



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y compromiso organizacional en la
unidad territorial de Foncodes en Huancayo, 2014**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Torres Zegarra, Eleuterio

ASESOR:

Dr. Martínez López, Edwin

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ - 2015

Dr. Antonio Lip Licham
Presidente

Dr. Alejandro Sabino Menacho Rivera
Secretario

Dr. Edwin Alberto Martínez López
Vocal

Dedicatoria

Con profundo cariño, sentido reconocimiento y cultura de compromiso, dedico esta tesis a mi familia: A Marcela, esposa y compañera, por su apoyo sostenido e incondicional de siempre; a mis hijos Anyanela, Jhan Carlo y Theo Christian, por ser soporte vivencial del reto de hechura con dignidad; a mis nietos, Leonardo, Julián y Santiago, por sus tiernas alegrías y ser meridianas promesas; a mis hermanos Sebastián, Leonor y Graciela, por compartir el presente; a mis padres, Victoria y Arsenio, por darnos de la vida lo mejor de sus sueños, su templanza y cálido coraje y su indeclinable fe en el mañana.

Agradecimiento

A mis compañeros y compañeras de aula por compartir sus momentos de aprendizaje y las expectativas del nuevo conocimiento.

A profesores y profesoras, quienes asumieron nuestras debilidades como suyas, poniendo siempre a nuestra disposición la fortaleza del saber compartir con ética lo justo y necesario. En especial a Ana Pacheco, por incidir en la revisión de la calidad del proceso y del producto.

Al equipo de trabajo y agentes externos de la Unidad Territorial de Foncodes en Huancayo por darle a la oportunidad un curso de acción y un sentido especial en la operacionalidad de la misión, en la praxis valorativa de la cultura, sin las cuales la visión institucional sería distante y ajena.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Eleuterio Torres Zegarra, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 10146741, con la tesis titulada “Clima organizacional y Compromiso Organizacional en la Unidad Territorial de Foncodes en Huancayo, 2014”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo a título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la ocurrencia de fraude (datos falsos), el plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio ya publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o la falsificación (representar falsamente ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Jesús María, 14 de agosto del 2015.

Eleuterio Torres Zegarra

DNI: 10146741

Presentación

Señores miembros del Jurado Calificador:

En cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, Programa de Maestría en Gestión Pública, se pone a vuestra consideración la investigación titulada “Clima organizacional y compromiso organizacional en la Unidad Territorial de Foncodes en Huancayo, 2014”, con el propósito de optar el grado de Magister en Gestión Pública.

En esta investigación se ha correlacionado resultados del clima organizacional que perciben los trabajadores de planta y agentes externos de la Unidad Territorial de Foncodes en Huancayo con los del compromiso organizacional perfilados a partir de la implementación de la estrategia del rediseño institucional. En tal sentido, deviene en oportuno y necesario analizar el comportamiento e incidencia de las variables a través de sus dimensiones e indicadores, habida cuenta que el nuevo escenario a nivel territorial demanda un perfil de competencias y desempeños que garantice y asegure los resultados, metas y objetivos adscritos a la misión institucional a corto y mediano plazo. El presente trabajo se ha estructurado en seis capítulos, el primero de los cuales incide en la parte Introdutoria como antesala del desarrollo de la investigación en sí, el segundo se centra en el aspecto metodológico que haga comprensible el tratamiento conceptual y operacional de las variables, el tercer capítulo nos introduce a la presentación de los resultados obtenidos por tratamiento estadístico. En los capítulos cuarto, quinto y sexto se cierra el ciclo investigativo propositivo, donde se plantean, luego de la discusión técnico científica, de modo muy conciso las conclusiones y recomendaciones.

Señores miembros del Jurado espero que esta investigación sea debidamente evaluada y merezca su aprobación.

El investigador

Índice de contenido

	Página
Carátula	i
Páginas preliminares	
Página del Jurado.	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I Introducción	13
1.1. Problema	52
1.1.1 Problema general	55
1.1.2 Problemas específicos	55
1.2. Hipótesis	56
1.2.1 Hipótesis general	56
1.2.2 Hipótesis específicas	56
1.3. Objetivos	57
1.3.1 Objetivo general	57
1.3.2 Objetivos específicos	57
II Marco metodológico	59
2.1. Variables	60
2.1.1 Identificación	61
2.1.2 Definición conceptual de clima organizacional	61
2.1.3 Definición del compromiso organizacional	66
2.2. Operacionalidad de variables	71
2.2.1 Dimensiones del Clima organizacional	73
2.2.2 Dimensiones del Compromiso organizacional	85

2.3.	Metodología	98
2.4.	Tipo de estudio.	99
2.5.	Diseño de investigación	100
2.6.	Población, muestra y muestreo	102
2.6.1	Población	102
2.6.2	Muestra	103
2.6.3	Muestreo	105
2.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	113
2.8.	Condiciones de calidad del diseño instrumental	132
2.8.1	Confiabilidad del instrumento de medición	133
2.8.2	Validez de los datos generados	143
2.8.3	Objetividad	157
2.8.4	Baremos de medición para cada variable	160
2.8.5	Plan de análisis de la información	161
2.9.	Aspectos éticos	189
III	Resultados	190
3.1.	Resultados descriptivos.	191
3.2.	Resultados inferenciales	202
IV	Discusión	207
4.1.	General.	208
4.2.	Específica	209
V	Conclusiones.	219
VI	Recomendaciones.	222
VII	Referencias bibliográficas.	224
VIII	Anexos	245
01	Matriz de consistencia.	246
02	Instrumentos aplicados.	249
03	Certificado de validez instrumental por juicio de expertos	257
04	Base de datos.	265
05	Abstract personal	268

Índice de tablas

Página

Tabla 1	Elementos claves de la definición del estudio	72
Tabla 2	Matriz de operacionalidad del Clima Organizacional	83
Tabla 3	Escenario optimista del comportamiento del clima	85
Tabla 4	Matriz de operacionalidad del Compromiso Organizacional	96
Tabla 5	Escenario optimista del comportamiento del compromiso	97
Tabla 6	Composición de la muestra	103
Tabla 7	Distribución de la muestra según género	107
Tabla 8	Distribución de la muestra según grupos étnicos	108
Tabla 9	Distribución de la muestra según grupos étnicos y género	108
Tabla 10	Distribución de la muestra según nivel educativo	109
Tabla 11	Distribución de la muestra según condición laboral	110
Tabla 12	Distribución de la muestra según tiempo de servicios	110
Tabla 13	Distribución de la muestra según cargo ocupacional	111
Tabla 14	Escalas de valoración tipo Likert de la medición de variables	116
Tabla 15	Resumen del procesamiento de los casos	139
Tabla 16	Estadísticos de fiabilidad	140
Tabla 17	Valores del coeficiente de Cronbach para el clima	140
Tabla 18	Matriz de fiabilidad de la variable Clima organizacional	141
Tabla 19	Resumen de procesamiento de los casos	141
Tabla 20	Estadísticos de fiabilidad	141
Tabla 21	Matriz de fiabilidad de la variable Compromiso organizacional	142
Tabla 22	Valores del coeficiente Cronbach del compromiso	143
Tabla 23	Validez por juicio de expertos	151
Tabla 24	Baremos diferenciados por variable de estudio	160
Tabla 25	Estadísticas básicas del clima y sus dimensiones	190
Tabla 26	Estadísticas básicas del compromiso y sus dimensiones	190
Tabla 27	Percepción del clima organizacional	191
Tabla 28	Percepción sobre el potencial humano	192
Tabla 29	Percepción sobre diseño organizacional	194
Tabla 30	Percepción sobre cultura organizacional	195
Tabla 31	Percepción sobre compromiso organizacional	196
Tabla 32	Percepción sobre compromiso afectivo	197
Tabla 33	Percepción sobre compromiso calculado	198
Tabla 34	Percepción sobre compromiso normativo	199
Tabla 35	Correlación entre el clima y el compromiso organizacional	201
Tabla 36	Correlación entre el clima y el compromiso afectivo	202
Tabla 37	Correlación entre el clima y el compromiso calculado	203
Tabla 38	Correlación entre el clima y el compromiso normativo	204
Tabla 39	Matriz de consistencia	247
Tabla 40	Matriz de diseño de investigación	248

Índice de Figuras

	Página	
Figura 1	Modelo de sistema de funcionamiento organizacional	27
Figura 2	Modelo interactivo del clima organizacional.	28
Figura 3	Componentes del clima organizacional	30
Figura 4	Componentes del compromiso organizacional	33
Figura 5	Condicionantes que inciden en el compromiso organizacional	33
Figura 6	Componentes del compromiso organizacional	37
Figura 7	Incidencia de los macroprocesos de nivel central	45
Figura 8	Implicancias hacia atrás y hacia adelante del proceso	46
Figura 9	Problemática organizacional en la Unidad Territorial	50
Figura 10	Formulación del problema.	53
Figura 11	El planteo hipotético y la gradualidad del cambio situacional	54
Figura 12	El planteo de los problemas de investigación organizacional	56
Figura 13	El planteo de los objetivos de la investigación organizacional	58
Figura 14	Identificación de las variables de estudio	60
Figura 15	Mapa de procesos de la Unidad Territorial Huancayo	73
Figura 16	Diagrama del proceso de investigación	98
Figura 17	Gráfica del diseño correlacional	101
Figura 18	Organigrama funcional de la UTH	102
Figura 19	Organigrama funcional de la UTH modificado	104
Figura 20	Aspectos claves en la determinación de la muestra	106
Figura 21	Diagrama del proceso de investigación	118
Figura 22	Pasos para elaborar el cuestionario	119
Figura 23	Pasos a seguir en el diseño del cuestionario	127
Figura 24	Formato certificado de validez del instrumento de medición	128
Figura 25	Metodología gráfica y procedimental del análisis de datos	161
Figura 26	Procesos para efectuar el análisis estadístico de datos	163
Figura 27	Vista de datos en el SPSS 21	168
Figura 28	Vista de variables en el SPSS 21	168
Figura 29	Percepción diferenciada del clima organizacional	192
Figura 30	Percepción del potencial humano según niveles	193
Figura 31	Percepción del diseño organizacional según niveles	194
Figura 32	Percepción de la cultura organizacional	195
Figura 33	Percepción del compromiso organizacional	196
Figura 34	Percepción del compromiso afectivo	198
Figura 35	Percepción del compromiso calculado	199
Figura 36	Percepción del compromiso normativo	200

Resumen

En el presente estudio se ha investigado la relación entre los niveles de clima organizacional y los grados de compromiso organizacional. La investigación tuvo como problema general: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Unidad Territorial de Foncodes en Huancayo, 2014? Siendo el objetivo general “Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Unidad Territorial de Foncodes en Huancayo, 2014”

El tipo de investigación fue básica, sustantiva, con el correspondiente diseño correlacional _transversal, la muestra estuvo representada por 50 trabajadores y colaboradores de la Unidad Territorial de Foncodes en Huancayo. Las técnicas de investigación empleadas han sido: el fichaje, el análisis documental, la observación directa y el empleo de encuestas para recoger información sobre ambas variables.

Entre los resultados más importantes obtenidos con la prueba estadística de Rho de Spearman cabe mencionar la existencia de niveles de correlación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Unidad Territorial de Foncodes en Huancayo, con un valor calculado para $p=0.0000$ y una correlación de 0.967. Por lo cual se concluye que si existe relación directa, muy alta y significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Unidad Territorial de Foncodes en Huancayo, 2014.

Palabras clave: clima laboral, compromiso organizacional

Abstract

In the present study, we have studied the Relationship between levels of work environment and organizational commitment. The research had the general problem; what is the relationship between the work environment and organizational commitment in the workers in the territorial unit of Foncodes at Huancayo, 2014? And the general objective is: To determine the relationship between the work environment and organizational commitment in the workers in the territorial unit of Foncodes at Huancayo, 2014.

The type of research was substantive basic; the design was correlational. The sample was represented by 50 workers and collaborators of the territorial unit of Foncodes at Huancayo. The research methods used have been: the signing, documentary analysis, direct observation and the use of surveys to collect information on both variables.

Among the most important results obtained with the statistical test of Spearman Rho are the following: that there was significant correlation between the work environment and organizational commitment of workers in the territorial unit of Foncodes at Huancayo with a calculated value for $p=0.000$ and a correlation of 0.967. Therefore it is concluded that there is direct, very high and significant relationship between the work environments with organizational commitment the workers in the territorial unit of Foncodes at Huancayo, 2014

Key words: work environment and organizational commitment