

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Compromiso organizacional y su relación con el desempeño
laboral en los colaboradores del Centro Médico de la Mujer
Corazón de Jesús, Tarapoto 2019**

Por:

Belinda Madelein Ruiz Vela

Freddy Roland Ruiz Vela

Asesor:

Mtro. José Tarrillo Paredes

Tarapoto, diciembre de 2019

**DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

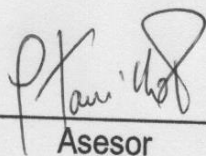
Yo, José Tarrillo Paredes de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL CENTRO MÉDICO DE LA MUJER CORAZÓN DE JESÚS, TARAPOTO 2019", constituye la memoria que presentan los estudiantes, Belinda Madelein Ruiz Vela y Freddy Roland Ruiz Vela, para aspirar al Grado Académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Morales, a los 25 días del mes de noviembre del año 2019.



Asesor


Mtro. José Tarrillo Paredes

Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral
en los colaboradores del centro médico corazón de Jesús, Tarapoto
2019

TRABAJO DE INVESTIGACION

Presentada para optar el grado de bachiller en Administración y
Negocios Internacionales

JURADO CALIFICADOR


Mtro. Robín Alexander Díaz Saavedra
Presidente


Mtro. Amado Arce Cobeñas
Secretario


Mtro. José Tarrillo Paredes
Asesor

Morales, 1 de diciembre del 2019

Resumen

El propósito de esta investigación fue determinar la relación existente entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores del Centro Médico Corazón de Jesús, Tarapoto 2019. El tipo de estudio es correlacional de corte transversal. La muestra de estudio estuvo compuesta por 60 colaboradores, ambos sexos entre edades de 18 a 61 años. A los cuales se aplicó un cuestionario que midiera la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente con la prueba Rho Spearman, ($r = 0,397^{**}$; $p = 0,000$), ya que se puedan evidenciar que el compromiso organizacional tiene una relación significativa y positiva con el desempeño laboral en los colaboradores del centro médico corazón de Jesús, Tarapoto 2019. así mismo se midió la relación de las dimensiones de la variable dependiente con la variable independiente, y los resultados obtenidos fueron que si existe significancia con la variable independiente. Finalmente decimos que el compromiso organizacional es importante para poder aumentar el desempeño laboral de los colaboradores en las entidades privadas.

Palabras clave: compromiso organizacional; desempeño laboral; colaborador; significativo; correlacional.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between the organizational climate and the Work Performance of the employees of the Tarapoto 2019. The type of study is cross-sectional correlation. The study sample consisted of 169 public collaborators, both sexes between the ages of 18 and 61 years. To which a questionnaire was applied that measured the relationship between organizational climate and work performance. The results were analysed statistically with the Rho Spearman test, ($r = 0.397^{**}$, $p = 0.000$), which can be evidence that the organizational climate has a significant and positive relationship with the work performance of the employees of Tarapoto. Likewise, the relationship of the dimensions of the dependent variable with the independent variable was measured, and the results were that the significance exists with the independent variable. finally, we say that the organizational climate is important in order to increase the work performance of employees' private entities.

Keywords: organizational; job performance; collaborators; significant; correlational

1. Introducción

En el entorno de entidades privadas, puntualmente en la organización del Centro Médico Corazón de Jesús, identificamos el aspecto político, económico y social que dependerá para el desarrollo del distrito de Tarapoto, en un ámbito laboral, la creciente complejidad competitiva, las organizaciones privadas exigen cambios y revisiones constantes en los procesos administrativos para así se pueda formar una organización desarrollada como en estos tiempos, y también establecer principios, métodos y procedimientos para lograr mayor efectividad en la organización según Porter y Lawler (1965) (citado por (Ruizalba Robledo, 2013) definen el Compromiso organizacional como el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el deseo de permanecer en la misma y aceptar sus principales objetivos y valores.

El éxito de una organización privada es un proceso de cambio, es responsabilidad de la gerencia en promover y ejecutar cambios hacia una nueva gestión así conformar un ambiente de trabajo adecuado y de fácil comunicación, apoyado en sistemas de incentivos orientados al desarrollo de habilidades con beneficios flexibles y de seguridad en el empleo.

El compromiso organizacional es la expresión de las percepciones que el individuo hace del ambiente laboral en el cual se desarrolla profesionalmente, también se emplea para designar el ambiente o contexto psicológico creado por las percepciones del personal en el cual la conducta organizacional se desarrolla e influye en el comportamiento de las personas, en su bienestar, calidad de vida y en su salud mental, ya que la organización debe considerar al elemento humano como el eje principal el cual gira en el ámbito empresarial y organizacional ante ello en 1977, Steers (Citado por (Arias Galicia, Varela Sosa, Loli Pineda y Quintana Otiniano, 2014)) expresa que la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización es el compromiso organizacional.

En este sentido el compromiso organizacional es un factor fundamental para el desarrollo de las organizaciones de nuestro tiempo.

Así mismo (Torres, 2011) afirma que el desempeño laboral es un nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado y que el desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles. El buen desempeño laboral es la clave para el éxito de la organización es por esta razón que las organizaciones privadas y algunas públicas se interesan en mejorar el desempeño de sus colaboradores, y así ponerlo en práctica estos aportes que ayudara a las organizaciones, Chiang y San Martín (2015) menciona que el desempeño laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con un gran labor y satisfacción laboral' por lo tanto los administradores de las organizaciones deben aplicar programas relacionados con el compromiso laboral que pueden ayudar a los trabajadores a realizar un buen desempeño laboral haciendo que la capacidad de la persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar su trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad.

En el Centro Médico de la Mujer Corazón de Jesús, de la ciudad de Tarapoto se evidencian problemas con el compromiso organizacional de la institución, debido a que muchos de los colaboradores no se identifican con la institución a tal punto de que no tienen el sentido de pertenencia en ella, estas eventualidades hacen que el colaborador no tenga un desempeño deseado porque busca realizar sus actividades y cumplir con su jornada laboral más no busca dar un extra por la institución.

El objetivo de este artículo es presentar los resultados del estudio que se realizó en el Centro Médico Corazón de Jesús, Tarapoto 2019 Tarapoto. sobre la relación que hay entre el compromiso organizacional y desempeño laboral en la entidad.

2. Materiales y métodos

La investigación corresponde a un diseño no-experimental, de tipo correlacional porque se buscó determinar la relación del compromiso organizacional y el desempeño laboral entre los colaboradores del Centro Médico Corazón de Jesús, Tarapoto 2019.

Según Hernández (2010) nos menciona que el diseño no experimental “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 149).

2.1. Población

La población del presente estudio estuvo compuesta por 60 trabajadores (22 mujeres y 38 varones) con edades comprendidas entre 18 a 60 años. Estos trabajadores se encuentran laborando en el Centro Médico Corazón de Jesús, Tarapoto 2019.

De los 60 encuestados observamos la situación sociodemográfica, que el 63.3% es de género masculino y el 36.6% de género femenino, con respecto a la edad, el 59.1% tiene entre 18 a 20 años, el 26,1% tiene entre 31 a 40 años, el 10,1% tiene entre 41 a 50 años, el 4,7% tiene entre 51 a 60 años.

Tabla 1.

Información sociodemográfica

		Frecuencia	Porcentaje
Genero	Masculino	38	63.30%
	Femenino	22	36.60%
	Total	60	100%
Edad	18-30	35	59.10%
	31-40	16	26.10%
	41-50	6	10.10%
	51-60	3	4.70%
	Total	60	100%

	1 a 5 años	2	3.50%
	6 a 10 años	16	26.10%
Experiencia	11 a 15 años	15	24.80%
	16 a 20	27	45.60%
	Total	60	100%
	Soltero (a)	39	65.10%
	Casado (a)	12	19.50%
Estado civil	Viudo (a)	1	1.10%
	Divorciado (a)	4	7.10%
	Convivientes (a)	4	7.10%
	Total	60	100%

2.2 Instrumentos

El instrumento utilizado para la presente investigación fue elaborado por el Marino Paucar y Sandrely Bristte (2017) consta de dos variables, la primera que es Compromiso organizacional contiene 13 ítems y estas a su vez está distribuida en 4 dimensiones la primera dimensión tiene 5 ítems preguntas, la segunda dimensión tiene 4 ítems, la tercera dimensión tiene 4 ítems.

La variable Desempeño Laboral consta de 18 ítems y estas a su vez está distribuida en 5 dimensiones la primera dimensión Contenido de trabajo contiene 6 ítems, la segunda dimensión Supervisión contiene 4 ítems, la tercera dimensión Remuneración contiene 4 ítems, la cuarta dimensión Oportunidad de ascenso consta de 4 ítems por último la dimensión compañeros de trabajo contiene 4 ítems.

El Alfa de Cronbach del instrumento de recolección de datos tuvo un valor de 0.85, para la variable compromiso organizacional, mientras que para la variable desempeño laboral tuvo un valor de 0.90, lo cual indica alta fiabilidad. El valor mínimo aceptable del alfa de Cronbach para considerar la confiabilidad del instrumento es 0.75.

2.3 Análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos, se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 23 para Windows, aplicado a las ciencias sociales; también, se utilizó técnicas estadísticas descriptivas a un nivel de significancia $p < 0.05$.

3. Resultados y discusión

3.1 Análisis descriptivo de las variables

La Tabla 2 muestra el nivel de Compromiso Organizacional del Centro Médico Corazón de Jesús, Tarapoto 2019.

Tabla 2.

Niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones

		Frecuencia	Porcentaje
Compromiso Organizacional	Bajo	35	50.90%
	Medio	26	44.70%
	Alto	2	4.14%
	Total	60	100.00%
Compromiso afectivo	Bajo	41	60.95
	Medio	23	39.10%
	Total	60	100.00%
Compromiso normativo	Bajo	40	66.90%
	Medio	19	31.95%
	Alto	1	1.18%
	Total	60	100.00%
Compromiso de continuidad	Bajo	41	68.07%
	Medio	19	31.95%
	Total	60	100.00%

La Tabla 2. Muestra el nivel de Compromiso Organizacional y sus dimensiones de los colaboradores del Centro Médico Corazón de Jesús de Tarapoto, en cuanto a la variable compromiso organizacional el 50.9% es bajo y el 44.7% un nivel promedio. Asimismo, el porcentaje que involucra las dimensiones del compromiso organizacional, el nivel es bajo en aspectos afectivo con un 60,95%, así también en la dimensión normativo de los colaboradores se encuentra en un nivel bajo con un 66,9%, por otro lado, la dimensión de continuidad en los colaboradores se encuentra en un nivel bajo con un 68,07%.

La Tabla 3.

Niveles de desempeño laboral y sus dimensiones.

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño Laboral	Bajo	25	41.42%
	Medio	33	55.62%
	Alto	2	2.96%
	Total	60	100.0%
Contenido del trabajo	Bajo	36	64.49%
	Medio	19	32.54%
	Alto	1	2.96%
	Total	60	100.0%
Supervisión	Bajo	37	61.54%
	Medio	22	36.1%
	Alto	1	2.4%
	Total	60	100.0%
Remuneración	Bajo	22	36.1%
	Medio	35	59.17%
	Alto	2	4.73%
	Total	60	100.0%
Oportunidad de ascenso	Bajo	20	33.73%
	Medio	35	58.58%
	Alto	5	7.69%
	Total	60	100,00%
Compañeros de trabajos	Bajo	39	65.1%
	Medio	18	30.18%
	Alto	3	4.73%
	Total	60	100.0%

La Tabla 3 Muestra el nivel del Desempeño Laboral y sus dimensiones de los colaboradores del Centro Médico Corazón de Jesús de Tarapoto, en cuanto a la variable desempeño laboral el 55.62% de los encuestados presentan un nivel promedio, el 41.42% un nivel bajo y el 2.96% un nivel bajo. Asimismo, el porcentajes que involucra las dimensiones de desempeño laboral, el nivel es bajo en aspectos de contenido de trabajo con un 64.49%, así también en la dimensión de supervisión de los colaboradores se encuentra en un nivel bajo con un 61.54%, por otro lado la dimensión de remuneración en los colaboradores se encuentra en un nivel promedio con un 59.17%, asimismo, en la dimensión de oportunidad de ascenso muestra también un nivel promedio de 58.58% y en la dimensión de compañeros de trabajo de los colaboradores muestra un nivel bajo de 65.1%.

Tabla 4.

Niveles de desempeño laboral según el tiempo de experiencia.

		Tiempo de experiencia											Total	
		1 a 5 años		6 a 10 años		11 a 15 años		16 a 20 años		21 años a mas				
Desempeño Laboral	Bajo	13	7,7 %	10	5,9 %	1	5,9 %	23	13,6 %	14	8,3%	70	41,4 %	
	Medio	10	5,9 %	6	3,6 %	1	9,5 %	19	11,2 %	43	25,4 %	94	55,6 %	
	Alto	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	5	3,0%	5	3,0%	
Contenido del trabajo	Bajo	13	7,7 %	14	8,3 %	1	10,7 %	28	16,6 %	36	21,3 %	109	64,5 %	
	Medio	10	5,9 %	2	1,2 %	4	2,4 %	14	8,3 %	25	14,8 %	55	32,5 %	
	Alto	0	0,0 %	0	0,0 %	4	2,4 %	0	0,0 %	1	,6%	5	3,0%	
Supervisión	Bajo	13	7,7 %	14	8,3 %	1	7,1 %	31	18,3 %	34	20,1 %	104	61,5 %	

	Medio	10	5,9%	2	1,2%	1	8,3%	11	6,5%	24	14,2%	61	36,1%
	Alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	2,4%	4	2,4%
Remuneración	Bajo	10	5,9%	9	5,3%	1	5,9%	18	10,7%	14	8,3%	61	36,1%
	Medio	13	7,7%	7	4,1%	1	9,5%	20	11,8%	44	26,0%	100	59,2%
	Alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	2,4%	4	2,4%	8	4,7%
Oportunidad de ascenso	Bajo	10	5,9%	6	3,6%	1	7,7%	13	7,7%	15	8,9%	57	33,7%
	Medio	13	7,7%	10	5,9%	1	7,7%	29	17,2%	34	20,1%	99	58,6%
	Alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	13	7,7%	13	7,7%
Compañeros de trabajos	Bajo	20	11,8%	12	7,1%	1	10,7%	33	19,5%	27	16,0%	110	65,1%
	Medio	2	1,2%	4	2,4%	8	4,7%	9	5,3%	28	16,6%	51	30,2%
	Alto	1	,6%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	4,1%	8	4,7%
	total	23	13,6%	16	9,5%	2	15,4%	42	24,9%	62	36,7%	169	100,0%

En la Tabla 4 se muestra para la variable desempeño laboral, el tiempo de experiencia de los trabajadores, y los que tienen de 6 años a más el nivel alto es de 3,1% el nivel moderado es de 25,4% y el nivel bajo es de 8,3. Se podría decir que ellos son los que más se desempeñan en ámbito laboral.

3.2 Análisis de correlación de las variables

Tabla 5.

Relación del compromiso organizacional con el desempeño laboral

	Desempeño Laboral		
	Rho	p	N
Compromiso Organizacional	,397**	,000	60

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

En la Tabla 5 se presenta la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Centro Médico Corazón de Jesús, Tarapoto 2019. Mediante el análisis estadístico se obtuvo el coeficiente de ($r = 0,397^{**}$; $p = 0,000$) correlación baja y significativa; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que el Compromiso organizacional se relaciona con el desempeño laboral, indicando que, a mejor nivel del Compromiso organizacional, el nivel de desempeño laboral también aumentara.

Tabla 6:

Relación del compromiso organizacional con el contenido de trabajo

	Contenido del trabajo		
	Rho	p	N
Compromiso Organizacional	,352**	,000	60

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

En la Tabla 6 se presenta la relación entre el compromiso organizacional y el contenido de trabajo de los colaboradores del Centro Médico Corazón de Jesús, Tarapoto 2019. Mediante el análisis estadístico se obtuvo el coeficiente de ($r = 0,352^{**}$; $p = 0,000$) correlación directa y significativa; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que el compromiso organizacional se relaciona con el contenido de trabajo, indicando que, a mejor nivel del compromiso organizacional, existirá un mejor desempeño de sus funciones laborales.

Tabla 7:

Relación del compromiso organizacional con la supervisión

	Supervisión		
	Rho	p	N
Compromiso Organizacional	,418**	,000	60

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

En la tabla 7 se presenta la relación entre el compromiso organizacional y la supervisión de los colaboradores del Centro Médico Corazón de Jesús, Tarapoto 2019. Mediante el análisis estadístico se obtuvo el coeficiente de ($r = 0,418^{**}$; $p = 0,000$) correlación baja y significativa; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que el compromiso organizacional se relaciona con la supervisión, indicando que, a mejor nivel del compromiso organizacional, mejorara progresivamente la supervisión en el ámbito laboral.

Tabla 8:

Relación del compromiso organizacional con la Remuneración.

	Compromiso Organizacional		
	Rho	P	N
Remuneración	,198**	,010	60

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

En la Tabla 8 se presenta la relación entre el compromiso organizacional y la remuneración de los colaboradores del Centro Médico Corazón de Jesús, Tarapoto 2019. Mediante el análisis estadístico se obtuvo el coeficiente de ($r = 0,198^{**}$; $p = 0,010$) correlación baja y significativa; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que la remuneración se relaciona de manera positivamente baja

con el compromiso organizacional, indicando que mientras exista una mejor remuneración el compromiso organizacional de los colaboradores aumentara.

Tabla 9:

Relación del compromiso organizacional con la oportunidad de ascenso.

	Compromiso Organizacional		
	Rho	p	N
Oportunidad de ascenso	,199**	,010	169

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

En la Tabla 9 se presenta la relación entre el clima organizacional y la oportunidad de ascenso de los colaboradores del Centro Médico Corazón de Jesús, Tarapoto 2019. Mediante el análisis estadístico se obtuvo el coeficiente de ($r = 0,198^{**}$; $p = 0,010$) correlación directa y significativa; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que la oportunidad de ascenso se relaciona de manera positivamente baja con el compromiso organizacional indicando que a mejor Oportunidad de ascenso existirá un mejor compromiso organizacional.

Tabla 10:

Relación del compromiso organizacional con los compañeros de trabajos.

	Clima Organizacional		
	Rho	P	N
Compañeros de trabajo	,306**	,000	169

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

En la tabla 10 se presenta la relación entre el compromiso organizacional y compañeros de trabajo de los colaboradores del Centro Médico Corazón de Jesús, Tarapoto 2019.

Mediante el análisis estadístico se obtuvo el coeficiente de ($r = 0,306^{**}$; $p = 0,000$) correlación directa y significativa; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que los compañeros de trabajo se relacionan positivamente baja con el Compromiso organizacional, indicando que mientras exista un mejor compañerismo laboral, existirá un mejor compromiso organizacional.

3.2. Discusión

La importancia de la investigación fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Centro Médico Corazón de Jesús, Tarapoto 2019. a través de un instrumento que permitió evaluarlos.

En referencia al objetivo general, se encontró que si existe relación entre las variables de estudio ($p=0.000$); lo cual indica que a mayor compromiso organizacional mejor desempeño laboral en los colaboradores. Datos similares se aprecian en el estudio realizado por (Solano & Ramírez, 2017) se conoció que a la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores mantienen una relación significativa y positiva. Ya que se debe a las deficiencias presentadas en las dimensiones de compromiso organizacional, las cuales afectaron considerablemente el desempeño de los colaboradores presentando un nivel regular de 55%, ya que se evidencio la falta de conocimiento en cuanto a las actividades de trabajo realizados. (Alicia, 2015) también se menciona en los resultados que hay relación significativa entre ambas variables. (TENAZOA & CARDOZO, 2015) Existe evidencia empírica que demuestra que existe relación entre el nivel del Compromiso Organizacional y el nivel de desempeño en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Período 2013. Con lo queda demostrada la hipótesis planteada en la presente investigación.

Así mismo podemos ver el estudio de Gomez Giraldez (2013). Los resultados reflejaron que el 50,80% de trabajadores precisaron tener un clima organizacional regular y una satisfacción laboral alta, seguido del 49,2% que presentaron un clima organizacional y una satisfacción laboral regular. Vemos que nuestro estudio llego a demostrarnos con mayor clima organizacional hay un mejor desempeño laboral para cumplir con los objetivos de la organización.

En cuanto a la dimensión contenido de trabajo se encontró que se relaciona de manera directa y significativamente con el clima organizacional ($Rho = ,352^{**}$; $p = 0,000$) de los colaboradores de la municipalidad de Tarapoto; es decir a mayor compromiso organizacional mejor será el contenido de trabajo de los colaboradores; este resultado coincide con un estudio realizado por (GIRALDEZ, 2013) se menciona un porcentaje regular de la dimensión con el personal estudiada, por lo que logran buen desempeño, tiene responsabilidad con su trabajo y sienten que logran un status con su trabajo.

Así mismo la dimensión de supervisión se encontró relación significativa y directa ($Rho = ,418^{**}$; $p = 0,000$); es decir a mayor clima organizacional mejor será la supervisión de los colaboradores. (Hernández, Aguilar, & Espinoza, 2013) Los resultados mencionan que la exposición a la supervisión ya sea abusiva o un clima de agresión en el lugar de trabajo, prevé una mayor intención de participar.

Respecto a la dimensión remuneración se encontró que hay relación significativa y directa ($Rho = ,198^{**}$; $p = 0,010$); es decir a mayor clima organizacional mejor será la remuneración de los colaboradores. (R & M., 2004) concluye que la importancia de la Remuneración se considera como el instrumento mediante el cual las organizaciones retribuyen a los empleados con miras a lograr los objetivos.

En cuanto a la dimensión oportunidad de ascenso se encontró que hay relación significativa y directa ($Rho = ,199^{**}$; $p = 0,010$); es decir a mayor clima organizacional mejor será la oportunidad de ascenso para los colaboradores. (Gomez Giraldez, 2013) menciono que el porcentaje es muy bajo de la dimensión, se determina que los empleados encuestados, solo el 22% esta conformé con la oportunidad de ascenso.

A sí mismo la dimensión compañeros de trabajo se encontró que hay relación significativa y directa ($Rho = ,306^{**}$; $p = 0,000$); es decir a mayor clima organizacional mejor será el compañerismo en el trabajo de los colaboradores. (Gómez Giraldez, 2013) Básicamente el 50% de los empleados encuestados, respondieron que existe frecuencia ayuda y colaboración con sus compañeros de trabajo y por lo tanto, no existe una buena relación con sus compañeros.

4. Conclusiones y recomendaciones

4.1. Conclusiones

Concluyendo con nuestra investigación vemos que los resultados obtenidos mediante el análisis estadístico se obtuvo el coeficiente de ($r = 0,397^{**}$; $p = 0,000$) correlación baja y significativa; indicando que, a mejor nivel del Compromiso organizacional, el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Centro Médico Corazón de Jesús, Tarapoto 2019 también aumentara.

Como segunda conclusión mediante el análisis estadístico se obtuvo el coeficiente de ($r = 0,352^{**}$; $p = 0,000$) correlación directa y significativa; indicando que, a mejor nivel del compromiso organizacional, existirá un mejor desempeño de sus funciones laborales.

Como tercera conclusión mediante el análisis estadístico se obtuvo el coeficiente de ($r = 0,418^{**}$; $p = 0,000$) correlación baja y significativa; indicando que, a mejor nivel del compromiso organizacional, mejorara progresivamente la supervisión en el ámbito laboral.

Como cuarta dimensión mediante el análisis estadístico se obtuvo el coeficiente de ($r = 0,198^{**}$; $p = 0,010$) correlación baja y significativa; indicando que mientras exista una mejor remuneración el compromiso organizacional de los colaboradores aumentara.

como quinta conclusión mediante el análisis estadístico se obtuvo el coeficiente de ($r = 0,198^{**}$; $p = 0,010$) correlación directa y significativa; indicando que a mejor Oportunidad de ascenso existirá un mejor compromiso organizacional.

Por último, mediante el análisis estadístico se obtuvo el coeficiente de ($r = 0,306^{**}$; $p = 0,000$) correlación directa y significativa; indicando que mientras exista un mejor compañerismo laboral, existirá un mejor compromiso organizacional.

4.2. **Recomendaciones**

Dado que el compromiso organizacional se relaciona de manera baja con el desempeño laboral se recomienda o se propone crear mejores estrategias para que el trabajador pueda sentirse comprometido con su organización, en este caso con el “Centro Médico Corazón de Jesús” de Tarapoto.

Al finalizar el trabajo de investigación se desea que haya una mejora continua del mismo en base a los resultados, también se recomienda buscar y realizar programas de compromiso organizacional ya que así este Centro Médico “Corazón de Jesús”, pueda crecer en el desempeño laboral y esto se vea reflejado en mayor incremento económico. Así mismo se sugiere que la gerencia de los Recursos Humanos del Centro Médico “Corazón de Jesús”, incremente presupuestos para el capital humano, para así priorizar el compromiso organizacional para que se pueda desarrollar un buen desempeño del personal.

Se sugiere desarrollar el compromiso afectivo buscando mayor nivel de identificación de los trabajadores del Centro Médico “Corazón de Jesús”.

Finalmente recomendamos a los futuros investigadores profundizar más el tema respecto al compromiso organizacional y el desempeño laboral, ya que así se pueda tener conocimiento y realizar un buen trabajo en la organización, por consiguiente, se pueda tener colaboradores más comprometidos, y esto hará que mejore que su desempeño laboral, y por ende se reflejará en el incremento económico de la organización.

Referencias

- Arias Galicia, F., Varela Sosa, D., Loli Pineda, A., & Quintana Otiniano, M. (2014). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación En Psicología*, 6(2), 13. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v6i2.5147>
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de Tlacahuano. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159–165. Retrieved from www.cienciaytrabajo.cl/7C159/165
- Ruizalba Robledo, J. L. (University of W. L. (2013). El Compromiso Organizacional : Un Valor Personal Y Empresarial En El Marketing Interno Organizational Commitment : a Personal and Business Value in the Internal. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, 1, 67–86.
- Torres, I. (2011). *Autoría Del Trabajo De Graduación*. 109.