



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima laboral y compromiso organizacional del
personal bajo contratación administrativa de
servicios del Ministerio de Energía y Minas, Lima-
2015**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magister en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Edward Johannis Montes Ccarhuaz

ASESOR:

Mgtr. Miluska Vega Guevara

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

PERÚ-2015

Páginas del Jurado

Dr. John Morillo Flores
Presidente

Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont
Secretaria

Mgtr. Miluska Vega Guevara
Vocal

Dedicatoria

A mis padres, Francisco y Luz, quienes guían mis pasos y a mis hermanos Elizabeth, Arthur y William porque con su apoyo incondicional han permitido que mi esfuerzo y dedicación se hagan realidad para lograr mis metas profesionales.

El Autor.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a los asesores, docentes, directivos e instituciones que han colaborado en la elaboración de la presente investigación.

A mis familiares por ser el principal apoyo en mi superación personal y profesional, por brindarme su confianza y aliento incondicional.

El Autor.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Edward Johannis Montes Ccarhuaz, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 41577327, con la tesis titulada “El clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores bajo contratación administrativa de servicios del Ministerio de Energía y Minas, Lima - 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 obtener 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 falta 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, 16 de abril del 2016.

Edward Johannis Montes Ccarhuaz

DNI N° 41577327

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

Se pone a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado “El clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores bajo contratación administrativa de servicios del Ministerio de Energía y Minas, Lima - 2015”.

El tema es de interés, porque el conocer los niveles de clima y compromiso en la entidad nos permitirá identificar algunos puntos críticos, los cuales podrían ser objeto de corrección y/o mejora, buscando que las trabajadores tengan mejores logros en sus objetivos de índole laboral las mismas que incidan en el mejoramiento del desempeño y/o productividad de la entidad.

Cumplo con el desarrollo de esta investigación acorde a las exigencias y requisitos del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Magister en Gestión Pública.

Así cumpliendo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, esta investigación está organizada y estructurada en ocho capítulos fundamentales, que incluyen la Introducción, el Marco Metodológico, los resultados de la investigación, la discusión de nuestros resultados, las conclusiones y recomendaciones de la investigación, así como las referencias bibliográficas y anexos.

El informe de esta investigación fue elaborado siguiendo el protocolo de la Escuela de Post grado de la Universidad y es puesto a vuestra disposición para su análisis y las observaciones que estimen pertinentes.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiv
Capítulo I. Introducción	
1.1. Antecedente	17
1.2. Fundamentación científica	25
1.2.1. Clima laboral	25
1.2.2. Compromiso organizacional	35
1.3. Justificación	39
1.4. Problema	41
1.5. Hipótesis	44
1.6. Objetivos	45
Capítulo II. Marco metodológico	
2.1. Variables	48

2.2. Operacionalización de variables	49
2.3. Metodología	50
2.4. Tipo de estudio	50
2.5. Diseño	51
2.6. Población muestra y muestreo	51
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
2.8. Validez y confiabilidad	56
2.9. Métodos de análisis de datos	58
Capítulo III. Resultados	59
Capítulo IV. Discusiones	73
Capítulo V. Conclusiones	79
Capítulo VI. Recomendaciones	81
Capítulo VII. Referencias bibliográficas	83
Capítulo VIII. Apéndices	89
Apéndice 1: Matriz de Consistencia	90
Apéndice 2: Matriz operacional de las variables.	93
Apéndice 3: Instrumentos	96
Apéndice 4: Certificado de validez de los instrumentos	99
Apéndice 5: Base de datos.	103
Apéndice 6: Artículo Científico	117

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de variable clima laboral	48
Tabla 2	Matriz de operacionalización de variable compromiso organizacional	48
Tabla 3	Validez del instrumento clima laboral	55
Tabla 4	Validez del instrumento compromiso organizacional	55
Tabla 5	Clima laboral percibido por el personal bajo contratación administrativa de servicios del Ministerio de Energía y Minas, Lima-2015.	59
Tabla 6	Clima laboral percibido por el personal bajo contratación administrativa de servicios del Ministerio de Energía y Minas, Lima-2015, según sus dimensiones	60
Tabla 7	Compromiso organizacional percibido por el personal bajo contratación administrativa de servicios del Ministerio de Energía y Minas, Lima-2015.	61
Tabla 8	Compromiso organizacional percibido por el personal bajo contratación administrativa de servicios del Ministerio de Energía y Minas, Lima-2015, según sus dimensiones	63
Tabla 9	Clima laboral y compromiso organizacional percibido por el personal bajo contratación administrativa de servicios del Ministerio de Energía y Minas, Lima-2015, según sus dimensiones	63

Tabla 10	Relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores bajo contratación administrativa de servicios del Ministerio de Energía y Minas, Lima-2015.	66
Tabla 11	Relación entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores bajo contratación administrativa de servicios del Ministerio de Energía y Minas, Lima-2015.	66
Tabla 12	Relación entre el involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores bajo contratación administrativa de servicios del Ministerio de Energía y Minas, Lima-2015.	67
Tabla 13	Relación entre la supervisión y el compromiso organizacional de los trabajadores bajo contratación administrativa de servicios del Ministerio de Energía y Minas, Lima-2015	68
Tabla 14	Relación entre la comunicación y el compromiso organizacional de los trabajadores bajo contratación administrativa de servicios del Ministerio de Energía y Minas, Lima-2015.	69
Tabla 15	Relación entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores bajo contratación administrativa de servicios del Ministerio de Energía y Minas, Lima-2015.	70

Lista de figuras

		Pág.
Figura 1	Clima laboral percibido por el personal bajo contratación administrativa de servicios del Ministerio de Energía y Minas, Lima-2015.	59
Figura 2	Clima laboral percibido por el personal bajo contratación administrativa de servicios del Ministerio de Energía y Minas, Lima-2015, según sus dimensiones.	60
Figura 3	Compromiso organizacional percibido por el personal bajo contratación administrativa de servicios del Ministerio de Energía y Minas, Lima-2015.	61
Figura 4	Compromiso organizacional percibido por el personal bajo contratación administrativa de servicios del Ministerio de Energía y Minas, Lima-2015, según sus dimensiones.	62
Figura 5	Clima laboral y compromiso organizacional percibido por el personal bajo contratación administrativa de servicios del Ministerio de Energía y Minas, Lima-2015, según sus dimensiones	64

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar si existe relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores bajo contratación administrativa de servicios del Ministerio de Energía y Minas – Lima.

La investigación desarrollada es básica, de nivel descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental y transversal, el propósito del mismo, la muestra estuvo conformada por 152 trabajadores bajo contratación administrativa de servicios que ha constituido la unidad de análisis y que fueron determinados por muestreo aleatorio simple, asimismo, los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios cuya validez y fiabilidad fueron debidamente demostrados dado que presentaron coeficientes con valores aceptables y altos de Alpha de Cronbach. Los datos fueron procesados con el Programa SPSS 22. La naturaleza cualitativa de las variables de estudio nos permitió emplear la prueba no paramétrica Rho de Spearman para la contratación de las hipótesis.

Los resultados obtenidos evidencian niveles medios de ambas variables, puesto que el 69% de los trabajadores que perciben un clima laboral de nivel medio, presentan también niveles de compromiso organización medios, asimismo, con relación a las dimensiones del clima laboral, la dimensión de supervisión es la mejor, debido a que el 30% de los trabajadores percibe un nivel alto de ella, asimismo, la dimensión supervisión es la peor calificada en vista que el 34% de los trabajadores percibe un nivel bajo de ella. De otro lado con relación a las dimensiones del compromiso organizacional, el compromiso normativo es el mejor calificado, puesto que el 24% de los trabajadores presentan niveles altos, mientras que el compromiso de continuación es el peor calificado debido a que el 33% de los trabajadores percibe un nivel bajo del mismo.

Finalmente, se demostró que existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores bajo contratación administrativa de servicios ($r = 0,742$), es decir que a medida que se mejore la percepción del clima laboral, también mejorará el compromiso de los trabajadores del Ministerio de Energía y Minas.

Palabras clave: Clima laboral, compromiso organizacional.

Abstract

This study aims to determine whether a relationship exists between the work environment and organizational commitment of workers in administrative contracting with the Ministry of Energy and Mines - Lima.

The research developed is basic, descriptive and correlational level, with a non-experimental and cross-sectional design, its purpose, the sample consisted of 152 workers under administrative service contract that has been the unit of analysis and were determined by sampling simple random also the instruments used were two questionnaires whose validity and reliability were duly demonstrated since presented coefficients with acceptable and high values of Cronbach Alpha. The data were processed with the SPSS program 22. The qualitative nature of the study variables allowed us to use the non-parametric Spearman rho test for hiring hypotheses.

The results show average levels of both variables, since 69% of workers receiving a work climate midlevel, also have levels of commitment means organization also relative to the size of the working environment, the dimension of supervision is the best, because 30% of workers perceive a high level of it also monitoring dimension is qualified given that 34% of workers perceived a low level it worse. On the other side relative to the dimensions of organizational commitment, normative commitment is best qualified, since 24% of workers have high levels, while the commitment below is qualified worse because 33% of the workers receive a low level thereof.

Finally, it was shown that there is a direct and significant relationship between the work environment and organizational commitment of workers under administrative service

contracts ($r = 0.742$), ie as it improves the perception of the work environment, also improve commitment of workers in the Ministry of Energy and Mines

Keywords: Work environment, organizational commitment.