostuvieron regular respecto al desempeño laboral, 5 (16,7%) es

deficiente respecto al desempeño. En conclusión, presentó conexión entre las variables de dicho estudio; $\rho=0,458$ valor mostró una asociación directa y a la vez moderada del compromiso organizacional y el desempeño laboral, p -valor=0,011 reflejando que es menor al valor de significancia de 0,05, 5% y el intervalo de confianza 95%, basado en ello se aceptó la hipótesis planteada en la investigación y se rechazó H_0 nulo.

En vista de que existen varios conceptos y definiciones, se cita algunos autores que explican sobre los variables de estudio y sus dimensiones.

En un estudio Razzaq, et al. (2019) en Pakistán en el departamento de salud pública realizan un estudio sobre el tema de la gestión del conocimiento en el sector público. Exponen que la gestión de conocimiento es la herramienta base para mejorar un compromiso organizacional y el desempeño en el trabajo ya que, la gestión del conocimiento se aplica en diferentes disciplinas mostrando como base, ante todo. Según el autor fue un estudio que generalmente se realiza en países desarrollados, en conclusión, el estudio mostró que la gestión de conocimiento se puede evaluar en ciertos ámbitos, si no, que implica abarcando como el empeño organizacional y la actividad profesional.

Según Bernal (2021), el compromiso organizacional (CO) es la lealtad y aceptación de los objetivos que tiene su organización participando activamente, esperando cumplir con los resultados propuestos dentro de su organización; por lo tanto, los expertos mencionan, es importante realizar un estudio y la evaluación del compromiso organización para alcanzar la meta

Mientras tanto Mamani, *et al.* (2023) explican que el compromiso organizacional (CO) involucra lo espiritual y lo emocional correlacionando al individuo con la entidad. Aquello puede mostrar el nivel de identificación con la organización especificando entre sus funciones, esto puede tener el objetivo de continuar o no dentro de la entidad laboral. El compromiso dentro de una institución según Carreón G. (2015), es llamado como el compromiso laboral, se refiere el compromiso para brindar la atención frente a las enfermedades, pues define la calidad de servicio que se brinda, el seguimiento del compromiso laboral se puede realizar mediante los programas sociales y la promoción en salud.

Fabián (2019) plantea que el compromiso organizacional (CO) es el estado psicológico que relaciona entre el empleado y la institución u organización donde labora, la lealtad y la participación activa determinando el grado de

involucramiento y la identificación que tiene con la organización, a la vez, la decisión de permanecer en ella; asimismo, para Nasution & Rafiki (2020), no es solamente un estado psicológico si no también se relaciona con la ética del trabajo los diferentes principios y valores, al igual que una satisfacción laboral, es el resultado que obtuvo en un estudio realizado a un grupo de Indoneeses.

Según Nava *et al.* (2021), señalan que son dos factores determinantes del compromiso organizacional (CO), desarrollado por Cohen en 2007: “el apego instrumental” que consiste en el intercambio personal; y la organización que consiste en “la retribución” que se recibe a cambio de los servicios dentro de la organización, siendo la base de la dimensión continuidad de Meyer y Allen (1991). El apego Psicológico se da por la mentalización que tiene la persona antes de ingresar a la organización, internalizándose de manera voluntaria y afectiva, a la vez, es una obligación por las normas y obligaciones que tiene la persona al ingresar a la organización.

Al-Jabari & Ghazzawi (2019), definen que el compromiso organizacional (CO) es la llave de responsabilidad para los gerentes o líderes de cualquier organización. A la vez, se puede definir como el estado de compromiso, fuerza relativa de identificación de los empleados con una organización. Además, es un proceso natural y espontáneo mediante etapas, englobando a los colaboradores con voluntad de estar estrechamente comprometidos trabajando con el fin de obtener metas y objetivos planteados. Según Al-Jabari & Ghazzawi (2019), el compromiso se puede clasificar en dos: la actitudinal (la persona piensa en la relación que le une a la organización) y la conductual (la persona se siente parte de la organización, y se siente encerrado en ella).

Meyer y Allen (1991), estudiaron detalladamente el compromiso organizacional y sus dimensiones, definiendo como la relación que posee el hombre con la institución, una conexión espiritual que le impide retirarse de dicha institución, en la cual convive bajo diferentes situaciones y contexto con todo lo que le rodea, a lo que llama como un periodo místico que tiene la persona en dicho lugar de trabajo.

Por lo tanto, las dimensiones de compromiso organizacional (CO), que expuso Meyer y Allen (1991) en su estudio fueron los resultados más relevantes y sostenible, los estudios como de Bernal *et al.* (2021) y Coronado *et al.* (2020), también tomaron como fuente principal para los estudios que realizaron; en la

actualidad varios autores lo van respaldando realizando diferentes estudios con el variable de compromiso organizacional y sus tres dimensiones, considerando las dimensiones más fiables de Meyer y Allen.

Compromiso afectivo (deseo), se relaciona con lo psicológico, la cual determina a que el empleado pueda participar activamente dentro de la organización, vínculo con la organización que se genera al ser tratado bien y sentirse comfortable, emocionalmente genera una conexión con la organización y las creencias en los valores de parte del trabajador o empleado según su permanencia en la organización (Sumaris, *et al.* 2022). A todo ello suma Contreras *et al.* (2020), que realizó un estudio en Colombia sobre el compromiso conductual pro-social como el origen del compromiso afectivo dentro de las organizaciones, teniendo una relación significativa, pero; el autor aclara que no se manifiestan solamente las conductas si no también habilidades que intervienen para un mejor compromiso afectivo en una organización

Compromiso de continuidad (necesidad), se trata de que el empleado no desea dejar la organización y perder los beneficios que acumuló durante su estancia dentro de la organización, la remuneración económica es uno de los factores por las cuales el personal presta servicios, las recompensas por cumplir las metas, y las vacaciones, todos los beneficios que puede obtener durante su permanencia en la organización (Bernal, 2021).

Dávila (2019) realiza un estudio de los tres dimensiones del compromiso organizacional en la cual se determinó el compromiso organizacional afectivo y normativo dando un resultado de correlación positivamente significativa con la integración familiar, por otra parte el compromiso de continuidad se enlaza con la retribución económica, por lo tanto, es importante tomar en cuenta entre las políticas empresariales las diferentes necesidades relacionadas al trabajo-familiar y determinar mediante medidas el tipo de compromiso que se estimula en una organización.

Compromiso es el normativo (obligación), cuando el empleado es consciente de cumplir su responsabilidad, obligación moral y ética porque tiene un puesto de trabajo en donde permanecer cumpliendo las funciones, el contrato al cual se somete con todas sus condiciones y normas específicas al momento de ingresar a laborar en una organización, es importante tener en cuenta las metas y los objetivos de la institución, ya que es una obligación del trabajador

(Sumaris, *et al.*, 2022). Por ejemplo, en un estudio se determinaron si el compromiso organizacional era distinto en mujeres con hijos y sin hijos, en la cual evidenciaron que no diferencia, pero si es diferente cuando se habla del compromiso normativo, ello se debe a que cada organización tiene diferentes políticas internas (Blanco & Castro, 2011).

Las características personales creencias, valores, personalidad; la característica de elegir el trabajo mediante la experiencia, las expectativas que tiene antes de ingresar al trabajo, la propensión de normativa al compromiso, propensión instrumental al compromiso, y el intercambio de alto y bajo orden (alto orden son las recompensas y bajo orden percepción promocional monetaria), socialización organizacional, compromiso afectivo; todo ello características importante del compromiso organizacional (Nava, *et al.*, 2021).

El desempeño es definido como la función del uso del conocimiento de cada persona, por lo tanto; el desempeño laboral se define como un conjunto de actividades que manifiesta el trabajador influyendo en la finalidad de una institución, en conclusión, el conocimiento es la base del desempeño dando diferentes oportunidades al trabajador en una organización (Carreón, 2015). Mientras para Bautista *et al.* (2020), es desempeño laboral son las acciones y conductas ejecutadas con miras al éxito de la empresa. El sistema orientado al cumplimiento de los objetivos alcanzando los resultados anhelados por la organización.

Se resalta uno de los temas que Robbins y Judge (2009) habla en su libro, las expectativas del desempeño, se relaciona íntimamente con el auto-cumplimiento, es una profecía que lo explica detalladamente al hacer una comparación con unos soldados israelíes, quiere decir, lo que espera o lo que desea un gerente o el líder en una organización se cumplirá, porque, eso es lo que realmente esperaba de sus subordinados o colaboradores, por lo tanto, el desempeño se basa en la expectativas de una persona, dar validez a lo que se espera según las percepciones aunque sea esta incorrecta.

El desempeño laboral para Quintana & Tarqui (2020), es el comportamiento que opta para ser competente en un puesto de trabajo, pues hace muchos años el desempeño se relacionaba con el conocimiento teórico y práctico del profesional pero, hoy en día el desempeño depende de varios factores que intervienen en la prestaciones de servicios, por ejemplo el

características de la población que se atiende, sistema sanitario, el entorno y los trabajadores de salud, el mismo autor dimensiona al desempeño laboral en suficiente e insuficiente.

Para Mamani (2023) el desempeño laboral (DL) es la conducta que expresa el empleado en función a los indicadores y criterios de sus actividades laborales, como la responsabilidad, puntualidad, honestidad, empatía con sus compañeros de trabajo, son algunas de las conductas que manifiestan de manera positiva o negativa frente a la función que les corresponde en sus áreas de actividad diaria.

Bohle *et al.* (2021) por su parte definen al desempeño laboral como la calidad y la manera como los empleados se esfuerzan al realiza las actividades asignadas, el desempeño laboral es netamente situacional, es decir, que cambia entre una situación a otra enlazados a varios factores, el desempeño es muy importante ya que trae ventajas para jefe o líder de una organización.

Torres *et al.* (2021), definen el desempeño laboral (DL) en la capacidad que tienen los trabajadores para realizar diferentes actividades designadas permitiendo lograr la satisfacción laboral dentro de la organización, por ejemplo; en un estudio realizado por Boada (2019), la satisfacción que tienen los trabajadores influye significativamente en el desempeño laboral, por lo tanto, las características esenciales de la adaptación, comunicación, iniciativa, conocimiento, trabajo en equipo, desarrollo de habilidades y otros. Entre sus dimensiones del desempeño laboral podemos encontrar: conocimiento, es adquirido de manera teórica o práctica y se desarrolla en el lugar de trabajo; cantidad, el grado de motivación del colaborador es lo que determina la cantidad de la productividad al desempeñar sus funciones; exactitud, se refiere a los beneficios obtenidos y la jornada laboral durante la jornada; trabajo en equipo, las relaciones interpersonales es fundamental para base para general un ambiente óptimo, poder compartir las experiencias y las habilidades, solucionar las dificultades.

Tejada (2022) describe que el desempeño laboral es una capacidad de aprendizaje compuesto por las habilidades, competencias; menciona a Martínez, *et al.* (2009) que el desempeño son eventos en donde participan un grupo de personas con un solo fin, para lograr metas y recibir una motivación económica

o material, los méritos por las cualidades de responsabilidad, socialización, interacciones positivas o negativas y la sensibilidad al personal.

Según Robbins y Judge (2009) el desempeño laboral (DL) se expresa mediante los comportamientos del colaborador, los cuales son importantes para alcanzar los objetivos que tiene la organización, el desempeño de un colaborador se puede medir de acuerdo a las competencias que posee y estas son dadas según las funciones que cumple cada colaborador.

Se define las dimensiones que presentan Robbins y Judge (2009), las más acertadas y cercanas componiendo parte de las variables de estudio; el mismo autor es recitado por Tejada (2022) en uno de los estudios más recientes. La función de los profesionales es uno de las dimensiones de la variable dos del presente estudio, la cual es reflejado mediante un documento donde se encuentra las especificaciones laborales hacia el trabajador: una de sus indicadores es el conocimiento del trabajo que mide el saber de sus funciones del trabajador; la calidad de trabajo que mide la actividad propiamente dicho y por último el indicador de cumplimiento de estándar que trata de los procedimientos técnicos que llega a realizar, se refiere a la manipulación de ciertos procedimientos (Robbins y Judge, 2009).

La dimensión de comportamiento mide las cualidades del trabajador frente a las funciones que tiene y que esta se encamina a cumplir los objetivos y metas de una institución (organización). Uno de los indicadores es la disponibilidad para trabajar es el tiempo que dispone, también la disposición a las tareas extras de parte de sus superiores y la iniciativa para las mejoras dentro de la organización. Oportunidad es otro indicador que mide la responsabilidad y el cumplimiento oportuna de las funciones; colaborador, aquella evalúa la participación en diferentes eventos o actividades programadas y organizadas, una participación voluntaria. Trabajo en equipo es un indicador como su propio nombre lo indica el involucramiento de los integrantes para trabajar conjuntamente. Cumplimiento de las tareas y las relaciones interpersonales, La evaluación del desempeño interviene en el comportamiento; en la que, cada trabajador es evaluado según la producción de su trabajo, los resultados de las actividades realizados por el trabajador se vinculan con diferentes acciones, por ejemplo; el aumento de sueldo, la continuación, los incentivos, el ascenso. Las evaluaciones del desempeño son subjetivas, es uno de los buenos juicios de los

líderes o jefes, frente a las diferentes características evidenciadas de los trabajadores (Robbins y Judge, 2009).

El compromiso en el desempeño laboral (DL) es la dimensión que define la manera de actuar para lograr los propósitos trazados de manera que actúa positivamente y optimista frente a las diferentes dificultades; tiene como indicadores a la mejora de la productividad, cumplimientos con los deberes como trabajador, el cumplimiento con sus obligaciones, el uso de los recursos y la manipulación, el trabajo útil y el manejo correcto de los equipos (Robbins y Judge, 2009).

En un estudio descriptivo analizaron los valores organizacionales con el desempeño laboral, el compromiso, el consentimiento como variables consecuentes; el estudio mostró que diferentes valores determinan un compromiso diferente del individuo hacia una entidad o institución (organización) y el vínculo que tiene, establece el desempeño laboral de cada trabajador según el papel que desarrolla dentro de la organización (Tomazzoni & Flores 2020).

Anis *et al.* (2019) determinan su efecto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral y el compromiso organizacional en Indonesia, demostró que existe impacto directo significativo con el compromiso organizacional y no tiene efecto directo sobre el desempeño laboral, pero; el liderazgo transformacional por intermedio de compromiso organizacional si tiene efecto en el desempeño laboral.

Suharto *et al.* (2019) relacionan las dos variables de nuestro estudio (compromiso organizacional y desempeño laboral), obteniendo una relación positiva ya que explica que cuando el colaborador tiene un buen compromiso en una organización, mejorará el desempeño en los objetivos que tiene la organización. El compromiso por lo tanto es el comportamiento que tiene el colaborador, a la vez, una creencia firme de las metas y objetivos que conlleva a un deseo fuerte de seguir como parte de la organización, en dicho estudio se reflejó un resultado de nivel de compromiso bajo del apego psicológico que posee el colaborador.

Le Thi, M. (2020) en un estudio en Vietnam, determina el impacto del compromiso organizacional en el desempeño laboral, explica que tiene un impacto significativo pero, por intermedio está la satisfacción laboral que ayuda a mejorar el compromiso y esta determina en el desempeño laboral. Por lo tanto,

uno de las bases para mejorar o aumentar el compromiso de los profesionales en una organización, es que se sientan cómodos, confortables, tengan confianza, bienestar social y psicológico con los que interactúa en ella, mejorando las variables de estudio de dicha investigación. Le Thi, M. (2020) determina también el efecto del aprendizaje en las variables mencionadas (CO y DL); el aprendizaje organizacional no tiene un efecto estrecho en el compromiso ni en el desempeño, para ello se necesita estudiar otras variables relacionadas y descubrir el variable que pueda ayudar dando un efecto positivo.

En el aspecto administrativo al realizar un estudio de recursos humanos de satisfacción laboral con el compromiso organizacional se descubre que estos variables se correlacionan significativamente, quiere decir que un alto satisfacción laboral evita la rotación del personal en el área de recursos humanos, evita el ausentismo y aumenta la producción al generar un buen compromiso organizacional; proporcionando mejores oportunidades de trabajo, para todo ello se debe tener una buena gestión de recursos humanos (Fatma, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El estudio fue de tipo aplicada ya que busca respuestas a un problema individual o grupal, aplicando diferentes herramientas científicas con el fin de encontrar soluciones (Leguía & Valeriano, 2022).

Enfoque cuantitativo, porque se utilizó la base numérica para comprobar la hipótesis a través del análisis de los datos y establecer los comportamientos determinados por la realidad, según los objetivos y los problemas de estudio (Velasco *et al.* 2022).

La investigación fue de nivel correlacional porque se puede medir dos o más variables y determinando su grado de relación, para ello cada uno de los variables se debe medir independientemente. (Leguía & Valeriano, 2022).

Fue un estudio de método hipotético - deductivo bajo un planteamiento general fundamentada, se realiza las especulaciones siendo estas llamadas como hipótesis, pudiendo ser refutadas o falseadas confrontándose con hechos (Blácido *et al.* 2022)

El presente estudio fue diseño no experimental o transeccional; no experimental porque el investigador no llegó manipular las variables, sino, observó en un determinado lugar y tiempo para adquirir información mediante el análisis; transaccional por que la información se recolectó en un solo tiempo (Tejada, 2022).

3.2 Variables de operacionalización

La operacionalización de la variable es la desintegración de las variables a través, de sus elementos que conforman llamados como dimensiones y a la vez éstas se desglosan en indicadores que nos permiten la medición y observación directa. La definición operacional de la variable es un procedimiento para la medición de forma conceptual. Por lo tanto, debe ser acorde con los objetivos de estudio. La definición conceptual es básicamente un procedimiento para su mejor entendimiento y comprensión constituida en palabras conceptualizadas (Espinoza, 2019).

Definiendo conceptualmente el compromiso organizacional según Meyer y Allen (1991); es la relación que posee el hombre con la institución, una

conexión espiritual que le impide retirarse de dicha institución en la cual convive bajo diferentes situaciones y contexto con todo lo que le rodea, a lo que llama como un periodo místico que tiene la persona en dicho lugar de trabajo.

Definición operacional del compromiso organizacional fueron conformado por tres dimensiones: compromiso organizacional afectivo, de la cual sus indicadores son: nivel de compromiso y el involucramiento; la siguiente dimensión fue el compromiso normativo con sus dos indicadores: Lealtad y sentido de obligación con la organización; y compromiso organizacional de continuidad con sus tres indicadores: satisfacción laboral, nivel económico, aspiraciones. Fueron un total de 16 ítems que se encuentran distribuidos entre los 7 indicadores todo ello en base de las tres dimensiones. Se trabajó con las 5 escalas de Likert de medición: totalmente desacuerdo (1 punto), desacuerdo (2 puntos), ni acuerdo ni desacuerdo (3 puntos), acuerdo (4 puntos), totalmente acuerdo (5 puntos), los cuales se convierte a tres niveles con los siguientes valores: bajo (16-36), intermedio (37-58) y alto (59-80), mediante un proceso llamado Baremo.

Definición conceptual según Robbins y Judge (2009), el desempeño laboral se expresa mediante los comportamientos del colaborador, los cuales son importantes para alcanzar los objetivos que tiene la organización, el desempeño de un colaborador se puede medir de acuerdo a las competencias que posee y estas son dadas según las funciones que cumple cada colaborador.

Definición operacional de desempeño laboral consta de tres dimensiones también: funciones la cual sus indicadores son el conocimiento del trabajo, calidad de trabajo y cumplimiento de normas; la dimensión de comportamiento con sus 7 indicadores: Disponibilidad, Iniciativa, Oportunidad, responsable, colaborador, involucramiento y cumplimiento de objetivos; por último tenemos la dimensión de compromiso con sus 4 indicadores: deberes, mejora la productividad, uso de recursos y manipulación de equipos, un total de 18 ítems que se encuentran distribuidos entre los 14 indicadores todo ello en base de las tres dimensiones. Se trabajó con las 5 escalas de Likert de medición: totalmente desacuerdo (1 punto), desacuerdo (2 puntos), ni acuerdo ni desacuerdo (3 puntos), acuerdo (4 puntos), totalmente acuerdo (5 puntos), los cuales se convierte a tres niveles con los siguientes valores: bajo (18-42), intermedio (43-67) y alto (68-90) mediante un proceso llamado Baremo.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población se define como el universo, según Otzen & Manterola (2022), pudiendo ser manifestados como seres vivos o algunos objetos (artículos) que poseen cualidades identificándose normales y reconocibles en tiempo y lugar determinado. En el presente estudio está conformado por 78 profesionales de la salud.

En base al criterio de inclusión, participarán todos los profesionales que laboran en la clínica de una cooperativa en, Ayacucho. Exclusión no se considerará aquellos profesionales que están ausentes ya sea por descanso médico, vacaciones o permisos laborales.

El muestreo es un procedimiento en la cual se toma un subconjunto bajo criterios que puedan permitir la generalización de los resultados a la población. Es probabilístico y aleatorio, es cuando todos los elementos tienen la misma probabilidad de ser escogidos pudiendo ser de forma aleatoria o mecánica bajo la unidad de análisis (Otzen & Manterola, 2022). La muestra es la agrupación más pequeña (subconjunto) del universo o población, el sub-conjunto que representa para realizar las mediciones. En el presente estudio se consideró todos los profesionales de la población por ser un número pequeño.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

El presente estudio investigativo se realizó mediante la técnica de encuesta y se aplicó el cuestionario elaborado y validado por Meyer & Allen (1990), y adaptado por Tejada (2022) para la variable uno entre sus tres dimensiones con 16 ítems; y el cuestionario elaborado y validado por Robbins & Judge (2009), adaptado también por Tejada (2022) en un estudio reciente, para la variable dos entre sus tres dimensiones 18 ítems, en total se aplicó 34 ítems de cuestionario para ambas variables.

3.5 Procedimientos

El variable compromiso organizacional tiene 3 dimensiones (Anexo 2): compromiso organizacional afectivo con sus indicadores: nivel de compromiso (1-3 ítems) y el nivel de involucramiento (4-6 ítems); la dimensión compromiso organizacional normativo con dos indicadores: Lealtad (7-9 ítems) y sentido de

obligación con la organización (10-11 ítems); y el compromiso organizacional de continuidad con tres indicadores: satisfacción laboral (12-13 ítems), nivel económico (14-15 ítems), aspiraciones (16 ítems), haciendo un total de 16 ítems, 7 indicadores y 3 dimensiones. Se trabajó con las 5 escalas de Likert para su medición: totalmente desacuerdo (1 punto), desacuerdo (2 puntos), ni acuerdo ni desacuerdo (3 puntos), acuerdo (4 puntos), totalmente acuerdo (5 puntos), el variable de compromiso organizacional tomó tres niveles con los siguientes valores: bajo 16-37, medio 38-59 y alto 60-80, mediante un proceso llamado Baremo.

El variable de desempeño laboral consta de 3 dimensiones (Anexo 2): desempeño laboral según funciones con sus indicadores de: conocimiento del trabajo (1-2 ítems), calidad de trabajo(3-4) y cumplimiento de normas (5 ítems); desempeño laboral según el comportamiento con sus 7 indicadores: disponibilidad (ítems 6), iniciativa (ítems 7), oportunidad (ítems 8), responsable (ítems 9), colaborador (ítems 10), involucramiento (ítems 11) y cumplimiento de objetivos (ítems 12); por último la dimensión de desempeño laboral según el compromiso con sus 4 indicadores: deberes (13-14 ítems), mejora la productividad (ítems 15-16), uso de recursos (ítems 17) y manipulación de equipos (ítems 18). Tenemos un total de 18 ítems, 14 indicadores y 3 dimensiones. Se trabajó con las 5 escalas de Likert de medición: totalmente desacuerdo (1 punto), desacuerdo (2 puntos), ni acuerdo ni desacuerdo (3 puntos), acuerdo (4 puntos), totalmente acuerdo (5 puntos), la variable desempeño laboral tomó tres niveles con los siguientes valores: bajo (18-42), medio (43-66) y alto (67-90) mediante un proceso llamado Baremo.

La validación del instrumento fue por el juicio de expertos por tres profesionales (Anexo 4); el experto Oré Gutiérrez Eusterio con dos grados de Maestro (Administración y dirección de empresas, y Docencia universitaria) y Doctorado en Administración; experto De La Cruz Licas Mery con Maestría en docencia e investigación en Estomatología, Doctorado en gestión pública y gobernabilidad, y Especialista en odontopediatría; Tinco Bautista Jhon Robert con Maestría en Docencia universitaria y gestión educativa, Doctorado en gestión pública y gobernabilidad y Especialista en Odontopediatría; todos los expertos con una experiencia mayor a cinco años y registrados en la SUNEDU (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria). Cada uno de los expertos evaluó

la correlación entre las dimensiones y los ítems de cada uno de los cuestionarios, todo ello con el variable para determinar los objetivos del estudio; dando el valides mediante un puntaje. Tejada (2022) en su estudio realizó el Alfa de Cronbach, en compromiso organizacional con una confiabilidad 0,907 y desempeño laboral con una confiabilidad 0,964 realizado en 20 profesionales (Anexo 7). Posterior a ello se solicitó a la clínica privada para la recolección de datos, la respuesta fue exitosa, autorizando el acceso e ingreso a la clínica (Anexo 9) para la recolección de datos mediante la aplicación del instrumento de cuestionario duró una semana aproximadamente, se cumplió con la fecha de inicio y culminación indicada y autorizada por la institución (Anexo 9); en seguida se realizó el traslado de los datos recolectados de las fichas a Microsoft Excel evidenciado en el anexo y se procesó en el Spss para su posterior interpretación de las tablas.

3.6 Método de análisis de datos

Las preguntas que conlleva a los investigadores a realizar los estudios científicos deben ser corroboradas y evidenciadas para obtener respuestas lógicas y sustentadas en los hechos, por lo tanto, es importante realizar diferentes análisis de los datos (Blácido *et al.*, 2022). El proceso estadístico nos permitió a concretizar los datos en figuras y tablas de forma resumida, lo cual fue descrita en nuestros resultados, para todo ello se utilizó el procesar estadístico de software SPSS versión 26.0 y Microsoft Excel 2021. La contratación de hipótesis se realizó a través de la prueba de Rho de Spearman porque, los datos se comportan de forma normal reflejando en la prueba de normalidad 0.000 (Anexo 8).

3.7 Aspectos éticos

Para una buena práctica de estudios de investigación se fundamenta en deberes profesionales, los fundamentos de la ciencia y ética de la investigación abordando la transparencia, originalidad, honestidad, la buena gestión de la investigación, el COPE (Comité de ética en publicaciones) recomienda la supervisión de la confidencialidad en los tratamientos y práctica en seres humanos, el consentimiento de ellas; tomando en cuenta todo ello el presente

estudio se declaró el anonimato de la información, participación libre, la originalidad y la confidencialidad, (Ventura & Oliveira, 2022).

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Distribución de la frecuencia de la variable uno (V1) compromiso organizacional (CO) de los profesionales de la clínica privada de Ayacucho.

V1: Compromiso Organizacional		
Nivel	Frecuencia	%
Alto	14	18.9
Medio	60	81.1
Bajo	0	0.0
Total	74	100.0

Fuente: Aplicado SPSS v26 extraído de la base de datos

En la tabla 1 se evidenció la variable de compromiso organizacional; de los 74 profesionales, el 18.9% (14) profesionales de la clínica privada de Ayacucho tienen un compromiso nivel alto, el 81.1% (60) profesionales de la clínica privada de Ayacucho tienen un compromiso de nivel medio.

Tabla 2

Distribución frecuencial de las dimensiones de la V1 (CO) de los profesionales de la clínica privada de Ayacucho.

Nivel	V1D1: Afectivo		V1D2: Normativo		V1D3: Continuidad	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Alto	35	47.3	0	0.0	20	27.0
Medio	39	52.7	58	78.4	53	71.6
Bajo	0	0.0	16	21.6	1	1.4
Total	74	100.0	74	100.0	74	100.0

Fuente: Aplicado SPSS v28 extraído de la base de datos

En la tabla 2 se evidenció dimensiones de CO, 47.3% (35) profesionales de la clínica privada de Ayacucho tienen CO afectivo nivel alto, 52.7% (39) profesionales de la clínica privada de Ayacucho tienen CO afectivo nivel medio; 78.4% (58) profesionales de la clínica privada de Ayacucho tienen CO normativo nivel medio; 21.6% (16) profesionales de la clínica privada de Ayacucho tienen CO normativo nivel bajo; 27.0% (20) profesionales de la clínica privada de Ayacucho tienen CO continuidad nivel alto, 71.6 % (53) profesionales de la clínica privada de Ayacucho tienen CO continuidad nivel medio, 1.4% (1) profesionales de la clínica privada de Ayacucho tienen CO continuidad nivel bajo.

Tabla 3

Distribución de la frecuencia de la variable dos (V2) desempeño laboral (DL) de los profesionales de la clínica privada de Ayacucho

V2: Desempeño Laboral		
Nivel	Frecuencia	%
Alto	65	87.8
Medio	9	12.2
Bajo	0	0.0
Total	74	100.0

Fuente: Aplicado SPSS v28 extraído de la base de datos

En la tabla 3 se evidenció la variable desempeño laboral, 87.8% (65) profesionales de la clínica privada de Ayacucho tienen desempeño laboral nivel alto, 12.2% (9) profesionales de la clínica privada de Ayacucho tienen desempeño laboral nivel medio.

Tabla 4

Distribución frecuencial de las dimensiones de la V2 de los profesionales de la clínica privada de Ayacucho.

Nivel	V2D1: Función		V2D2: Comportamiento		V2D3: Compromiso	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Alto	64	86.5	59	79.7	49	66.2
Medio	10	13.5	15	20.3	25	33.8
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	74	100.0	74	100.0	74	100.0

Fuente: Aplicado SPSS v28 extraído de la base de datos

En la tabla 4 se evidenció las dimensiones de la variable DL, 86.5% (64) profesionales de la clínica privada de Ayacucho tienen DL función nivel alto, 13.5% (10) profesionales de la clínica privada de Ayacucho tienen DL función nivel medio; 79.7% (59) profesionales de la clínica privada de Ayacucho tienen DL comportamiento nivel alto, 20.3% (15) profesionales de la clínica privada de Ayacucho tienen DL comportamiento nivel medio; 66.2% (49) profesionales de la clínica privada de Ayacucho tienen DL compromiso nivel alto y 33.8 % (25) profesionales de la clínica privada de Ayacucho tienen DL compromiso nivel medio.

Resultados correlacionales de tablas cruzadas según los objetivos

Tabla 5

Distribución de tablas cruzadas de las variables compromiso organizacional (CO) y desempeño laboral (DL) de los profesionales de la clínica privada de Ayacucho.

		V2: Desempeño Laboral			Total
		Alto	Medio	Bajo	
V1: Compromiso Organizacional	Alto	18.9%	0.0%	0.0%	18.9%
	Medio	68.9%	12.2%	0.0%	81.1%
	Bajo	0.0%	0.0 %	0.0%	0.0%
Total		87.8%	12.2%	0.0%	100.0%

Fuente: Aplicado SPSS v28 extraído de la base de datos

En la tabla cruzada 5 se observó que a un nivel alto de 18.9% CO de los profesionales de la clínica privada de Ayacucho le corresponde un nivel alto de DL, a un nivel medio de 68.9% CO de los profesionales de la clínica privada de Ayacucho le corresponde un nivel alto de DL, y a un nivel medio de 12.2% CO de los profesionales de la clínica privada de Ayacucho le corresponde un nivel medio de DL.

Tabla 6

Distribución de tablas cruzadas de compromiso organizacional afectivo y desempeño laboral (DL) de los profesionales de la clínica privada de Ayacucho

		V2: Desempeño laboral			Total
		Alto	Medio	Bajo	
V1D1: Afectivo	Alto	47.3%	0.0%	0.0%	47.3%
	Medio	40.5%	12.2%	0.0%	52.7%
	Bajo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total		87.8%	12.2%	0.0%	100.0%

Fuente: Aplicado SPSS v28 extraído de la base de datos

En la tabla cruzada 6 se observó que a un nivel alto de 47.3% CO afectivo de los profesionales de la clínica privada de Ayacucho le corresponde un nivel alto de DL, a un nivel medio de 40.5% CO afectivo de los profesionales de la clínica privada de Ayacucho le corresponde un nivel alto de DL, y a un nivel medio de 12.2% CO afectivo de los profesionales de la clínica privada de Ayacucho le corresponde un nivel medio de DL.

Tabla 7

Distribución de tablas cruzadas de la variable compromiso organizacional normativo y la variable desempeño laboral (DL) de los profesionales de la clínica privada de Ayacucho.

		V2: Desempeño laboral			Total
		Alto	Medio	Bajo	
V1D2: CO Normativo	Alto	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Medio	74.3%	4.1%	0.0%	78.4%
	Bajo	13.5%	8.1%	0.0%	21.6%
Total		87.8%	12.2%	0.0%	100.0%

Fuente: Aplicado SPSS v28 extraído de la base de datos

En la tabla cruzada 7 se observó que a un nivel medio de 74.3% de CO normativo de los profesionales de la clínica privada de Ayacucho le corresponde un nivel alto de DL, a un nivel bajo de 13.5% CO normativo de los profesionales de la clínica privada de Ayacucho le corresponde un nivel alto de DL; a un nivel medio de 4.1% CO normativo de los profesionales de la clínica privada de Ayacucho le corresponde un nivel medio de DL, y a un nivel bajo de 8.1% CO normativo de los profesionales de la clínica privada de Ayacucho le corresponde un nivel medio de DL.

Tabla 8

Distribución de tablas cruzadas de compromiso organizacional continuidad y desempeño laboral (DL) de los profesionales de la clínica privada de Ayacucho.

		V2: Desempeño Laboral			Total
		Alto	Medio	Bajo	
V1D3: CO Continuidad	Alto	23.0%	4.1%	0.0%	27.0%
	Medio	64.9%	6.8%	0.0%	71.6%
	Bajo	0.0%	1.4%	0.0%	1.4%
Total		87.8%	12.2%	0.0%	100.0%

Fuente: Aplicado SPSS v28 extraído de la base de datos

En la tabla 8 se observó que a un nivel alto de 23.0% de CO continuidad de los profesionales de la clínica privada de Ayacucho le corresponde un nivel alto de DL, a un nivel medio de 64.9% CO continuidad de los profesionales de la clínica privada de Ayacucho, le corresponde un nivel alto de DL; a un nivel alto de 4.1% de CO continuidad de los profesionales de la clínica privada de Ayacucho le corresponde un nivel medio de DL, a un nivel medio de 6.8% CO continuidad de los profesionales de la clínica privada de Ayacucho le corresponde un nivel medio de DL, y a un nivel bajo de 1.4% de CO continuidad de los profesionales de la clínica privada de Ayacucho, le corresponde un nivel medio de DL.

Análisis inferenciales

Según Pinilla y Rico (2021) el coeficiente indica la relación que se da mediante una línea recta y lo normal es que el punto prevalezca cerca del modelo dando indicio que la relación es fuerte. En el coeficiente de correlación de Rho de Spearman puede indicar las relaciones directas o inversas. Apaza *et al.* (2022) explica sobre la distribución de infinitos grados de libertad, también menciona que una muestra mayor a 25 tiene una distribución aproximadamente normal.

Según los resultados obtenidos mediante la prueba de normalidad (Anexo 6) de Kolmogorov-Smirnov^a y Shapiro-Wilk ha permitido decidir aplicar el coeficiente de correlación Spearman, que se aplicó para este estudio.

Tabla 9

Distribución inferencial de la contratación de hipótesis general de compromiso organizacional y el desempeño laboral.

H₀: No existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023.

H_a: Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023.

		Compromiso Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,543**
	Desempeño Laboral	N	74
		Coeficiente de correlación	,543**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	74

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

Fuente: Aplicado SPSS v28 extraído de la base de datos

De acuerdo a la información en la tabla 9, se observó que el p valor < 0.05 con la cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de la investigación. A partir de ello se obtuvo la evidencia para afirmar que existe relación significativa entre la variable compromiso organizacional y el desempeño laboral; así mismo, presentó un coeficiente de correlación de 0.543, evidenciando una correlación positiva de magnitud media quiere decir que, si el compromiso organizacional en los profesionales de la salud de la clínica privada de Ayacucho presenta mejoras, entonces; el desempeño laboral también mejorará en el mismo sentido y magnitud.

Tabla 10

Distribución inferencial de la contratación de hipótesis específica, compromiso organizacional afectivo y el desempeño laboral.

Ho: No existe relación entre el compromiso organizacional afectivo y el desempeño profesional de profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023.

Ha: Existe relación entre el compromiso organizacional afectivo y el desempeño profesional de profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023.

			Desempeño Laboral	Compromiso Afectivo
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,283*
		Sig. (bilateral)		.014
		N	74	74
	Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación	,283*	1.000
		Sig. (bilateral)	.014	
		N	74	74

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Aplicado SPSS v28 extraído de la base de datos

De acuerdo a la información en la tabla 10, se observó que el p valor < 0.05 con la cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de la investigación. A partir de ello se obtuvo la evidencia para afirmar que existe relación significativa entre la variable compromiso organizacional afectivo y el desempeño laboral así mismo, presentó un coeficiente de correlación de 0.283, evidenciando una correlación positiva de magnitud media quiere decir que, si el compromiso organizacional afectivo en los profesionales de la salud de la clínica privada de Ayacucho presenta mejoras entonces; el desempeño laboral también mejorará en el mismo sentido y magnitud.

Tabla 11

Distribución inferencial de la contratación de hipótesis específica, compromiso organizacional normativo y el desempeño laboral.

H₀: No existe relación entre compromiso organizacional normativo y el desempeño laboral de los profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023.

H_a: Existe relación entre compromiso organizacional normativo y el desempeño laboral de los profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023.

			Desempeño Laboral	Compromiso Normativo
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,361**
		Sig. (bilateral)		.002
		N	74	74
	Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	,361**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	
		N	74	74

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

Fuente: Aplicado SPSS v28 extraído de la base de datos

De acuerdo a la información en la tabla 11, se observó que el p valor < 0.05 con la cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de la investigación. A partir de ello se obtuvo la evidencia para afirmar que existe relación significativa entre la variable compromiso organizacional normativa y el desempeño laboral así mismo, presentó un coeficiente de correlación de 0.361, evidenciando una correlación positiva de magnitud media quiere decir que, si el compromiso organizacional normativo en los profesionales de la salud de la clínica privada de Ayacucho presenta mejoras entonces; el desempeño laboral también mejorará en el mismo sentido y magnitud

Tabla 12

Distribución inferencial de la contratación de hipótesis específica, compromiso organizacional continuidad y el desempeño laboral.

H₀: No existe relación entre el compromiso organizacional normativo y el desempeño laboral de los profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023.

H_a: Existe relación entre el compromiso organizacional normativo y el desempeño laboral de los profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023.

			Desempeño Laboral	Compromiso Continuidad
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,336**
		Sig. (bilateral)		.003
		N	74	74
	Compromiso Continuidad	Coefficiente de correlación	,336**	1.000
		Sig. (bilateral)	.003	
		N	74	74

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

Fuente: Aplicado SPSS v28 extraído de la base de datos

De acuerdo a la información en la tabla 12, se observó que el p valor < 0.05 con la cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de la investigación. A partir de ello se obtuvo la evidencia para afirmar que existe relación significativa entre la variable compromiso organizacional continuidad y el desempeño laboral así mismo, presentó un coeficiente de correlación de 0.283, evidenciando una correlación positiva de magnitud media quiere decir que, si el compromiso organizacional continuidad en los profesionales de la salud de la clínica privada de Ayacucho presenta mejoras entonces; el desempeño laboral también mejorará en el mismo sentido y magnitud

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se determinó la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en una clínica privada de Ayacucho, se obtuvo como resultado una relación significativa entre las variables de estudio; a la vez, se demostró que los resultados del análisis estadístico fueron de tres tipos: “descriptiva” de cada variable y sus dimensiones, “la correlacional” según los objetivos del estudio y la “inferencial” que comprueba las hipótesis planteadas; posterior a todo ello se realizó un análisis comparativo con diferentes estudios, realizados con temas similares al presente estudio, dando un punto de vista frente a lo que se evidencian ya sea estadísticamente y/o descriptivamente bajo diferentes teorías.

Después de realizar el estudio de ambas variables mencionadas en la clínica privada de Ayacucho, de los 74 encuestados frente a la variable compromiso organizacional; 81.8% (60) de los profesionales con compromiso organizacional corresponde a un nivel medio, seguido a esta 18.9% (14) de profesionales corresponde a un nivel alto (tabla 1), mientras en el trabajo de Baltazar *et al.* (2022) que se realizó en México, la cultura organizacional con desempeño de los trabajadores de la salud mostró que la dimensión de satisfacción de la cultura organizacional fue (96%) siendo el mayor porcentaje, seguida por la motivación (98%), siendo la satisfacción laboral un nivel medio. En el mismo estudio se pudo apreciar que el desempeño laboral fue de nivel alto; sin embargo, en el presente estudio se apreció que el variable de desempeño laboral fue de nivel alto (86.5%) seguida por el nivel medio (13.5%) como se observa en la tabla 2 por lo tanto; al realizar una comparación se concluye que en los dos trabajos se observó una relación significativa de las variables; asimismo, el estudio de Baltazar *et al.* Pearson y en el presente estudio se aplicó la prueba de Spearman (anexo 8) y el proceso estadístico fue Spss para ambos estudios.

Otro de los estudios realizados De La Paz (2019), que analizó la relación del compromiso organizacional y el desempeño laboral en un centro de salud en Ayacucho, con una muestra de 30 profesionales siendo más pequeña que la

muestra del presente estudio (74) entre los resultados se observó que el 60,0% (18) respondieron que tienen un compromiso medio, el 23,3% (7), bajo; el 18 (60,0%) trabajadores sostuvieron regular respecto al desempeño laboral, el 5 (16,7%) es deficiente respecto al desempeño. Por lo tanto, hubo conexión entre las dos variables de estudio; dando como valor de $\rho=0,458$ demostrando que la asociación es directa, pero a la vez es moderada del compromiso y desempeño, $p_valor=0,011$ reflejando que es menor al valor de significancia $\alpha=0,05$, 5% aceptando la hipótesis de la investigación y se rechazó la hipótesis nula. A diferencia con el presente trabajo que oscilan entre el nivel medio (18.9%) y el nivel alto (18.9%) de compromiso organizacional (Tabla 1), del mismo modo el desempeño laboral (tabla 2) nos evidencia los resultados estadísticos entre el nivel medio (12.2%) y el nivel alto (87.8%), teniendo una variación notable en los resultados entre los dos estudios en el mismo departamento pero en diferentes instituciones y distintas fechas de recolección de datos; los resultados inferenciales en ambos estudios realizados son similares ya que el valor de p_valor es 0.000 (tabla 9) que quiere decir, que existe una correlación significativa bilateral en el nivel 0.01; por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

En el trabajo de Bernal *et al.* (2021), analizó el compromiso organizacional del profesional de la salud ante la pandemia por COVID-19 en Tamaulipas, México; constituida por 235 trabajadores el análisis estadístico fue el software SPSS evidenciando que el 39% de los participantes estaban comprometidos con la organización, 22% están totalmente de acuerdo con el compromiso organizacional, entre los cuales dando un promedio de 61% de positividad dentro de la escala de respuesta en conclusión, se determinó un alto compromiso organizacional; al realizar una comparación del estudio realizado se pudo observar que en la clínica privada de Ayacucho los 74 profesionales de la salud tienen un compromiso organizacional entre los niveles medio y alto mostrando una frecuencia mayor en el nivel medio con 60 profesionales que equivale a un 81.1% y el 14 profesionales que corresponde al 18.9 % del nivel medio. Al parecer los resultados respecto al compromiso organizacional no fueron muy variados en los dos estudios realizados en Perú y México, haciendo que el

compromiso en los profesionales de la salud es bueno y positiva en la organización o institución donde trabajan.

Podemos apreciar en otro estudio realizado por Chiang & Rebolledo (2020) que analizaron y revisaron sobre los variables del comportamiento de los trabajadores a través de la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y autoeficacia laboral en un hospital con una muestra que conformó 194 individuos; al aplicar el cuestionario mediante la técnica de encuesta se evidenció que la satisfacción laboral tiene un efecto significativo sobre sus dimensiones: trabajo general 93%, oportunidad de desarrollo 95%, autonomía 80% y por último 36% el ambiente físico. Y el compromiso laboral en su dimensión afectivo refleja 54%, continuidad 79%. En conclusión; al analizar y revisar los variables en estudio la autoeficacia tiene relación positiva mostrando al igual que tiene relación positiva con la satisfacción de los profesionales para con sus funciones y actividades que realizan; al parecer en el estudio se observa algunas dimensiones de los variables del presente estudio como la continuidad del compromiso con un alto porcentaje; en el presente estudio realizado la dimensión de compromiso continuidad es muy cercano entre el nivel medio y alto evidenciando el mayor porcentaje de 71.6% en el nivel medio; al igual se pudo evidenciar que el desempeño según la función es de nivel alto con un 86.5%; por lo tanto en las tablas cruzadas con el compromiso organizacional se relacionó con el nivel alto, las conclusiones con eficiencia y compromiso relacionado con desempeño y satisfacción son similares ya que mostraron algunas dimensiones iguales.

En la investigación de Legía & Valeriano (2023), relacionó la motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del área administrativo en Apurímac, la diferencia de muestra fue mínima ya que en el presente estudio fue de 74 profesionales y en el trabajo de Legía & Valeriano la muestra fue conformada por de 88 trabajadores, bajo los resultados que se obtuvo se aplicó el coeficiente de Spearman fue $p=0,00<0,05$ donde se evidenció que los variables tienen una correlación positiva moderada entre la motivación y el compromiso organizacional, aceptando la hipótesis alterna de dicha investigación y rechazando la hipótesis nula; mientras en el presente estudio realizado al aplicar el coeficiente de Spearman en los variables de estudio

también evidenció una relación significativamente positiva con un p valor = .000 del compromiso organizacional y el desempeño laboral; al igual que las dimensiones se evidenció una relación significativamente positiva.

En lo que respecta al estudio realizado por Mamani *et al.* (2023), determinaron el impacto del compromiso organizacional y satisfacción laboral en el desempeño laboral de los profesionales a través de una revisión bibliográfica, la muestra fue de 92 artículos donde tratan dichos temas para 47 países, en 213 revistas publicadas en la cual se concluyó que existe un impacto positivo de los variables compromiso organizacional y satisfacción laboral sobre el desempeño laboral, a pesar de que el estudio fue de tipo documental y revisión bibliográfica los resultados reflejaron similares a los resultados obtenidos en el presente estudio ya que los variables de estudio también tienen una relación significativamente positiva, por lo tanto, es uno de los estudios que se pudo evidenciar obteniendo un resultados igual que las revistas revisados por Mamani *et al.* (2023), tratándose de los mismos variables pero, con la diferencia en el objetivo del estudio que fue determinar el impacto, mientras en el presente es determinar la relación de dichos dos variables.

En Pucallpa, Perú realizó Vargas *et al.* (2021) un estudio para establecer la relación de la variable inteligencia emocional con el desempeño laboral en el sector salud, la metodología de dicho estudio fue similar al presente estudio, la conformaron 125 profesionales y según el análisis estadístico el desempeño laboral mostró los resultados de 70,4% (88) tiene un buen desempeño laboral, 19,2%(24) un desempeño laboral excelente y 10.4% (13) un desempeño laboral deficiente, pues omitimos los resultados de la inteligencia emocional para poder evidenciar en el presente trabajo de investigación los resultados del desempeño laboral y realizar una comparación, en el nivel bajo se observó un 0% de desempeño laboral de los profesionales de la clínica privada de Ayacucho, en el nivel medio del desempeño laboral evidenció 12.2% (9) y el nivel alto de desempeño el 87.8%(65), los resultados reflejaron de forma ascendente entre los niveles medio y alto, los profesionales de salud en ambas instituciones evidencian un mayor desempeño laboral, aunque los objetivos de estos estudios realizados son distintos por que busca determinar la relación de desempeño

laboral con diferentes variables mostrando las conclusiones similares; en vista que el compromiso y desempeño tiene una relación significativa, y una relación significativa entre la inteligencia emocional con desempeño laboral.

Para Quintana & Tarqui (2020) el nivel de desempeño y las características laborales, aspectos motivacionales y organizacionales, la influencia del área de enfermería, frente a ello describieron utilizando como muestra a 208 enfermeras. Los resultados reflejaron que el 24,5% de enfermeras presenta insuficiencia de desempeño laboral, enfocándonos en entre las enfermeras con suficiente desempeño laboral, 66,7% tienen un >6 años de tiempo de servicio ($p=0,02$), con especialidad 96,2% ($p=0,01$); y entre las enfermeras con insuficiente desempeño laboral; los que no hacen docencia 98.0% ($p=0,02$), 82.4% de las enfermeras no fueron capacitadas ($p=0,03$), sienten presión laboral 88,2% de las enfermeras, el 51,0% tienen horario estricto, 84,3% se sienten desmotivadas y 76,5% de las enfermeras ocupan su puesto según su especialidad ($p=0,05$). Resaltó en mayor porcentaje las enfermeras que tienen un desempeño laboral suficiente, el estudio nos muestra que hay factores que influyen en la insuficiencia del desempeño laboral, es tan importante y necesario comparar con los resultados del presente estudio investigativo del variable de desempeño laboral ya que el mayor porcentaje 87.8% (65) de los profesionales evidenciaron un nivel alto, dando a conocer que las dimensiones de estudio de dicho variable no muestran un nivel bajo (0%), siendo positivo para clínica en donde laboran los profesionales el p valor se observó en un $.000 < 0.05$, con la cual, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de la investigación y se presentó un coeficiente de correlación de 0.543, evidenciando una correlación positiva de magnitud media de ambos variables de estudio en los profesionales de la salud de la clínica privada de Ayacucho presenta dando resultado ascendente en el mismo sentido y magnitud.

Pingo (2020), realiza un estudio en el establecimiento de salud en Piura para analizar el desempeño laboral de los profesionales asistenciales que laboran en dicho establecimiento de salud; los dimensiones fueron productividad, eficacia, eficiencia, compromiso, calidad disciplina 33 colaboradores, para el análisis de los datos se utilizó el sistema estadístico SPSS 24.0 en la cual se obtuvo los

resultados de 59,6% de los colaboradores desempeñan con eficiencia de forma continua, el 52.5% de los colaboradores encuestados son eficaces continuamente, 43,4% de los participantes son productivos esporádicamente, 53,5% de los participantes indican que brindan un servicio de calidad continuamente, 54.5% de ellos muestran disciplina durante su actividad en la institución y son comprometidos 58.6% de colaboradores; mientras, en el presente estudio de los 78 profesionales de la clínica privada de Ayacucho, 10 profesionales tienen un desempeño según la función que corresponde al 13.5% de nivel medio, 64 profesionales tienen un desempeño según la función que corresponde 86.5% de nivel alto; 15 profesionales tienen un desempeño según el comportamiento que corresponde al 20.3% tienen un desempeño de nivel medio, 59 profesionales tienen un desempeño según el comportamiento que corresponde al 79.7% un desempeño de nivel alto; 25 profesionales tienen un desempeño según el compromiso que corresponde al 33.8% tienen un desempeño de nivel medio, 49 profesionales tienen un desempeño según el compromiso que corresponde al 66.2% tienen un desempeño de nivel alto.

El autor base de la primera variable del presente estudio fueron Meller y Allen (1991) al igual que Contreras & Contreras (2018) estudian el variable de compromiso organizacional y sus dimensiones considerando este mismo autor, identificaron los valores del compromiso organizacional en una muestra de 100 enfermeros y para el análisis de datos se utilizó método estadístico de IMB SPSS Statistics versión 23. Evidenciando como resultados que el 80.2% de las profesionales de enfermería están comprometidos con la institución, 93.8% prevalecen en el compromiso afectivo, 76.5% en el compromiso de continuación y como último 35.8% en el compromiso normativo, 90.1% de los enfermeros tienen la intención de permanecer en la institución; se concluyó que no existe relación significativa entre el compromiso organizacional e intención de permanencia de los profesionales de enfermería en la institución donde se realizó el estudio de investigación; mientras los resultados que se obtuvo en el presente estudio nos refleja que el compromiso organizacional afectivo predomina en el nivel medio 52.7% con una mínima diferencia de nivel alto 47.3%, el compromiso normativo predomina en el nivel medio 78.4% y el compromiso continuidad también evidenció en el nivel medio 71.6%. Los

resultados no son compartidos con el estudio realizado por Contreras & Contreras (2018) ya que los resultados son diferentes; en el presente estudio se concluye que los profesionales de salud tienen un nivel medio de compromiso organizacional en sus tres dimensiones (afectivo, normativo y continuidad) en la clínica privada de Ayacucho.

En el estudio realizado por Sivorichi (2022) realizado también en Ayacucho, se evidenció la relación de la exposición al mobbing y compromiso organizacional. Metodológicamente fue similar, compuesta por 90 trabajadores de la Red Salud – Ayacucho los resultados reflejaron que 59% de los profesionales tienen un compromiso organizacional aceptable evidenciando en el estudio que existe relación inversa significativa y una relación moderada de mobbing y el compromiso organizacional en dicha institución; mientras en el presente estudio la relación del compromiso organizacional y el desempeño laboral es significativa evidenciando que el p valor es $.000 < 0.05$, por lo tanto; se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de la investigación, se obtuvo a la vez, la evidencia para afirmar que existe relación significativa en el nivel 0,01 entre las dos variables de estudio presentando un coeficiente de correlación de 0.543, evidenciando una correlación positiva de magnitud media; quiere decir; que si, el compromiso organizacional en los profesionales de la salud de la clínica privada de Ayacucho presenta mejoras, entonces; el desempeño laboral también mejorará en el mismo sentido y magnitud.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación positiva de magnitud media y significativa entre la variable compromiso organizacional y el desempeño laboral (p valor < 0.05 , $r=0,543$) entonces, ambas variables ascenderá o descenderá en el mismo sentido y magnitud en los profesionales de la salud de la clínica privada de Ayacucho.
2. Existe relación positiva de magnitud media y significativa entre la variable compromiso organizacional afectiva y el desempeño laboral (p valor < 0.05 , $r=0,283$) entonces, ambas variables ascenderá o descenderá en el mismo sentido y magnitud en los profesionales de la salud de la clínica privada de Ayacucho.
3. Existe relación positiva de magnitud media y significativa entre la variable compromiso organizacional normativo y el desempeño laboral (p valor < 0.05 , $r=0,361$) entonces, ambas variables ascenderá o descenderá en el mismo sentido y magnitud en los profesionales de la salud de la clínica privada de Ayacucho.
4. Existe relación positiva de magnitud media y significativa entre la variable compromiso organizacional continuidad y el desempeño laboral (p valor < 0.05 , $r=0,336$) entonces, ambas variables ascenderá o descenderá en el mismo sentido y magnitud en los profesionales de la salud de la clínica privada de Ayacucho.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Ministerio de Salud y los Gobierno Regionales mediante la gerencia administrativa optimizar proyectos de mejora continua en la salud, con la participación activa de los profesionales bajo los representantes de cada realidad laboral, con el fin de mejorar el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los diferentes instituciones privadas y públicas de prestación de los servicios de la salud.
2. A las diferentes organizaciones regionales de la salud incentivar a estímulos creativos informáticos, talleres breves con mayor contenido significativo para mejorar el compromiso organizacional, el apoyo mutuo, trabajo en equipo y el desempeño laboral en los profesionales.
3. La gerencia o Jefatura de cada institución de la salud, otorgar beneficios innovadores como; los cursos de actualización virtual o presencial bajo un convenio con otras instituciones; sin omitir los beneficios económicos y los elogios que permitan la permanencia y continuar laborando con mayor desempeño los profesionales la Salud.
4. En la clínica privada a los profesionales de cada área o especialidad; actualizar, verificar, las normativas y funciones que asume cada profesional dentro de su área, monitoreando para el cumplimiento de los objetivos y metas trazados bajo una convivencia laboral amena y comfortable.

REFERENCIA

- Aguilar-Barojas, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en tabasco*, 11(1-2), 333-338.
<https://www.redalyc.org/pdf/487/48711206.pdf>
- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational commitment: A review of the conceptual and empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78–119.
<http://internationalleadershipjournal.com/wp-content/uploads/2019/07/Winter-2019-Vol.-11-No.-1.pdf#page=79>
- Anis, E.; Syamsul, M.; Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Apaza Zúñiga, E., Cazorla Chambi, S., Condori Carbajal, C., Arpasi Meléndez, F. R., Tumi Figueroa, I., Yana Viveros, W., & Quispe Coaquira, J. E. (2022). La Correlación de Pearson o de Spearman en caracteres físicos y textiles de la fibra de alpacas. *Revista de Investigaciones Veterinarias del Perú*, 33(3). <http://dx.doi.org/10.15381/rivep.v33i3.22908>
- Baltazar-Gómez, D. Y., Rosas-González, E., García Rodríguez, I., Ibarra-Gutiérrez, M., & Pirez-Lindoro, M. Á. (2022). Relação entre cultura organizacional, satisfação no trabalho e desempenho entre profissionais de saúde em Querétaro, México. *Sanus*, 7. <https://www.scielo.org.mx/pdf/sanus/v7/2448-6094-sanus-7-e295-en.pdf>
- Bernal, R. P. (2021). Organizational commitment of health professionals to Covid-19. *University and society magazine*, 13(6), 194-204.
<https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1548313>
- Blácido, I. R., Guerra, E. D., Reyes, N. C., Luque, O. C., & Olortegui, M. U. (2022). Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3106>
- Blanco, M.; Castro C. (2011). Comparative analysis of organizational commitment expressed by mothers and childless women. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSA*, 9(2), 215-233.
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>

- Boada, L. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103.
<http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bohle, S. A. L., Chambel, M. J., Medina, F. M., & Cunha, B. S. D. (2018). The role of perceived organizational support in job insecurity and performance. *Revista de Administração de Empresas*, 58, 393-404.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020180405>.
- Carreón Guillén, J., (2015). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. *Contaduría y Administración*, 60(1), 31-51.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39533059003>
- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7/8), 529-541.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJSSP-10-2019-0216/full/pdf>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. México: 5ta edición, McGraw-Hill.
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos
- Contreras-Pacheco, O. E., Vecino-Arenas, C. E., & Lesmez-Peralta, J. C. (2021). Correlating Affective Commitment with Prosocial Behavior: Does Perceived Meaningfulness at Work Matter. *Cuadernos De Administración*, 36(68), 112–125. <https://doi.org/10.25100/cdea.v36i68.9639>
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, (60),
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>.
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor agregado*, 7(1), 54-60.
file:///C:/Users/ACER/Downloads/EI_desempeno_laboral_desde_una_perspectiva_teorica.pdf
- Dávila, M., (2019). Work-life balance practices and organizational commitment of academics at a Chilean University. *Revista Academia & Negocios*, 4(2), 13-22.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560859050005>
- De La Paz Ayala, G. (2019) Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Miraflores. Ayacucho 2017.

- <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20451>
- Espinoza Freire, E. E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado*, 15(69), 171-180.
<http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Fabián-Palomino, S. M. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37), 1-14.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- Medeiros, C. A. F., & Enders, W. T. (1998) Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). *Revista de Administração contemporânea*, 2, 67-87.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84013648005>
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit*, 26(1).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68662655005>
- Hendri, M.I. (2019), "The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 68 No. 7, pp. 1208-1234.
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*; (6a. edición). McGraw-Hill.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- Leguía-Maucaylle, M., Valeriano-Apaza, R.. (2022). Labor motivation and organizational commitment (engagement) in administrative staff in a district municipality, Apurímac, Peru. *Tecno Humanismo*, 2(4), 122-142.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8754082>
- Le Thi, M. (2020). *The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction*. A University of Social Sciences and Humanities, Vietnam National University, Ha Noi. 3307-3312
http://www.m.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2020_185.pdf
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325.
<http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>.

- Mamani-Guzmán, C., Palacios-Sarmiento, T. Y., Priori-Flores, M. B., & Tellez-Pérez, A. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 153–172
<https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, Pages 61-89.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
- Nasution, F.N. & Rafiki, A. (2020), Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia, *RAUSP Management Journal*, Vol. 55 No. 2, pp. 195-205.
<https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>
- OMS. (2023). La Organización Mundial de la Salud, celebra su 75° aniversario y hace un llamamiento a la equidad en la salud frente a las amenazas sin precedentes. *Comunicado de prensa*.
<https://www.who.int/es/news/item/03-04-2023-who-celebrates-75th-anniversary-and-calls-for-health-equity-in-face-of-unprecedented-threats>: Organización mundial de la salud.
- Otzen, T. & Manterola C. (2022). Sampling techniques on a population study. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232, 2017.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37>.
- Pappa, S., Ntella, V., Giannakas, T., Giannakoulis, V. G., Papoutsis, E., & Katsaounou, P. (2020). Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Brain, behavior, and immunity*, 88, 901-907.
<https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.026>
- Pingo-Bayona, M. (2020). *Desempeño laboral en el establecimiento de Salud I-4 la Unión, Piura, 2020*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/49849>.
- Pinilla, J. O., & Rico, A. F. O. (2021). ¿Pearson y Spearman, coeficientes intercambiables? *Comunicaciones en Estadística*, 14(1), 53-63.
<https://doi.org/10.15332/23393076.6769>
- Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M. and Tehseen, S. (2019), "Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance: The neglected role of knowledge management in the public sector", *Business Process Management Journal*, Vol. 25 No. 5, pp. 923-947.

- <https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2018-0079>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13°). Retrieved from https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBB
- Romero, F. G. O. (2023). La Metodología de la Investigación Holística. *Revista SCIENCEEVOLUTION*, 2(6), 7-7. <https://revista.scienceevolution.com/index.php/scienceevolution/article/view/53>.
- Sivirichi Guadamur, A. (2022). Exposición al mobbing y compromiso organizacional del profesional sanitario de una red de salud. Ayacucho, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96827>
- Soto, M. I. N., Rubio, P. R., & Uribe, E. F. G. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *RECA/ Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, 10(29), 23-43. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637968300003>.
- Suharto; Suyanto; Nedi, H. (2019) *The Impact of Organizational Commitment on Job Performance*. International Journal of Economics and Business Administration. pp. 189-206. https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/44791/1/The_impact_of_organizational_commitment_on_job_performance.pdf
- Sunaris, D., Wahyoedi, S., & Tecoalu, M. (2022). Effects of Organizational Commitment and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as a Mediation. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(3), 630-640. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i3.511>
- Tarqui, M., Quintana, A. (2020). Desempeño laboral del profesional en enfermería en un Hospital de la Seguridad Social del Callao, Perú. *Archivos de medicina*, 20(1), 123-132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>.
- Ticahuanca, S. & Mamani, P. (2021). A theoretical approach to job performance, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86-98. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1633/1916
- Tomazzoni, G. C., & Flores Costa, V. M. (2020). Vínculos organizacionais de comprometimento, entrincheiramento e consentimento: explorando seus antecedentes e consequentes. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(2), 268-283. <https://doi.org/10.1590/1679-395175056>
- Torres Vargas, E., Fretel Quiroz, N. M., Coral Cevillano, M., & Ramírez Chumbe, I. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la

salud de un hospital de Pucallpa. *Revista Vive*, 4(10), 64–71.
<https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i10.76>

Velasco-Cienfuegos, M. D. L. Á., Manzano- García, P. J., & Pérez-González, C. (2022). The quantitative and Qualitative from a Statistical Treatment o quantitativo e qualitativo a partir de um tratamento estatístico. *RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 11(21), 18-49.
<https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/275/1093>

Ventura, M., & Oliveira, S. C. D. (2022). Integridade e ética na pesquisa e na publicação científica. *Cadernos de Saúde Pública*, 38, e00283521
<http://dx.doi/10.1590/0102-311X00283521>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
V1: Compromiso Organizacional	Definición conceptual del compromiso organizacional según Meyer y Allen (1991); es la relación que posee el hombre con la institución, una conexión espiritual que le impide retirarse de dicha institución en la cual convive bajo diferentes situaciones y contexto con todo lo que le rodea, a lo que llama como un periodo místico que tiene la persona en dicho lugar de trabajo.	El compromiso organizacional se medirá de acuerdo a sus tres dimensiones: afectiva, continuidad y normativo, bajo un instrumento de cuestionario.	Compromiso I afectiva	<ul style="list-style-type: none"> ● Nivel de compromiso ● Nivel de involucramiento 	1-3 4-6	Ordinal Escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni en acuerdo ni desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo Nivel: Bajo (16-36)
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> ● Lealtad ● Sentido de obligación con la organización 	7-9 10-11	
			Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> ● Satisfacción laboral ● Nivel económico ● Aspiraciones 	12-13 14-15 16	

Intermedio (37-58)

Alto (59-80)

Ordinal

V2: Desempeño Laboral	El desempeño laboral según Robbins y Judge (2009), se expresa mediante los comportamientos del colaborador, los cuales son importantes para alcanzar los objetivos que tiene la organización, el desempeño de un colaborador se puede medir de acuerdo a las competencias que posee y estas son dadas según las funciones que cumple cada colaborador.	Funciones	•Conocimiento del trabajo	1-2	Escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni en acuerdo ni desacuerdo 4. De acuerdo Totalmente de acuerdo
			•Calidad de trabajo	3-4	
			•Cumplimiento de normas	5	
			•Disponibilidad	6	
			•Iniciativa	7	
			•Oportunidad	8	
		Compromiso	•Responsable	9	Nivel: Bajo (18-42)
			•Colaborador	10	
			•Involucramiento	11	
			•Cumplimiento de objetivos	12	
			•Deberes		

●Mejora productividad	13-14	Intermedio (43-67)
●Uso de recurso	15-16	Alto (68-90)
●Manipulación de equipos	17	
	18	

Anexo 2

Questionario de Compromiso Organizacional:

Lea atentamente y responda con total sinceridad marcando con un X según corresponda, la ficha es totalmente anónimo. Nivel: Bajo (16-36), Intermedio (37-58), Alto (59-80)

N° ítems	Dimensión	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente acuerdo
Afectiva						
01	Estaría muy feliz de trabajar el resto de mi vida en este establecimiento de salud					
02	Realmente siento como si los problemas de este establecimiento de salud fueran míos					
03	Este establecimiento de salud significa mucho para mí					
04	Considero este establecimiento de salud como mi segundo hogar					
05	Me siento ligado emocionalmente a este establecimiento de salud					
06	Siento un fuerte sentido de pertenencia en este establecimiento de salud					
Normativa						
07	Le debo mucho a este establecimiento de salud					
08	Este establecimiento de salud merece mi lealtad					
09	Incluso si me conviniera, siento que no sería correcto dejar laborar en este establecimiento de salud en estos momentos					
10	No abandonaré el establecimiento de salud donde laboro en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan ahí					
11	Siento mucha obligación de continuar laborando en este establecimiento de salud					
Continuidad						
12	Ahora mismo no abandonaré este establecimiento de salud porque me siento obligado con toda su gente					
13	Creo que tengo pocas opciones de conseguir otro empleo igual si dejo este establecimiento de salud					
14	Si continuo en este establecimiento de salud es porque en otro no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí					
15	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de este establecimiento de salud en estos momentos					
16	En este momento, estar en este establecimiento de salud es una cuestión de necesidad más que de deseo					

Cuestionario de Desempeño Laboral: Lea atentamente y responda con total sinceridad marcando con un X según corresponda, la ficha es totalmente anónimo. Nivel: Bajo (18-42), Intermedio (43-67), Alto (68-90)

N° ítems	Dimensión	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente acuerdo
Funciones						
01	Tiene conocimiento de las actividades y funciones específicas a desarrollar según su cargo					
02	Organiza y planifica su propio trabajo					
03	Cumple con sus actividades en tiempo y forma					
04	Realiza su trabajo con calidad y eficacia					
05	Obedece y cumple sus funciones según las normas y especificaciones de su trabajo					
Comportamiento						
06	Está disponible para cualquier actividad que se presente					
07	Participa de manera activa en las actividades y reuniones de trabajo					
08	Busca capacitarse y desarrollar sus habilidades de manera constante					
09	Enfrenta los problemas y acciones concretas para dar soluciones					
10	Trabaja en equipo y de manera empática con sus demás colegas y jefe inmediato					
11	Sabe mantener cierta información de manera discreta					
12	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas enfrentando inconvenientes que se puedan presentar					
Compromiso						
13	Cumple con los compromisos y deberes que se le asignan					
14	Cumple de manera puntual con su horario de trabajo					
15	Compromete recursos y tiempo para mejorar la productividad					
16	Su actitud de servicio a la comunidad es excelente					
17	Utiliza adecuadamente los recursos disponibles					
18	Verifica que los equipos funcionen de manera correcta					

Cuestionario de Robbins & Judge 2009. Adaptado por Tejada (2022)

Anexo 3

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Compromiso organizacional y desempeño laboral de los profesionales de una clínica privada de Ayacucho, 2023

Investigadora: Ogosi Cahuana, Ruth Marisol

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Compromiso organizacional y desempeño laboral de los profesionales de una clínica privada de Ayacucho, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los profesionales de una clínica privada de Ayacucho, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución "Clínica JLS".

Describir el impacto del problema de la investigación.

Los profesionales no cumplen sus funciones y a la vez no se comprometen con los objetivos y metas que tiene la clínica.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos de las preguntas sobre la investigación titulada: "Compromiso organizacional y desempeño laboral de los profesionales de una clínica privada de Ayacucho, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de la clínica "Clínica JLS". Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Anexo 4

Validez por Juicio de Expertos



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
DE LA CRUZ LICAS, MERY DNI 10198203	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 19/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2018 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
DE LA CRUZ LICAS, MERY DNI 10198203	TITULO DE ESPECIALISTA ODONTOPEDIATRIA Fecha de diploma: 17/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/03/2013 Fecha egreso: 04/08/2014	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
DE LA CRUZ LICAS, MERY DNI 10198203	BACHILLER EN ESTOMATOLOGIA Fecha de diploma: 14/09/04 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
DE LA CRUZ LICAS, MERY DNI 10198203	MAESTRO EN DOCENCIA E INVESTIGACION EN ESTOMATOLOGIA Fecha de diploma: 30/05/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
DE LA CRUZ LICAS, MERY DNI 10198203	CIRUJANO DENTISTA Fecha de diploma: 18/04/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	EUSTERIO ORÉ GUTIERREZ
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor (X) EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Experiencia en Investigación Psicométrica

DR. EUSTERIO ORÉ GUTIERREZ
CLAD - 1234

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Ruth Marisol Ogosi Cahuana
Objetivo:	Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los profesionales de la salud en la clínica de una cooperativa en Ayacucho, 2023
Administración:	Presencias
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Profesionales de la salud
Dimensiones:	Compromiso organizacional (CO) y desempeño laboral (DL)
Confiabilidad:	0,907 Compromiso organizacional; 0,964 Desempeño laboral
Escala:	Escala de Likert (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni en acuerdo ni desacuerdo, de acuerdo, Totalmente de acuerdo)
Niveles o rango:	Nivel: Bajo (16-36), Intermedio (37-58), Alto (59-80) =CO Nivel: Bajo (18-42), Intermedio (43-67), Alto (68-90) =DL
Cantidad de ítems:	CO= 16 ítems, DL= 18 ítems
Tiempo de aplicación:	15 a 20 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral** elaborado por Tejada (2022) y adaptado por Ogosi Cahuana, Ruth Marisol en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

~~DR. AUSTIN ORE GUTIERREZ
C.A.D. - 1234~~

Instrumento que mide la variable 01: Compromiso Organizacional

Definición de la variable:

El compromiso organizacional es el estado psicológico que relaciona entre el empleado y la organización, la lealtad y la participación activa determinando el grado de involucramiento y la identificación que tiene con la organización, a la vez, la decisión de permanecer en ella o no (Bernal, 2021).

Dimensión 1: Compromiso Organizacional Afectiva

Definición de la dimensión:

Se relaciona con lo psicológico la cual determina a el empleado pueda participar activamente dentro de la organización (Bernal, 2021), vinculo con la organización que se generar al ser tratado bien y sentirse confortable (Nava y et al., 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de compromiso	Estaría muy feliz de trabajar el resto de mi vida en este establecimiento de salud	✓	✓	✓	
	Realmente siento como si los problemas de este establecimiento de salud fueran míos	✓	✓	✓	
	Este establecimiento de salud significa mucho para mí	✓	✓	✓	
Nivel de involucramiento	Considero este establecimiento de salud como mi segundo hogar	✓	✓	✓	
	Me siento ligado emocionalmente a este establecimiento de salud	✓	✓	✓	
	Siento un fuerte sentido de pertenencia en este establecimiento de salud	✓	✓	✓	

Dimensión 2: Compromiso Organizacional de Normativo

Definición de la dimensión:

Cuando el empleado es consciente de cumplir su responsabilidad, obligación moral y ética porque tiene un puesto de trabajo en donde permanecer cumpliendo las funciones, el contrato al cual se somete con todas sus condiciones y normas específicas al momento de ingresar a laborar en una organización, es importante tener en cuenta las metas y los objetivos de la institución, ya que es una obligación del trabajador (Bernal, 2021).

~~DR. AUSTIN ORE GUTIERREZ
C.A.D. - 1234~~

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad	Le debo mucho a este establecimiento de salud	✓	✓	✓	
	Este establecimiento de salud merece mi lealtad	✓	✓	✓	
	Incluso si me conviniera, siento que no sería correcto dejar laborar en este establecimiento de salud en estos momentos	✓	✓	✓	
Sentido de obligación con la organización	No abandonaría el establecimiento de salud donde laboro en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan ahí	✓	✓	✓	
	Siento mucha obligación de continuar laborando en este establecimiento de salud	✓	✓	✓	

Dimensión 3: Compromiso Organizacional de Continuidad

Definición de la dimensión:

Se trata de que el empleado no desea dejar la organización y perder los beneficios que acumuló durante su estancia dentro de la organización, la remuneración económica es uno de los factores por los cuales el personal presta servicios, las recompensas por cumplir las metas y las vacaciones (Bernal, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción laboral	Ahora mismo no abandonaría este establecimiento de salud porque me siento obligado con toda su gente	✓	✓	✓	
	Creo que tengo pocas opciones de conseguir otro empleo igual si dejo este establecimiento de salud	✓	✓	✓	
Nivel económico	Si continuo en este establecimiento de salud es porque en otro no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	✓	✓	✓	
	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de este establecimiento de salud en estos momentos	✓	✓	✓	
Aspiraciones	En este momento, estar en este establecimiento de salud es una cuestión de necesidad más que de deseo	✓	✓	✓	

~~DR. EUSTENIO ORE GUTIERREZ
C-19-1234~~

~~DR. EUSTENIO ORE GUTIERREZ
C-19-1234~~

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

Definición de la variable:

El desempeño laboral es la capacidad que tienen los trabajadores para realizar diferentes actividades designadas permitiendo lograr la satisfacción laboral dentro de la organización (Tejada, 2022).

Dimensión 1: Desempeño según la Función

Definición de la dimensión:

Es reflejado mediante un documento donde se encuentra las especificaciones laborales hacia el trabajador, las experiencias teóricas y prácticas que deben ser aplicadas, la manipulación de técnica de los diferentes equipos o instrumentales que están a su disposición; cumplimientos de estas son funciones sometidos por la organización (Tejada, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento del trabajo	Tiene conocimiento de las actividades y funciones específicas a desarrollar según su cargo	✓	✓	✓	
	Organiza y planifica su propio trabajo	✓	✓	✓	
Calidad de trabajo	Cumple con sus actividades en tiempo y forma	✓	✓	✓	
	Realiza su trabajo con calidad y eficacia	✓	✓	✓	
Cumplimiento de normas	Obedece y cumple sus funciones según las normas y especificaciones de su trabajo	✓	✓	✓	

Dimensión 2: Desempeño según el Comportamiento

Definición de la dimensión:

El comportamiento se mide a través las cualidades que expresan para cumplir las funciones, objetivos y metas, las cualidades frente a la presión del superior, la disponibilidad de tiempo, responsabilidad, iniciativa de colaborar o participar en diferentes actividades, involucramiento en la organización y sus fines (Tejada, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disponibilidad	Está disponible para cualquier actividad que se presente	✓	✓	✓	
Iniciativa	Participa de manera activa en las actividades y reuniones de trabajo	✓	✓	✓	

DR. EUSTANIO OBE GUTIERREZ
CLAO - 1234

DR. EUSTANIO OBE GUTIERREZ
CLAO - 1234

Oportunidad	Busca capacitarse y desarrollar sus habilidades de manera constante	✓	✓	✓	
Responsable	Enfrenta los problemas y acciones concretas para dar soluciones	✓	✓	✓	
Colaborador	Trabaja en equipo y de manera empática con sus demás colegas y jefe inmediato	✓	✓	✓	
Involucramiento	Sabe mantener cierta información de manera discreta	✓	✓	✓	
Cumplimiento de objetivos	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas enfrentando inconvenientes que se puedan presentar	✓	✓	✓	

Dimensión 3: Desempeño según el Compromiso

Definición de la dimensión:

El compromiso para lograr los propósitos trazados, el actuar positiva o negativa frente a los problemas, el aumento de la productividad, cumplir los deberes, la manipulación correcta de los equipos (Tejada, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deberes	Cumple con los compromisos y deberes que se le asignan	✓	✓	✓	
	Cumple de manera puntual con su horario de trabajo	✓	✓	✓	
Mejora productividad	Compromete recursos y tiempo para mejorar la productividad	✓	✓	✓	
	Su actitud de servicio a la comunidad es excelente	✓	✓	✓	
Manipulación de equipos	Utiliza adecuadamente los recursos disponibles	✓	✓	✓	
	Verifica que los equipos funcionen de manera correcta	✓	✓	✓	

DR. EUSTENIO ORTEGUEZ
CLAS - 1234

DR. EUSTENIO ORTEGUEZ
CLAS - 1234

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
TINCO BAUTISTA, JOHN ROBERT DNI 28288170	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 14/02/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/10/2016 Fecha egreso: 31/12/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
TINCO BAUTISTA, JOHN ROBERT DNI 28288170	TITULO DE ESPECIALISTA ODONTOPEDIATRIA Fecha de diploma: 19/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
TINCO BAUTISTA, JOHN ROBERT DNI 28288170	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 15/09/14 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
TINCO BAUTISTA, JOHN ROBERT DNI 28288170	BACHILLER EN ODONTOLOGIA Fecha de diploma: 04/05/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
TINCO BAUTISTA, JOHN ROBERT DNI 28288170	CIRUJANO DENTISTA Fecha de diploma: 25/06/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	JOHN ROBERT TINCO BAUTISTA
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO / JEFE DE SERVICIOS
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD DEL PERU / HOSPITAL GENERAL
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Mas de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Título del estudio realizado

Dr. JOHN ROBERT TINCO BAUTISTA
Cirujano Dentista
ODONTOPEDIATRA
COP N° 9243 RNE N° 1567

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Ruth Marisol Ogoši Cahuana
Objetivo:	determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los profesionales de la salud en la clínica de una cooperativa en Ayacucho, 2023
Administración:	Presencias
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Profesionales de la salud
Dimensiones:	Compromiso organizacional (CO) y desempeño laboral (DL)
Confiabilidad:	0,907 compromiso organizacional; 0,964 desempeño laboral
Escala:	Escala de Likert (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni en acuerdo ni desacuerdo, de acuerdo, Totalmente de acuerdo)
Niveles o rango:	Nivel: Bajo (16-36), Intermedio (37-58), Alto (59-80) =CO Nivel: Bajo (18-42), Intermedio (43-67), Alto (68-90) =DL
Cantidad de ítems:	CO= 16 ítems, DL= 18 ítems
Tiempo de aplicación:	15 a 20 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral** elaborado por Tejada (2022) y adaptado por Ogoši Cahuana, Ruth Marisol en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

Dr. JOHN ROBERT TINCO BAUTISTA
Cirujano Dentista
ODONTOPEDIATRA
COP N° 9243 RNE N° 1567

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra esta relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Compromiso Organizacional

Definición de la variable:

El compromiso organizacional es el estado psicológico que relaciona entre el empleado y la organización, la lealtad y la participación activa determinando el grado de involucramiento y la identificación que tiene con la organización, a la vez, la decisión de permanecer en ella o no (Bernal, 2021).

Dimensión 1: Compromiso Organizacional afectiva

Definición de la dimensión:

Se relaciona con lo psicológico la cual determina a el empleado pueda participar activamente dentro de la organización (Bernal, 2021), vínculo con la organización que se generará al ser tratado bien y sentirse confortable (Nava y et al., 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de compromiso	Estaría muy feliz de trabajar el resto de mi vida en este establecimiento de salud	✓	✓	✓	Ninguna
	Realmente siento como si los problemas de este establecimiento de salud fueran míos	✓	✓	✓	Ninguna
	Este establecimiento de salud significa mucho para mí	✓	✓	✓	Ninguna
Nivel de involucramiento	Considero este establecimiento de salud como mi segundo hogar	✓	✓	✓	Ninguna
	Me siento ligado emocionalmente a este establecimiento de salud	✓	✓	✓	Ninguna
	Siento un fuerte sentido de pertenencia en este establecimiento de salud	✓	✓	✓	Ninguna

Dimensión 2: Compromiso organizacional de normativo

Definición de la dimensión:

Cuando el empleado es consciente de cumplir su responsabilidad, obligación moral y ética porque tiene un puesto de trabajo en donde permanecer cumpliendo las funciones, el contrato al cual se somete con todas sus condiciones y normas específicas al momento de ingresar a laborar en una

Dr. JOHN ROBERT PINCO BAUTISTA
Cirujano Dentista
ODONTOPEDIATRA
COP N° 9243 RNE N° 1567

organización, es importante tener en cuenta las metas y los objetivos de la institución, ya que es una obligación del trabajador (Bernal, 2021).

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad	Le debo mucho a este establecimiento de salud	✓	✓	✓	—
	Este establecimiento de salud merece mi lealtad	✓	✓	✓	—
	Incluso si me conviniera, siento que no sería correcto dejar laborar en este establecimiento de salud en estos momentos	✓	✓	✓	—
Sentido de obligación con la organización	No abandonaría el establecimiento de salud donde laboro en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan ahí	✓	✓	✓	—
	Siento mucha obligación de continuar laborando en este establecimiento de salud	✓	✓	✓	—

Dimensión 3: Compromiso organizacional continuidad

Definición de la dimensión:

Se trata de que el empleado no desea dejar la organización y perder los beneficios que acumuló durante su estancia dentro de la organización, la remuneración económica es uno de los factores por los cuales el personal presta servicios, las recompensas por cumplir las metas y las vacaciones (Bernal, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción laboral	Ahora mismo no abandonaría este establecimiento de salud porque me siento obligado con toda su gente	✓	✓	✓	—
	Creo que tengo pocas opciones de conseguir otro empleo igual si dejo este establecimiento de salud	✓	✓	✓	—
Nivel económico	Si continuo en este establecimiento de salud es porque en otro no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	✓	✓	✓	—
	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de este establecimiento de salud en estos momentos	✓	✓	✓	—
Aspiraciones	En este momento, estar en este establecimiento de salud es una cuestión de necesidad más que de deseo	✓	✓	✓	—

Dr. JOHNN ROBERT TINCO BAUTISTA
 Cirujano Dentista
 ODONTOPEDIATRA
 COP N° 9243 RNE N° 1567

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

Definición de la variable:

El desempeño laboral es la capacidad que tienen los trabajadores para realizar diferentes actividades designadas permitiendo lograr la satisfacción laboral dentro de la organización (Tejada, 2022).

Dimensión 1: Desempeño Laboral en Función

Definición de la dimensión:

Es reflejado mediante un documento donde se encuentra las especificaciones laborales hacia el trabajador, las experiencias teóricas y prácticas que deben ser aplicadas, la manipulación de técnica de los diferentes equipos o instrumentales que están a su disposición; cumplimientos de estas son funciones sometidos por la organización (Tejada, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento del trabajo	Tiene conocimiento de las actividades y funciones específicas a desarrollar según su cargo	✓	✓	✓	Ninguna
	Organiza y planifica su propio trabajo	✓	✓	✓	Ninguna
Calidad de trabajo	Cumple con sus actividades en tiempo y forma	✓	✓	✓	Ninguna
	Realiza su trabajo con calidad y eficacia	✓	✓	✓	Ninguna
Cumplimiento de normas	Obedece y cumple sus funciones según las normas y especificaciones de su trabajo	✓	✓	✓	Ninguna

Dimensión 2: Desempeño Laboral en Comportamiento

Definición de la dimensión:

El comportamiento se mide a través las cualidades que expresan para cumplir las funciones, objetivos y metas, las cualidades frente a la presión del superior, la disponibilidad de tiempo, responsabilidad, iniciativa de colaborar o participar en diferentes actividades, involucramiento en la organización y sus fines (Tejada, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disponibilidad	Está disponible para cualquier actividad que se presente	✓	✓	✓	Ninguna
Iniciativa	Participa de manera activa en las actividades y reuniones de trabajo	✓	✓	✓	Ninguna


 DR. JOHN ROBERT TINCO BAUTISTA
 Odólogo Dentista
 ODONTOPEDIATRA
 COP N° 9243 RNE N° 1567


 DR. JOHN ROBERT TINCO BAUTISTA
 Odólogo Dentista
 ODONTOPEDIATRA
 COP N° 9243 RNE N° 1567

Oportunidad	Busca capacitarse y desarrollar sus habilidades de manera constante	✓	✓	✓	Ninguna
Responsable	Enfrenta los problemas y acciones concretas para dar soluciones	✓	✓	✓	Ninguna
Colaborador	Trabaja en equipo y de manera empática con sus demás colegas y jefe inmediato	✓	✓	✓	Ninguna
Involucramiento	Sabe mantener cierta información de manera discreta	✓	✓	✓	Ninguna
Cumplimiento de objetivos	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas enfrentando inconvenientes que se puedan presentar	✓	✓	✓	Ninguna

Dimensión 3: Desempeño Laboral en Compromiso

Definición de la dimensión:

El compromiso para lograr los propósitos trazados, el actuar positiva o negativa frente a los problemas, el aumento de la productividad, cumplir los deberes, la manipulación correcta de los equipos (Tejada, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deberes	Cumple con los compromisos y deberes que se le asignan	✓	✓	✓	-
	Cumple de manera puntual con su horario de trabajo	✓	✓	✓	-
Mejora productividad	Compromete recursos y tiempo para mejorar la productividad	✓	✓	✓	-
	Su actitud de servicio a la comunidad es excelente	✓	✓	✓	-
Manipulación de equipos	Utiliza adecuadamente los recursos disponibles	✓	✓	✓	-
	Verifica que los equipos funcionen de manera correcta	✓	✓	✓	-

[Signature]
 Dr. JOHN ROBERT TINCO BAUTISTA
 Cirujano Dentista
 ODONTOPEDIATRA
 COP N° 9243 RNE N° 1567

[Signature]
 Dr. JOHN ROBERT TINCO BAUTISTA
 Cirujano Dentista
 ODONTOPEDIATRA
 COP N° 9243 RNE N° 1567

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ORE GUTIERREZ, EUSTERIO DNI 28227213	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 15/09/1989 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
ORE GUTIERREZ, EUSTERIO DNI 28227213	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 29/11/1991 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
ORE GUTIERREZ, EUSTERIO DNI 28227213	MAESTRO EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 20/05/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
ORE GUTIERREZ, EUSTERIO DNI 28227213	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 04/12/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
ORE GUTIERREZ, EUSTERIO DNI 28227213	DOCTOR EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 31/01/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	MERY DE LA CRUZ LUCAS
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor (X) <i>GESTION PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</i>
Área de formación académica:	Clinica (X) Social (X) Educativa (X) Organizacional (X) <i>CIRUJANO DENTISTA</i>
Áreas de experiencia profesional:	<i>SAZUD</i>
Institución donde labora:	<i>MINSA C.S. LOS LICENCIADOS</i>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Experiencia en Investigación Psicométrica

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Ruth Marisol Ogosi Cahuana
Objetivo:	Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los profesionales de la salud en la clínica de una cooperativa en Ayacucho, 2023
Administración:	Presencias
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Profesionales de la salud
Dimensiones:	Compromiso organizacional (CO) y desempeño laboral (DL)
Confiabilidad:	0,907 Compromiso organizacional; 0,964 Desempeño laboral
Escala:	Escala de Likert (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni en acuerdo ni desacuerdo, de acuerdo, Totalmente de acuerdo)
Niveles o rango:	Nivel: Bajo (16-36), Intermedio (37-58), Alto (59-80) =CO Nivel: Bajo (18-42), Intermedio (43-67), Alto (68-90) =DL
Cantidad de ítems:	CO= 16 ítems, DL= 18 ítems
Tiempo de aplicación:	15 a 20 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral** elaborado por Tejada (2022) y adaptado por **Ogosi Cahuana, Ruth Marisol** en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio



Instrumento que mide la variable 01: Compromiso Organizacional

Definición de la variable:

El compromiso organizacional es el estado psicológico que relaciona entre el empleado y la organización, la lealtad y la participación activa determinando el grado de involucramiento y la identificación que tiene con la organización, a la vez, la decisión de permanecer en ella o no (Bernal, 2021).

Dimensión 1: Compromiso Organizacional Afectiva

Definición de la dimensión:

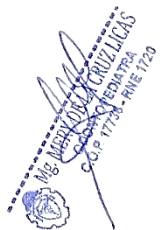
Se relaciona con lo psicológico la cual determina a el empleado pueda participar activamente dentro de la organización (Bernal, 2021), vínculo con la organización que se generar al ser tratado bien y sentirse confortable (Nava y et al., 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de compromiso	Estaría muy feliz de trabajar el resto de mi vida en este establecimiento de salud	✓	✓	✓	
	Realmente siento como si los problemas de este establecimiento de salud fueran míos	✓	✓	✓	
	Este establecimiento de salud significa mucho para mí	✓	✓	✓	
Nivel de involucramiento	Considero este establecimiento de salud como mi segundo hogar	✓	✓	✓	
	Me siento ligado emocionalmente a este establecimiento de salud	✓	✓	✓	
	Siento un fuerte sentido de pertenencia en este establecimiento de salud	✓	✓	✓	

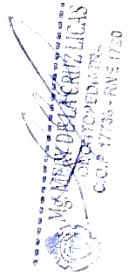
Dimensión 2: Compromiso Organizacional de Normativo

Definición de la dimensión:

Cuando el empleado es consciente de cumplir su responsabilidad, obligación moral y ética porque tiene un puesto de trabajo en donde permanecer cumpliendo las funciones, el contrato al cual se somete con todas sus condiciones y normas específicas al momento de ingresar a laborar en una organización, es importante tener en cuenta las metas y los objetivos de la institución, ya que es una obligación del trabajador (Bernal, 2021).



Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad	Le debo mucho a este establecimiento de salud	✓	✓	✓	Ninguna
	Este establecimiento de salud merece mi lealtad	✓	✓	✓	Ninguna
	Incluso si me conviniera, siento que no sería correcto dejar laborar en este establecimiento de salud en estos momentos	✓	✓	✓	Ninguna
Sentido de obligación con la organización	No abandonaré el establecimiento de salud donde laboro en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan ahí	✓	✓	✓	Ninguna
	Siento mucha obligación de continuar laborando en este establecimiento de salud	✓	✓	✓	Ninguna

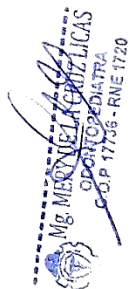


Dimensión 3: Compromiso Organizacional de Continuidad

Definición de la dimensión:

Se trata de que el empleado no desea dejar la organización y perder los beneficios que acumuló durante su estancia dentro de la organización, la remuneración económica es uno de los factores por los cuales el personal presta servicios, las recompensas por cumplir las metas y las vacaciones (Bernal, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción laboral	Ahora mismo no abandonaré este establecimiento de salud porque me siento obligado con toda su gente	✓	✓	✓	
	Creo que tengo pocas opciones de conseguir otro empleo igual si dejo este establecimiento de salud	✓	✓	✓	
Nivel económico	Si continuo en este establecimiento de salud es porque en otro no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	✓	✓	✓	
	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de este establecimiento de salud en estos momentos	✓	✓	✓	
Aspiraciones	En este momento, estar en este establecimiento de salud es una cuestión de necesidad más que de deseo	✓	✓	✓	



Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

Definición de la variable:

El desempeño laboral es la capacidad que tienen los trabajadores para realizar diferentes actividades designadas permitiendo lograr la satisfacción laboral dentro de la organización (Tejada, 2022).

Dimensión 1: Desempeño según la Función

Definición de la dimensión:

Es reflejado mediante un documento donde se encuentra las especificaciones laborales hacia el trabajador, las experiencias teóricas y prácticas que deben ser aplicadas, la manipulación de técnica de los diferentes equipos o instrumentales que están a su disposición; cumplimientos de estas son funciones sometidos por la organización (Tejada, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento del trabajo	Tiene conocimiento de las actividades y funciones específicas a desarrollar según su cargo	✓	✓	✓	
	Organiza y planifica su propio trabajo	✓	✓	✓	
Calidad de trabajo	Cumple con sus actividades en tiempo y forma	✓	✓	✓	
	Realiza su trabajo con calidad y eficacia	✓	✓	✓	
Cumplimiento de normas	Obedece y cumple sus funciones según las normas y especificaciones de su trabajo	✓	✓	✓	

Dimensión 2: Desempeño según el Comportamiento

Definición de la dimensión:


El comportamiento se mide a través las cualidades que expresan para cumplir las funciones, objetivos y metas, las cualidades frente a la presión del superior, la disponibilidad de tiempo, responsabilidad, iniciativa de colaborar o participar en diferentes actividades, involucramiento en la organización y sus fines (Tejada, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disponibilidad	Está disponible para cualquier actividad que se presente	✓	✓	✓	
Iniciativa	Participa de manera activa en las actividades y reuniones de trabajo	✓	✓	✓	

Mg. MERY DE LA CRUZ LUCAS
 C.O.P. 1720 - RNE 1720

Mg. MERY DE LA CRUZ LUCAS
 C.O.P. 1720 - RNE 1720

Oportunidad	Busca capacitarse y desarrollar sus habilidades de manera constante	✓	✓	✓	
Responsable	Enfrenta los problemas y acciones concretas para dar soluciones	✓	✓	✓	
Colaborador	Trabaja en equipo y de manera empática con sus demás colegas y jefe inmediato	✓	✓	✓	
Involucramiento	Sabe mantener cierta información de manera discreta	✓	✓	✓	
Cumplimiento de objetivos	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas enfrentando inconvenientes que se puedan presentar	✓	✓	✓	



 MUNICIPALIDAD DE LA CRUZ LUCAS
 ORCHIFEDESTR
 C.O.P. 47733 - R.M.E. 17.00

Dimensión 3: Desempeño según el Compromiso

Definición de la dimensión:

El compromiso para lograr los propósitos trazados, el actuar positiva o negativa frente a los problemas, el aumento de la productividad, cumplir los deberes, la manipulación correcta de los equipos (Tejada, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deberes	Cumple con los compromisos y deberes que se le asignan	✓	✓	✓	
	Cumple de manera puntual con su horario de trabajo	✓	✓	✓	
Mejora productividad	Compromete recursos y tiempo para mejorar la productividad	✓	✓	✓	
	Su actitud de servicio a la comunidad es excelente	✓	✓	✓	
Manipulación de equipos	Utiliza adecuadamente los recursos disponibles	✓	✓	✓	
	Verifica que los equipos funcionen de manera correcta	✓	✓	✓	


 MUNICIPALIDAD DE LA CRUZ LUCAS
 ORCHIFEDESTR
 C.O.P. 47733 - R.M.E. 17.00

Anexo 5

Resumen de coincidencias ✕

19 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %	>
3	revistas.urp.edu.pe Fuente de Internet	2 %	>
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %	>
5	apirepositorio.unh.edu.... Fuente de Internet	1 %	>
6	www.scielo.org.bo Fuente de Internet	1 %	>
7	servicio.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	1 %	>
	www.researchgate.net Fuente de Internet	1 %	>

Anexo 6: Matriz de consistencia

Compromiso organizacional y desempeño laboral en los profesionales de la salud en la clínica de una cooperativa en Ayacucho, 2023

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN MUESTRA	ENFOQUE NIVEL	TECNICA INSTRUMENTO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General		POBLACIÓN:	Tipo:	TÉCNICA
PG: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023?	OG: determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los profesionales de la salud en una clínica privada Ayacucho, 2023	Ho: No existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los profesionales de la salud en una clínica privada Ayacucho, 2023 H1: Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los profesionales	V1: Compromiso Organizacional	Constituida los 78 profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023.	Correlacional y transversal Enfoque: Cuantitativo Nivel: Básica	INSTRUMENTO Cuestionario de Tejada (2022) para V1. Cuestionario de Tejada (2022) para V2
				MUESTRA:	Método Hipotético – deductivo	

de la salud en una
clínica privada
Ayacucho, 2023

privada de
Ayacucho,
2023.

Diseño:
No
experimental
Causal

Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos
PE₁: ¿Cuál es la relación entre el compromiso	OE₁: Determinar la relación entre el compromiso	HE₁: Existe relación entre el compromiso

organizacional y el desempeño laboral de profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023?

organizacional y el desempeño laboral de profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023

organizacional y el desempeño laboral de profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023

PE₂: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional de continuidad y el desempeño laboral de profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023?

OE₂: Determinar la relación entre el compromiso organizacional de continuidad y el desempeño laboral de profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023

HE₂: Existe relación entre el compromiso organizacional de continuidad y el desempeño laboral de profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023

V2: Desempeño Laboral

PE₃: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023?

OE₃: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023

HE₃: Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de profesionales de la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023

compromiso organizacional normativo y el
organizacional normativo y el desempeño laboral
normativo y el desempeño laboral de profesionales de
desempeño laboral de profesionales de la salud en una
de profesionales de la salud en una clínica privada de
la salud en una clínica privada de Ayacucho, 2023
clínica privada Ayacucho, 2023
Ayacucho, 2023?

Anexo 7: Alfa De Cronbach

Estadísticas de confiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Compromiso organizacional	0,907	16
Desempeño laboral	0,964	18

Anexo 8: Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso_organizacional	,430	74	,000	,590	74	,000
Desempeño_laboral	,518	74	,000	,404	74	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Proceso de Baremo de la variable 1 y sus dimensiones

VARIABLE	N° items	Escalas y valores	Puntajes	Dif. De puntajes	Niveles	Rangos	Valor de equilib	N° de bloques		
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	16	5: Totalmente de acuerdo	80	16	64	ALTO	60	80	-20	21.3
		1: Totalmente en desacuerdo				MEDIO	38	59	-21	
					BAJO	16		37	-21	Diferencia de puntajes entre el número de niveles
D1V1	N° items	Escalas y valores	Puntajes	Dif. De puntajes	Niveles	Rangos	Valor de equilib	N° de bloques		
AFECTIVO	6	5: Totalmente de acuerdo	30	6	24	ALTO	23	30	-7	8.0
		1: Totalmente en desacuerdo				MEDIO	13	22	-9	
					BAJO	6		12	-6	Diferencia de puntajes entre el número de niveles
D2V1	N° items	Escalas y valores	Puntajes	Dif. De puntajes	Niveles	Rangos	Valor de equilib	N° de bloques		
NORMATIVA	5	5: Totalmente de acuerdo	25	5	20	ALTO	20	25	-5	6.7
		1: Totalmente en desacuerdo				MEDIO	13	19	-6	
					BAJO	5		12	-7	Diferencia de puntajes entre el número de niveles
D3V1	N° items	Escalas y valores	Puntajes	Dif. De puntajes	Niveles	Rangos	Valor de equilib	N° de bloques		
CONTINUIDAD	5	5: Totalmente de acuerdo	25	5	20	ALTO	20	25	-5	6.7
		1: Totalmente en desacuerdo				MEDIO	13	19	-6	
					BAJO	5		12	-7	Diferencia de puntajes entre el número de niveles

Proceso de Baremo de la V2 y sus dimensiones

VARIABLE	N° items	Escalas y valores	Puntajes	Dif. De puntaje	Niveles	Rangos	Valor de	N° de bloques			
DESEMPEÑO LABORAL	18	5: Totalmente de acuerdo	90	18	72	ALTO	67	90	-23	24.0	Diferencia de puntajes entre el número de niveles
						MEDIO	43	66	-23		
						BAJO	18	42	-24		
		1: Totalmente en desacuerdo									
D1V1	N° items	Escalas y valores	Puntajes	Dif. De puntaje	Niveles	Rangos	Valor de	N° de bloques			
FUNCION	5	5: Totalmente de acuerdo	25	5	20	ALTO	20	25	-5	6.7	Diferencia de puntajes entre el número de niveles
						MEDIO	13	19	-6		
						BAJO	5	12	-7		
		1: Totalmente en desacuerdo									
D2V1	N° items	Escalas y valores	Puntajes	Dif. De puntaje	Niveles	Rangos	Valor de	N° de bloques			
COMPORTAMIENTO	7	5: Totalmente de acuerdo	35	7	28	ALTO	26	35	-9	9.3	Diferencia de puntajes entre el número de niveles
						MEDIO	17	25	-8		
						BAJO	7	16	-9		
		1: Totalmente en desacuerdo									
D3V1	N° items	Escalas y valores	Puntajes	Dif. De puntaje	Niveles	Rangos	Valor de	N° de bloques			
COMPROMISO	6	5: Totalmente de acuerdo	30	6	24	ALTO	23	30	-7	8.0	Diferencia de puntajes entre el número de niveles
						MEDIO	15	22	-7		
						BAJO	6	14	-8		
		1: Totalmente en desacuerdo									

Base de datos

COMPROMISO ORGANIZACIONAL																	V1		
AFECTIVA						D1	NORMATIVA					D2	CONTINUIDAD					D3	
1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11		12	13	14	15	16		
3	3	3	5	3	2	19	4	5	2	2	2	15	3	4	5	4	3	19	53
2	4	2	3	2	3	16	1	1	2	1	1	6	5	5	3	5	2	20	42
4	5	1	4	4	3	21	2	3	2	4	4	15	5	4	5	4	5	23	59
4	3	2	3	5	4	21	3	4	2	1	2	12	4	5	5	3	4	21	54
1	4	3	5	4	3	20	1	1	1	2	2	7	5	3	4	4	2	18	45
2	5	5	4	3	2	21	1	3	2	4	3	13	3	4	5	5	3	20	54
4	4	4	5	4	4	25	4	5	3	3	3	18	4	5	4	4	5	22	65
2	3	3	4	5	5	22	3	4	4	3	1	15	1	2	5	5	4	17	54
5	2	4	5	3	4	23	1	3	1	2	2	9	3	5	3	4	3	18	50
1	4	5	4	5	3	22	3	4	2	4	3	16	2	4	5	3	4	18	56

3	5	4	3	5	4	24	2	4	5	4	4	19	1	4	5	4	3	17	60
1	4	5	4	4	5	23	2	1	2	5	3	13	4	3	4	4	3	18	54
3	4	5	5	3	3	23	4	1	3	3	2	13	1	3	5	4	5	18	54
4	5	4	4	4	4	25	5	2	2	5	1	15	4	4	4	5	3	20	60
2	3	5	5	5	5	25	3	4	3	2	1	13	3	3	3	4	2	15	53
2	4	3	4	5	4	22	2	3	4	3	1	13	3	5	4	5	3	20	55
3	4	2	3	5	3	20	4	3	3	4	2	16	4	4	1	4	4	17	53
2	4	3	4	4	2	19	4	4	2	3	2	15	1	4	4	5	2	16	50
3	4	4	5	4	3	23	1	3	1	3	3	11	4	4	5	2	1	16	50
2	5	5	4	3	4	23	2	1	3	1	2	9	3	5	4	1	3	16	48
4	4	5	3	4	5	25	2	3	4	4	3	16	4	3	4	3	4	18	59
3	3	5	4	3	4	22	4	3	1	4	4	16	5	3	5	3	5	21	59
4	2	4	4	3	5	22	3	4	3	2	3	15	3	3	3	4	2	15	52
5	3	4	4	3	4	23	2	3	2	3	2	12	2	3	1	5	3	14	49
2	4	5	5	3	5	24	3	5	4	5	2	19	4	5	4	4	4	21	64
3	4	4	4	3	4	22	2	4	1	3	1	11	2	3	1	4	5	15	48
1	5	5	3	4	3	21	3	3	4	2	2	14	3	3	3	3	3	15	50
4	5	4	4	2	3	22	4	5	2	4	3	18	1	3	4	4	4	16	56
5	1	3	5	3	2	19	3	1	3	5	1	13	4	1	3	5	3	16	48
4	4	3	5	4	3	23	2	4	1	3	4	14	2	3	4	5	3	17	54
1	3	2	5	5	4	20	3	4	5	4	3	19	4	3	1	4	2	14	53
3	5	4	3	3	5	23	4	3	2	5	2	16	5	4	3	5	4	21	60
1	4	2	4	2	4	17	1	1	1	1	2	6	3	3	3	4	4	17	40
4	3	5	2	5	3	22	1	4	1	5	1	12	4	3	5	5	5	22	56
2	4	5	4	3	4	22	3	3	2	4	3	15	3	3	4	5	4	19	56
4	5	4	5	4	5	27	2	1	3	2	2	10	2	4	4	4	5	19	56
3	4	3	4	5	4	23	3	4	1	3	3	14	4	3	5	4	2	18	55
3	4	4	5	3	3	22	5	5	3	2	1	16	3	3	4	5	2	17	55
5	5	5	4	3	5	27	4	4	3	3	2	16	4	5	5	3	3	20	63
2	4	4	5	3	3	21	2	4	2	5	3	16	5	3	4	4	4	20	57
3	3	4	4	4	2	20	3	5	4	3	4	19	2	3	4	5	3	17	56
5	4	4	5	5	3	26	4	4	4	1	2	15	3	3	4	4	3	17	58
4	2	5	4	4	5	24	2	4	1	3	5	15	2	3	1	4	5	15	54
4	3	4	3	3	4	21	3	3	4	3	3	16	4	3	3	5	1	16	53
5	5	4	4	4	2	24	4	3	3	4	2	16	1	5	4	5	4	19	59
3	3	5	4	5	3	23	5	3	4	4	3	19	5	3	3	4	3	18	60
1	5	4	5	3	4	22	2	5	3	4	2	16	5	3	3	4	4	19	57
4	3	3	5	3	5	23	3	4	3	2	3	15	3	5	3	5	3	19	57
4	5	4	5	4	3	25	4	4	3	4	2	17	4	3	4	5	3	19	61
3	4	3	5	3	4	22	2	3	1	2	3	11	1	3	4	5	4	17	50
2	5	4	5	3	3	22	1	4	2	3	2	12	5	3	5	5	4	22	56

4	3	4	5	4	4	24	2	3	4	4	3	16	5	4	5	4	5	23	63
3	4	4	4	4	5	24	3	4	4	3	2	16	4	3	4	5	2	18	58
2	5	5	3	4	4	23	4	2	2	1	2	11	5	3	5	3	3	19	53
3	4	5	3	5	4	24	5	1	3	4	1	14	3	3	4	4	4	18	56
4	3	5	5	4	5	26	3	5	3	5	1	17	4	5	5	5	3	22	65
1	4	4	4	4	4	21	4	2	1	4	2	13	3	3	5	4	3	18	52
4	4	3	5	5	3	24	2	4	2	4	3	15	1	3	3	4	2	13	52
5	5	5	4	3	5	27	4	5	2	3	2	16	4	5	5	3	3	20	63
2	4	4	5	3	3	21	2	4	2	5	3	16	2	3	4	4	4	17	54
3	3	3	4	4	2	19	3	5	1	3	2	14	5	5	3	5	3	21	54
5	4	4	5	5	3	26	4	4	4	1	2	15	3	4	4	5	3	19	60
4	2	5	4	4	5	24	2	4	4	3	4	17	5	3	5	1	5	19	60
4	3	4	3	3	4	21	3	3	5	3	4	18	1	3	2	5	1	12	51
5	5	3	4	4	2	23	4	3	2	4	2	15	3	3	4	5	4	19	57
3	3	3	5	3	5	22	3	4	2	2	4	15	3	5	3	5	3	19	56
4	5	4	5	4	3	25	4	4	2	2	2	14	4	3	4	5	3	19	58
3	4	3	5	3	4	22	2	3	1	2	3	11	1	3	4	5	4	17	50
2	5	4	5	3	3	22	1	4	2	1	2	10	4	3	5	5	4	21	53
4	5	2	4	4	3	22	2	3	1	3	4	13	5	4	4	5	4	22	57
4	3	2	4	5	4	22	3	4	2	4	3	16	4	3	5	3	4	19	57
1	4	3	5	4	3	20	4	4	3	2	2	15	5	3	4	4	2	18	53
2	5	5	4	4	2	22	4	2	2	3	3	14	3	3	5	5	3	19	55
4	4	4	5	4	4	25	4	5	3	2	3	17	2	3	4	4	5	18	60

DEEMPEÑO LABORAL																			V2		
FUNCIÓN					D1	COMPORTAMIENTO							D2	COMPROMISO						D3	
1	2	3	4	5		6	7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18		
4	3	3	5	4	19	3	3	5	4	5	4	4	28	4	5	4	3	5	4	25	72
3	3	5	4	3	18	4	4	4	3	3	3	3	24	4	3	3	4	4	3	21	63
5	4	4	3	4	20	3	5	5	4	4	5	5	31	3	4	4	5	5	4	25	76
4	3	3	4	5	19	4	4	4	5	4	4	3	28	4	5	3	4	5	5	26	73
1	3	4	3	4	15	5	3	3	4	3	5	4	27	5	3	4	2	4	4	22	64
3	4	5	5	5	22	2	4	4	5	4	4	3	26	3	5	3	3	4	4	22	70
4	5	4	4	4	21	5	3	5	4	4	3	4	28	4	4	2	5	5	4	24	73
4	3	5	5	5	22	4	4	4	3	4	4	5	28	5	5	3	4	4	3	24	74
5	4	3	4	4	20	3	3	3	4	4	5	3	25	3	4	5	5	4	4	25	70
3	3	4	5	5	20	4	5	3	4	5	5	2	28	4	5	5	5	5	5	29	77
5	5	5	4	4	23	5	3	3	4	5	5	3	28	4	4	3	4	5	3	23	74
4	4	5	3	5	21	4	5	4	3	5	4	4	29	5	3	4	3	4	4	23	73
3	3	3	2	4	15	5	3	5	4	5	4	3	29	4	4	5	5	5	5	28	72
5	4	5	5	5	24	3	3	4	4	4	3	5	26	4	5	3	4	4	3	23	73
2	3	4	3	3	15	4	4	3	5	5	5	3	29	4	4	4	3	5	4	24	68
4	5	3	5	4	21	5	5	5	3	4	3	2	27	5	5	5	4	4	5	28	76
5	4	4	3	4	20	2	4	4	4	5	4	1	24	3	3	5	3	5	4	23	67
5	5	4	4	3	21	4	5	2	5	4	4	2	26	4	4	4	4	4	5	25	72
4	3	4	4	5	20	5	4	2	4	4	5	3	27	5	5	3	3	3	4	23	70
3	4	4	4	4	19	4	5	3	4	3	3	4	26	4	4	4	3	4	5	24	69
3	5	4	5	4	21	5	3	5	5	4	4	3	29	3	4	4	3	5	4	23	73
4	3	4	4	5	20	4	4	4	5	4	5	4	30	4	5	5	3	4	5	26	76
2	3	4	5	5	19	3	4	3	3	4	3	4	24	5	4	4	5	5	5	28	71
5	3	4	5	5	22	5	3	4	5	4	4	3	28	5	3	3	4	4	4	23	73
4	5	4	4	5	22	4	4	3	4	5	5	2	27	5	4	3	5	3	5	25	74
1	3	4	4	4	16	5	3	3	2	5	3	3	24	4	3	4	5	4	4	24	64

5	4	4	3	5	21	4	4	2	3	4	3	5	25	3	5	2	4	5	5	24	70
3	5	4	4	4	20	3	5	5	5	5	5	4	32	4	3	3	3	4	4	21	73
5	4	4	3	5	21	5	3	3	3	4	4	3	25	3	4	4	4	4	4	23	69
4	5	4	4	3	20	4	4	5	5	5	5	4	32	4	3	3	4	5	5	24	76
1	2	4	3	5	15	5	5	4	3	4	4	3	28	5	5	5	4	4	4	27	70
5	4	4	4	5	22	4	5	3	4	5	4	5	30	4	3	4	4	5	5	25	77
3	3	4	5	4	19	3	4	2	3	4	5	3	24	4	4	4	3	4	4	23	66
4	4	4	3	4	19	2	5	4	4	5	4	4	28	5	3	3	5	4	4	24	71
2	5	4	4	5	20	3	5	4	5	4	5	5	31	3	5	4	3	5	4	24	75
5	4	4	5	3	21	4	4	3	4	4	4	3	26	5	3	5	5	3	5	26	73
3	5	4	3	4	19	5	5	3	5	3	5	4	30	3	4	3	4	5	5	24	73
4	3	4	4	5	20	4	4	5	5	3	5	5	31	5	5	3	3	4	5	25	76
5	4	4	5	4	22	4	5	3	4	3	5	4	28	4	3	5	4	3	4	23	73
4	5	4	4	5	22	5	4	4	5	5	5	3	31	5	4	2	5	5	4	25	78
4	3	4	5	5	21	5	5	4	3	4	5	4	30	4	5	3	4	4	4	24	75
5	4	4	4	5	22	4	5	5	5	5	4	4	32	4	3	4	3	3	4	21	75
4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	3	5	28	4	4	5	4	2	4	23	72
4	3	4	1	4	16	1	3	2	3	4	4	3	20	3	3	3	5	3	3	20	56
5	4	4	3	4	20	5	5	4	5	3	3	4	29	4	4	4	4	5	4	25	74
4	5	4	4	3	20	4	5	3	2	4	4	5	27	5	5	3	3	5	4	25	72
5	5	4	5	3	22	3	4	2	4	5	5	3	26	3	3	4	5	3	5	23	71
3	5	4	2	4	18	3	5	5	5	4	4	4	30	4	4	3	4	4	5	24	72
4	4	4	5	4	21	5	4	2	3	3	3	5	25	5	5	4	3	5	4	26	72
3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	5	4	4	5	26	72
2	3	4	3	3	15	4	3	3	1	5	5	2	23	4	4	4	4	4	5	25	63
4	5	4	5	5	23	4	5	4	3	5	4	3	28	5	3	4	5	5	5	27	78
3	2	4	4	4	17	5	3	4	4	4	3	4	27	4	4	4	5	4	4	25	69
5	4	4	3	5	21	4	4	4	5	5	4	3	29	4	5	5	3	4	5	26	76
3	1	4	4	4	16	5	5	2	4	3	5	4	28	4	3	3	4	5	5	24	68

4	5	4	3	5	21	4	5	3	5	5	4	3	29	5	4	4	5	5	4	27	77
1	4	4	4	4	17	2	3	1	4	4	5	4	23	4	5	5	4	4	5	27	67
4	3	4	5	5	21	4	4	3	5	3	4	3	26	5	4	5	5	4	4	27	74
5	4	4	5	4	22	4	5	3	4	3	5	4	28	4	3	5	4	3	4	23	73
4	5	4	4	5	22	5	4	4	5	5	5	3	31	5	4	2	5	5	4	25	78
4	3	4	5	5	21	5	5	4	3	4	5	4	30	4	5	3	4	4	4	24	75
5	4	4	4	5	22	4	5	5	5	5	4	4	32	4	3	4	3	3	4	21	75
4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	3	5	28	4	4	5	4	2	4	23	72
4	3	4	1	4	16	1	3	2	3	4	4	3	20	3	3	3	5	3	3	20	56
5	4	4	3	4	20	5	5	4	5	3	3	4	29	4	4	4	4	5	4	25	74
3	5	4	2	4	18	3	5	5	5	4	4	4	30	4	4	3	4	4	5	24	72
4	4	4	5	4	21	5	4	2	3	3	3	5	25	5	5	4	3	5	4	26	72
3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	5	4	4	5	26	72
2	3	4	3	3	15	4	3	3	1	5	5	2	23	4	4	4	4	4	5	25	63
5	4	4	3	4	20	3	5	5	4	4	5	5	31	3	4	4	5	5	4	25	76
4	3	4	4	5	20	4	4	4	5	4	4	3	28	4	5	3	4	5	5	26	74
1	3	4	3	4	15	5	3	3	4	3	5	4	27	5	3	4	2	4	4	22	64
3	4	4	5	5	21	2	4	4	5	4	4	3	26	3	5	3	3	4	4	22	69
4	5	4	4	4	21	5	3	5	4	4	3	4	28	4	4	2	5	5	4	24	73

Anexo 9

AUTORIZACIÓN DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Después de la evaluación de los objetivos del trabajo de investigación “*Compromiso organizacional y desempeño laboral*” realizada por la C.D. Ogosi Cahuana Ruth Marisol, estudiante de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo; la Jefatura de la clínica privada de Ayacucho, **AUTORIZA** la recolección de información del 5 al 10 de junio del presente año, a través del instrumento presentado y utilizando el método de encuesta aplicado en los profesionales que trabajan en la clínica.

Se emite el presente en respuesta a lo solicitado.

Ayacucho, 02 de junio del 2023




Miguel A. Anchayhua Espinoza
CIRUJANO ORAL Y MAXILOFACIAL
COP/7102 RNE. 499

CONTANCIA

Quién Suscribe:

EL CENTRO DE ESPECIALIDADES ODONTOLÓGICAS "SLG" DE AYACUCHO

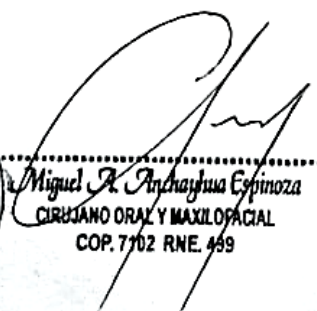
HACE CONSTAR:

Que, la Srta: OGOSI CAHUANA RUTH MARISOL, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, realizó encuesta a todos los profesionales que trabajan en la clínica, del 5 al 10 de junio del presente año.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Ayacucho, 14 de junio del 2023




Miguel A. Anchayhua Espinoza
CIRUJANO ORAL Y MAXILOFACIAL
COP. 7702 RNE. 459



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORON VALENZUELA JULIA CECILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional y Desempeño laboral de los profesionales de una clínica privada de Ayacucho, 2023.", cuyo autor es OGOSI CAHUANA RUTH MARISOL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 22 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORON VALENZUELA JULIA CECILIA DNI: 21562085 ORCID: 0000-0002-1977-3383	Firmado electrónicamente por: JCMORONM el 04- 08-2023 21:11:48

Código documento Trilce: TRI - 0609062