



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura y compromiso organizacional de los  
trabajadores de la Municipalidad del Rímac. Lima,  
2016.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Magíster en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Carmen Rosa Huamaní Malpartida

**ASESORA:**

Mg. Miluska Vega Guevara

**SECCIÓN:**

Gestión Pública

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del talento humano

**PERÚ-2017**

Página del jurado

Dra. Luzmila Garro Aburto  
Presidente

Dr Jorge Díaz Dumont  
Secretaria

Mg. Miluska Vega Guevara  
Vocal

### Dedicatoria

Mi tesis la dedico a mis hijos Oswaldo Christian, César Alí, José Enrique y Cinthya Amelia que han sido mi mayor motivación para superarme, este logro es gracias a ustedes de culminar mis estudios con éxito que son mi razón de ser. Dios los bendiga.

### Agradecimiento

A mis amigos Cristhian y Dorelly que compartimos el conocimiento, alegría y compañerismo apoyándome con su amistad para lograr mis objetivos

Gracias al equipo que formamos llegamos hasta el final del camino que nos trazamos, eternamente agradecida.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Carmen Rosa Huamaní Malpartida, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 06800587, con la tesis titulada “Cultura y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac. Lima, 2016”.

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, de del 2016

.....  
Bach. Carmen Rosa Huamaní Malpartida  
DNI N° N° 06800587

## Presentación

Señores miembros del jurado:

Actualmente, la gestión pública se encuentra enmarcada en el proceso de modernización del estado establecido como política del gobierno central; en este proceso resulta de vital importancia considerar las características o peculiaridades que presenta la cultura en cada una de estas organizaciones y como éstas pueden estar relacionadas con el nivel de compromiso que presentan los trabajadores dentro de las entidades públicas, pues permiten identificar las condiciones bajo las cuales se viene laborando. Los gobiernos locales, no son ajenos a este proceso, razón por la cual se planteó la ejecución de este trabajo de investigación, con la intención de conocer la cultura organizacional en la Municipalidad del Rímac y cómo ésta está relacionada con el nivel de compromiso que presentan sus trabajadores. La información obtenida y procesada, permitirá formular, diseñar o mejorar las estrategias que ayuden a desarrollar una mejor cultura y un buen compromiso organizacional, lo que redundará en la mejora significativa de los procesos administrativos y calidad del servicio que presta la Municipalidad.

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.

La autora

## Índice

	Pàg.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción:	
1.1 Antecedentes.	14
1.2 Fundamentación científica.	20
1.3 Justificación	36
1.4 Problema	38
1.5 Hipótesis	40
1.6 Objetivos	40
II. Marco metodológico	
2.1 Variables	43
2.2 Operacionalización de variables	44
2.3 Metodología	46
2.4 Tipo de investigación	46

2.5	Diseño	44
2.6	Población, muestra y muestreo	47
2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
2.8	Métodos de análisis de datos	51
III.	Resultados	
3.1	Descripción de resultados	53
3.2	Contrastación de hipótesis	57
IV.	Discusión	61
V.	Conclusiones	67
VI.	Recomendaciones	69
VII.	Referencias	71
VIII	Apéndices	78
	Apéndice 1:Matriz de consistencia	
	Apéndice 2:Matriz operacional de variables	
	Apéndice 3:Instrumentos	
	Apéndice 4: Certificado de validez de instrumentos	
	Apéndice 5: Matriz de datos	
	Apéndice 6:Artículo científico	

### Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1: Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional	44
Tabla 2: Matriz de operacionalización de la variable motivación organizacional	45
Tabla 3: Validez de los instrumento, según expertos	50
Tabla 4: Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach	50
Tabla 5: Escala de correlación según el rango de valores	51
Tabla 6: Cultura organizacional percibida por el personal que labora en la Municipalidad del Rímac, Lima 2016	53
Tabla 7: Compromiso organizacional del personal que labora en la Municipalidad del Rímac, Lima 2016	54
Tabla 8: Dimensiones de la Cultura organizacional percibida por los trabajadores en la Municipalidad del Rímac, Lima 2015	55
Tabla 9: Cultura organizacional y nivel de compromiso de los trabajadores que laboran en la Municipalidad del Rímac, Lima 2016	56
Tabla 10: Correlación entre la percepción de la cultura organizacional y el nivel de compromiso de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac.	57
Tabla 11: Correlación entre las representaciones visibles y el nivel de compromiso de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac.	58
Tabla 12: Correlación entre los valores y creencias y el nivel de compromiso de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac.	59
Tabla 13: Correlación entre los supuestos compartidos y el nivel de compromiso de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac..	60

### Lista de figuras

	Pág.
Figura 1: Cultura organizacional percibida por el personal que labora en la Municipalidad del Rímac, Lima 2016	53
Figura 2: Nivel de compromiso organizacional del personal que labora en la Municipalidad del Rímac. Lima 2016	54
Figura 3: Dimensiones de la Cultura organizacional percibida por los trabajadores en la Municipalidad del Rímac, Lima 2015	55
Figura 4: Cultura organizacional y nivel de compromiso de los trabajadores que laboran en la Municipalidad del Rímac, Lima 2016.	56

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo fundamental determinar la relación que existía entre la cultura y el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad del Rímac. Se desarrolló la investigación desde un enfoque cuantitativo, como un estudio básico de nivel correlacional, aplicando un diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo constituida por 90 servidores que se encontraban laborando en dicha institución durante el año 2016; se realizó un muestreo censal y se trabajó con toda la población. Se emplearon como instrumentos el cuestionario para medir la cultura organizacional de Schein (2004) y la escala de compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993).

Los resultados evidenciaron que el 44.4% de los trabajadores de la Municipalidad del Rímac, consideran que la cultura organizacional es moderada, el 37.8 % lo perciben como fuerte y 17.8 % lo consideran que es débil. Así mismo se determinó que el 47.8% del personal que labora en esta Municipalidad presenta un nivel de compromiso alto, el 31.1% un nivel medio y el 21.1 % un nivel de compromiso bajo, lo que confirmó la hipótesis de que existe una elevada relación entre la cultura organizacional y el nivel de compromiso que presentan los trabajadores de la Municipalidad del Rímac ( $r= 0.908^{**}$ ).

**Palabras clave:** Gestión municipal, liderazgo, valores institucionales

### **Abstract**

This research has as main objective was to determine the relationship between culture and organizational commitment of the servers of the Municipality of Rimac. The research was developed from a quantitative approach as a basic level correlational study, using a non-experimental cross-sectional design. The population studied consisted of 90 servicers who were working at that institution during 2016; a census tract sampling was performed and worked with the entire population. Were used as instruments the questionnaire to measure organizational culture of Schein (2004)) and the scale of organizational commitment Meyer, Allen and Smith (1993).

The results showed that 44.4% of workers in the Municipality of Rimac, consider that organizational culture is moderate, 37.8% perceive it as strong and 17.8% consider it weak. It also was determined that 47.8% of staff working in this municipality presents a high level of commitment, 31.1% a medium level and 21.1% a low level of commitment, confirming the hypothesis that there is a strong relationship between organizational culture and level of commitment that present workers of the Municipality of Rimac ( $r = 0.908^{**}$ ).

**Keywords:** Municipal management, leadership, organizational values