



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El compromiso organizacional y la productividad laboral
en la UGEL 15 – Huarochirí, 2015**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Magíster en Gestión Pública**

AUTORA:

Br. Pérez Mestanza, Carmen Elena

ASESORA:

Dra. Alza Salvatierra, Silvia del Pilar

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ - 2016

Página del jurado

Mgr. Candia Menor Marco Antonio
Presidente

Dra. Napaico Arteaga Miriam Elizabeth
Secretario

Dra. Alza Salvatierra Silvia del Pilar
Vocal

Dedicatoria

A mis familiares y amigos quienes estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, para culminar y alcanzar mis metas, gracias por su apoyo incondicional.

Carmen.

Agradecimientos

A mis maestros que con sus enseñanzas siempre me han incentivando para seguir adelante y a mi familia por entenderme en aquellos momentos de mi ausencia para cumplir las metas.

Carmen.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Carmen Elena Pérez Mestanza con DNI N° 21534228, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “El compromiso organizacional y la productividad laboral en la UGEL 15 – Huarochirí, 2015” 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 optar algún grado académico previo o 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 presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Lima, abril del 2016.

Carmen Elena Pérez Mestanza

DNI N° 21534228

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la sección de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para optar el grado de Maestría en Gestión Pública, presento la tesis titulada: “El compromiso organizacional y la productividad laboral en la UGEL 15 – Huarochirí, 2015”. La investigación tiene la finalidad de determinar la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en la UGEL N° 15 – Huarochirí, en el año 2015.

El documento consta de ocho capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último, en el octavo capítulo, los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La autora.

Contenido

| | Páginas |
|---|----------------|
| Carátula | i |
| Página del Jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| RESUMEN | xii |
| ABSTRACT | xiii |
| | |
| I. INTRODUCCIÓN | |
| 1.1. Antecedentes | 13 |
| 1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística | 16 |
| 1.3. Justificación | 24 |
| 1.4. Problema | 26 |
| 1.5. Hipótesis | 27 |
| 1.6. Objetivos | 28 |
| | |
| II. MARCO METODOLÓGICO | |
| 2.1. Variables | 30 |
| 2.2. Operacionalización de variables | 31 |
| 2.3. Metodología | 33 |
| 2.4. Tipos de estudio | 33 |
| 2.5. Diseño | 33 |
| 2.6. Población, muestra y muestreo | 34 |
| 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 35 |
| 2.8. Métodos de análisis de datos | 36 |

| | |
|--|----|
| III. RESULTADOS | 39 |
| IV. DISCUSIÓN | 56 |
| V. CONCLUSIONES | 59 |
| VI. RECOMENDACIONES | 61 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 63 |

Anexos

| | |
|----------|--------------------------------------|
| Anexo 1: | Artículo científico. |
| Anexo 2: | Matriz de consistencia. |
| Anexo 3: | Constancia de la institución. |
| Anexo 4: | Instrumentos. |
| Anexo 5: | Fichas técnicas de los instrumentos |
| Anexo 6: | Formatos de validación. |
| Anexo 7: | Operacionalización de las variables. |
| Anexo 8: | Confiabilidad de los instrumentos. |
| Anexo 9: | Base de datos. |

Lista de tablas

| | | Páginas |
|----------|---|----------------|
| Tabla 1 | Operacionalización de la variable compromiso organizacional | 31 |
| Tabla 2 | Operacionalización de la variable productividad laboral | 32 |
| Tabla 3 | Distribución de la población | 34 |
| Tabla 4 | Confiabilidad de los instrumentos | 36 |
| Tabla 5 | Distribución de los niveles del compromiso organizacional | 39 |
| Tabla 6 | Distribución de los niveles de la dimensión compromiso afectivo | 40 |
| Tabla 7 | Distribución de los niveles de la dimensión compromiso de continuidad | 41 |
| Tabla 8 | Distribución de los niveles de la dimensión compromiso normativo | 42 |
| Tabla 9 | Distribución de los niveles de la variable productividad laboral | 43 |
| Tabla 10 | Distribución de los niveles de la dimensión planificación estratégica | 44 |
| Tabla 11 | Distribución de los niveles de la dimensión recursos humanos | 45 |
| Tabla 12 | Distribución de los niveles de la dimensión actividades y procesos | 46 |
| Tabla 13 | Distribución de los niveles de la dimensión recursos materiales | 47 |
| Tabla 14 | Distribución de los niveles de la dimensión valores | 48 |
| Tabla 15 | Distribución de los niveles de la dimensión innovación e investigación | 49 |
| Tabla 16 | Distribución de los niveles de la dimensión servicios y productos | 50 |
| Tabla 17 | Correlación y significación entre las variables compromiso organizacional y productividad laboral | 51 |
| Tabla 18 | Correlación y significación entre la dimensión compromiso afectivo y la variable productividad laboral | 52 |
| Tabla 19 | Correlación y significación entre la dimensión compromiso de continuidad y la variable productividad laboral | 54 |
| Tabla 20 | Correlación y significación entre la dimensión compromiso normativo y la variable productividad laboral | 55 |

Lista de figuras

| | Páginas | |
|-----------|--|----|
| Figura 1 | Diagrama del diseño correlacional | 34 |
| Figura 2 | Distribución de los niveles del compromiso organizacional | 39 |
| Figura 3 | Distribución de los niveles de la dimensión compromiso afectivo | 40 |
| Figura 4 | Distribución de los niveles de la dimensión compromiso continuidad | 41 |
| Figura 5 | Distribución de los niveles de la dimensión compromiso normativo | 42 |
| Figura 6 | Distribución de los niveles de la variable productividad laboral | 43 |
| Figura 7 | Distribución de los niveles de la dimensión planificación estratégica | 44 |
| Figura 8 | Distribución de los niveles de la dimensión recursos humanos | 45 |
| Figura 9 | Distribución de los niveles de la dimensión actividades y procesos | 46 |
| Figura 10 | Distribución de los niveles de la dimensión recursos materiales | 47 |
| Figura 11 | Distribución de los niveles de la dimensión valores | 48 |
| Figura 12 | Distribución de los niveles de la dimensión innovación e investigación | 49 |
| Figura 13 | Distribución de los niveles de la dimensión servicios y productos | 50 |

Resumen

La investigación que tiene como título “El compromiso organizacional y la productividad laboral en la UGEL 15 – Huarochirí, 2015”, partió del problema general ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la UGEL 15 – Huarochirí, 2015? Dicha investigación tuvo como objetivo general de caracterizar la relación entre compromiso organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL N° 15 – Huarochirí, 2015.

La investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental, de corte transversal con una muestra de 58 trabajadores. Se aplicó como instrumento un cuestionario tipo escala de Likert para las dos variables, se realizó la validez de contenido por juicio de expertos y se ha determinado su confiabilidad mediante el estadístico Alpha de Cronbach para las dos variables, del mismo modo se utilizó el análisis de prueba no paramétrica y se realizó el análisis con la prueba Rho de Spearman.

En los resultados se concluye que existe una relación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral, teniendo un coeficiente de correlación de .915, interpretándose como una correlación positiva muy alta, con un $p = 0.000$ ($p < 0.01$).

Palabras clave: Compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso continuo y productividad laboral.

Abstract

The research is entitled "Organizational commitment and labor productivity in the UGELs 15 - Huarochirí, 2015", left the general problem What is the relationship between organizational commitment and labor productivity in workers UGELs 15 - Huarochirí, 2015? Such research was general objective to characterize the relationship between organizational commitment and labor productivity of workers UGELs No. 15 - Huarochirí, 2015.

The research was basic kind, with a non-experimental design, with a cross section sample of 58 workers. Was applied as instrument a questionnaire type Likert scale for both variables, content validity by expert judgment was made and determined its reliability by Alpha statistic Cronbach for the two variables, the same way the analysis was used nonparametric test and analysis with Spearman rho test was performed.

In the results it is concluded that there is a positive and significant relationship between organizational commitment and labor productivity, with a correlation coefficient of .915, interpreted as a very high positive correlation $\rho = 0.000$ with ($\rho < 0.01$).

Keywords: Organizational commitment, affective commitment, normative commitment, continuous commitment and labor productivity