



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Compromiso Organizacional y Clima Laboral de los
Trabajadores de la UGEL N° 14 – Oyón-2014**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION**

AUTORAS:

Bach. Olivia Juana Cáceres Contreras

Bach. Reyna Margarita Díaz Fernández

ASESOR:

Mg. Santiago Gallarday Morales

SECCION:

Educación e idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad de la Educación

PERÚ- 2015

Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo a todos los docentes quienes esculpen la mente de una nueva generación y reconocer a los funcionarios de la UGEL-14, por permitir y brindarnos una oportunidad de especialización que irá en beneficio de los estudiantes.

Las autoras.

Agradecimiento:

A Dios, por enseñarnos a practicar las cosas pequeñas y, a partir de ellas, continuamos hacia las grades, también a la virgen de la Asunción, patrona del pueblo de Oyón, por darnos su bendición y ser la inspiración de fe y creer en nuestras potencialidades que alberga nuestro corazón.

Nuestro reconocimiento especial a los profesores de la Escuela de Post Grado de la Universidad “César Vallejo” por encaminarnos por la senda de la investigación científica, y a partir ello, continuar con la prolífera tarea de crear conocimiento en el campo pedagógico, para que los profesores puedan nutrirse de esa rica sabia, para estar al servicio del pueblo con mayor eficiencia. En especial nuestro eterno agradecimiento al Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales, por su inmenso apoyo y dedicación para esta investigación.

Finalmente nuestro agradecimiento a colegas, amigos, y familiares por su apoyo incondicional y desinteresado que nos brindaron para hacer posible la culminación de este trabajo de investigación. nuestro anhelo es contribuir al fortalecimiento de la práctica docente en el aula de todo el ancho y largo del Perú.

Las autoras.

Presentación

Distinguidos miembros del Jurado, ponemos a consideración el presente trabajo de investigación titulado: Compromiso Organizacional y Clima Laboral de los Trabajadores de la Ugel n° 14 –Oyon –2014

Esta investigación, además de cumplir con las normas y reglamento de la Universidad, para optar el grado de Mg. en Administración, tiene como objetivo fundamental determinar la relación entre compromiso organizacional y clima laboral.

La investigación consta de 4 capítulos. En el capítulo I se desarrolla el problema de investigación, seguido del capítulo II donde se aborda el marco teórico, el capítulo III compuesto por el marco metodológico y los resultados presentados en el capítulo IV.

Las Autoras

Índice

	Pág
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1 Planteamiento del problema	13
1.2 Formulación del problema	14
1.3 Justificación	15
1.4 Limitaciones	15
1.5 Antecedentes	16
1.6 Objetivos	22
1.6.1 General	22
1.6.2 Específicos	22
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	23
2.1 Bases teóricas de Compromiso Organizacional	24
2.2 Bases teóricas de Clima Laboral	28
2.3 Definición de términos básicos	29
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	36
3.1 Hipótesis	36
3.1.1. General	36
3.1.2. Específica	36
3.2 Variables	36
3.2.1 Definición conceptual	36
3.2.2 Definición operacional	37
3.3 Metodología	38

3.3.1	Tipo de estudio	38
3.3.2	Diseño	38
3.4	Población y muestra	40
3.5	Método de Investigación	41
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		45
4.1	Análisis descriptivo	46
4.1.1	Compromiso organizacional y clima Laboral	47
4.1.3.	Prueba de hipótesis	55
4.2	Discusión	58
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS		65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		68
ANEXOS		74
	Anexo 1: Matriz de consistencia	75
	Anexo 2: Cuestionario	76
	Anexo 3: Prueba de confiabilidad	80
	Anexo 4: Base de datos	85
	Anexo 5: Certificados de validación	90

Índice de tablas

	Pág
Tabala1: Operacionalización de la variable Compromiso organizacional	39
Tabla 2: Operacionalización de la variable Clima laboral	40
Tabla 3: Validez de los cuestionarios sobre la Compromiso Organizacional y el Clima Laboral	45
Tabla 4: Escala para Interpretar el coeficiente de fiabilidad	46
Tabla 5: Confiabilidad del cuestionario sobre Compromiso Organizacional	46
Tabla 6: Confiabilidad del cuestionario sobre el Clima Laboral	46
Tabla 7: Descripción de la variable compromiso organizacional	49
Tabla 8: Descripción de la dimensión compromiso afectivo	50
Tabla 9: Descripción de la dimensión compromiso continuo	51
Tabla 10: Descripción de la dimensión compromiso normativo	52
Tabla 11: Descripción de la variable clima laboral	53
Tabla 12: Descripción de la dimensión motivación	54
Tabla 13: Descripción de la dimensión compromiso	55
Tabla 14: Descripción de la dimensión solución de conflictos	56
Tabla 15: Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables compromiso organizacional y clima laboral	57
Tabla 16: Coeficiente de correlación de Spearman entre el compromiso afectivo y clima laboral	58
Tabla 17: Coeficiente de correlación de Spearman entre el compromiso continuo y clima laboral	59
Tabla 18: Coeficiente de correlación de Spearman entre el compromiso normativo y clima laboral	60

Índice de figuras

	Pág
Figura 1: Niveles de compromiso organizacional	49
Figura 2 Niveles de la dimensión compromiso afectivo	50
Figura 3 Niveles de la dimensión compromiso continuo	51
Figura 4 Niveles de la dimensión compromiso normativo	52
Figura 5 Niveles de clima laboral	53
Figura 6 Niveles de la dimensión motivación	54
Figura 7 Niveles de la dimensión compromiso	55
Figura 8 Niveles de la dimensión compromiso	56

Resumen

El presente trabajo de investigación, tuvo por objetivo determinar la relación entre Compromiso Organizacional y Clima Laboral de los Trabajadores de la UGEL N° 14 – Oyón- 2014

La investigación es cuantitativa no experimental, se realizó como un estudio transeccional descriptivo correlacional. La muestra fue probabilística aleatoria simple, se obtuvo de una población de 80 trabajadores, quedando una muestra de 66 trabajadores de la UGEL N° 14 de Oyón 2014.

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se aplicó una prueba de consistencia interna a una muestra piloto de 66 trabajadores y se obtuvo el estadístico Alfa de Cronbach para las variables: Compromiso Organizacional y Clima Laboral de los Trabajadores. Luego se procesaron los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 21.0. Por otro lado de acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia que existe relación fuerte positiva entre el Compromiso Organizacional y el Clima Laboral de los trabajadores de la UGEL N° 14 de Oyón Lima, 2014. (sig. (bilateral) = .000 < .05; Rho = .920).

Palabras Clave: Compromiso Organizacional y Clima Laboral.

Abstract

This research work aimed to determine the relationship between Employee Satisfaction and Organizational Commitment of Workers UGELs No. 14 - Oyón-Lima-2014

The experimental research is not quantitative, was conducted as a descriptive correlational study transeccional. The simple random sample was probabilistic, was obtained from a population of 80 workers, leaving a sample of 66 workers UGELs Oyón No. 14 2014.

To establish the reliability of the questionnaire, a test of internal consistency was applied to a pilot sample of 66 workers and the Cronbach's alpha statistic for the variables was obtained: Organizational Commitment and Employee Satisfaction of Workers. Data are then processed, using the SPSS version 21.0 statistical program. Moreover according to the results obtained strong evidence that there is positive relationship between Organizational Commitment and Workclimate workers UGELs No. 14 Oyón Lima, 2014. (Sig. (bilateral) = .000 < .05; Rho = 0.920).

Keywords: Organizational Commitment and Employee Satisfaction.

Introducción

La presente investigación se desarrolla en cuatro capítulos, seguida de las conclusiones y sugerencias, así como de anexos según el lineamiento del protocolo establecido por la Universidad.

El capítulo I: está referido al planteamiento del problema, el cual contiene a su vez el problema general y los problemas específicos, los objetivos de la investigación, el general como los específicos, la justificación y limitaciones además de los antecedentes, nacionales e internacionales, de la investigación.

El capítulo II: está integrado el marco teórico, donde se desarrolla las bases teóricas referidas estas al tratamiento teórico de las variables en estudio, las que se disgregan en las respectivas dimensiones e indicadores, también se aborda la parte referente a la definición de términos básicos relacionados con el tema tratado.

El capítulo III: corresponde al marco metodológico, en el cual se exponen las hipótesis de investigación, tanto la general como las específicas; así también se desarrolla la definición conceptual y operacional de las variables en estudio; la metodología, el tipo de estudio y diseño, descripción de la población y la muestra y la forma del procesamiento de los datos obtenidos, que se utilizó para el desarrollo de la investigación

El capítulo IV: contiene la descripción de resultados, contrastación de hipótesis, discusión, seguido de conclusiones y sugerencias, así como bibliografía y anexos. Finalmente, se presentan las conclusiones y sugerencias que se derivaron de los resultados.

Se espera que el presente estudio motive a continuar con esta línea de investigación, tan necesaria para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, que en su conjunto derivarán en la mejora del servicio educativo que se brinda en las instituciones educativas.