



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y compromiso organizacional en la  
municipalidad de Independencia**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Samuel Saul Zamudio Cardenas

**ASESOR:**

M. Sc. Abner Chávez Leandro

**SECCIÓN:**

Ciencias Administrativas y Médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del talento humano

**PERÚ - 2015**

**Página del Jurado**

Dra. Isabel Menacho Vargas

---

Presidente

Dra. Gladys Sánchez Huapaya

---

Secretaria

M. Sc. Abner Chavez Leandro

---

Vocal

## **Dedicatoria**

En primer lugar agradecemos a Dios por darnos la vida, permitirnos lograr nuestras metas trazadas.

A mi madre que desde niño me enseñó a acariciar mi sueño y me mostro que detrás de cada logro hay un nuevo desafío. A Ghael Thiago mi hijo por enseñarme a Cumplir mis sueños

## **Agradecimiento**

A las personas que han hecho posible el desarrollo de este trabajo y a nuestros maestros, a quienes les debemos nuestra gratitud por el apoyo incondicional y su espacio dedicado en el asesoramiento.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo **Samuel Saúl Zamudio Cárdenas**, estudiante del programa de Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 09918219, con la tesis titulada “**Clima organizacional y compromiso organizacional en la municipalidad de Independencia durante el Año 2014**”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi auditoria.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las Fuentes consultadas. Por lo tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni Parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; 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 presente en la tesis se constituirán en aportes en a la realidad investigada.

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

Lima, febrero 2015

**Samuel Saúl Zamudio Cárdenas**

DNI 09918219

## **Presentación**

Señor Presidente; señores miembros del jurado calificador:

En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos 2010 para optar el grado de Magister en Gestión Pública de la Universidad Privada —César Vallejo, ponemos a disposición de los miembros del jurado la presente tesis titulada Clima Organizacional y Compromiso organizacional en la municipalidad de Independencia.

Esperando que el contenido del siguiente trabajo de investigación atienda las expectativas puestas en toda la estructura y planificación de acciones ejecutadas

Para lograr los objetivos propuestos, el estudio se ha dividido en cuatro capítulos: El capítulo I, que contiene el planteamiento del problema, justificación, relevancias contribución, preguntas de investigación, objetivos generales y específicos. En el capítulo II se hace referencia al marco referencial, donde se incluye los antecedentes nacionales e internacionales, el marco teórico, que sustenta la perspectiva teórica. El capítulo III, comprende la hipótesis y las variables, además la identificación y descripción de variables así como la operacionalidad de las variables. El capítulo IV, comprende el marco metodológico de la investigación, considerando tipo de investigación, población, técnicas e instrumentos y procedimientos de recolección de datos así como también método de análisis de datos. En el capítulo V se considera el trabajo de campo que considera la presentación de los resultados, así como su interpretación, y la contratación de las hipótesis y por último el capítulo VI, se presenta la discusión, en la cual se consideran las conclusiones y recomendaciones, así como las referencias bibliográficas.

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

## Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	xv
<b>CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	
1.1 Realidad Problemática	18
1.2 Formulación del problema	19
1.2.1 Problema General	19
1.2.2 Problema Específico	19
1.3 Justificación	20
1.3.1 Teórica	20
1.3.2 Práctica	20
1.3.3 Metodológica	21
1.4 Objetivos	21
1.4.1 Objetivos Generales	21
1.4.2 Objetivos Específicos	22
<b>CAPÍTULO II MARCO REFERENCIAL</b>	
2.1 Antecedentes	24
2.1.1 Antecedentes Nacionales	24
2.1.2 Antecedentes Internacionales	25
2.2 Marco Teórico	27
2.2.1 Definición del Clima Organizacional	27
2.2.2 Definición de compromiso Organizacional	31

2.3 Marco conceptual	35
<b>CAPÍTULO III HIPOTESIS Y VARIABLES</b>	
3.1 Hipótesis	38
3.1.1 Hipótesis General	38
3.1.2 Hipótesis Específicos	38
3.2 Identificación de variables	38
3.2.1 Definición Conceptual	38
3.3 Operacionalización de variables	39
<b>CAPÍTULO IV MARCO METODOLÓGICO</b>	
4.1 Tipo de investigación	42
4.2 Diseño de investigación	42
4.2.1 Población, muestra y muestreo	43
4.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
4.3.1 La técnica	43
4.3.2 Instrumento	44
4.4 Validación y confiabilidad del instrumento	46
4.5 Procedimientos de recolección de datos	47
4.6 Métodos de análisis de datos	47
<b>CAPÍTULO V RESULTADOS</b>	
5.1 Presentación de resultados	50
5.1.1 Descripción	50
5.2 Construcción de la hipótesis	55
5.2.1 prueba de Hipótesis	55
<b>CAPÍTULO VI DISCUSIÓN</b>	
Discusión	61
<b>CONCLUSIONES</b>	
Conclusiones	65
<b>RECOMENDACIONES</b>	
Recomendaciones	67
<b>REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS</b>	
Referencias bibliográfica	69



## **ANEXOS**

Anexo 1. Matriz de consistencia	73
Anexo 2. Data para confiabilidad del cuestionario sobre expectativas	80
Anexo 3. Data para confiabilidad del cuestionario sobre percepción	82
Anexo 4. Base de datos	84
Anexo 5. Ficha de validación de instrumento	96

## Índice de tablas

	Página.
Tabla 1. Operacionalización del variable clima organizacional.	39
Tabla 2. Operacionalización de la variable compromiso organizacional.	40
Tabla 3. Validez de contenido del instrumento del clima organizacional por juicio de experto.	45
Tabla 4. Validez de contenido del instrumento del compromiso organizacional por juicio de experto.	46
Tabla 5. Juicio de expertos	46
Tabla 6. Variable clima organizacional y compromiso organizacional	47
Tabla 7. Distribución de frecuencias del nivel de percepción del clima organizacional en la municipalidad de Independencia	50
Tabla 8. Distribución de frecuencias del nivel de percepción del compromiso organizacional en la municipalidad de Independencia	51
Tabla 9. Distribución de frecuencias del nivel de percepción del compromiso organizacional en la municipalidad de Independencia.	52
Tabla 10. Distribución de frecuencia del nivel de percepción de la dimensión sentido de pertenencia en la municipalidad de Independencia.	53
Tabla 11. Distribución de la frecuencia del nivel de percepción de la dimensión deseo de involucramiento en la municipalidad de Independencia.	54
Tabla 12. Correlación entre el clima Organización y el Compromiso Organizacional	56
Tabla 13. Correlación entre el clima Organización y la identificación según los encuestado de la municipalidad de Independencia.	57

Tabla 14. Correlación clima organizacional y el sentido de pertenencia según el personal de la municipalidad de Independencia. 58

Tabla 15. Correlación clima organizacional y el deseo de involucramiento según el personal de la municipalidad de Independencia. 59

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Distribución del nivel de percepción del clima organizacional en la municipalidad de Independencia.	50
Figura 2. Distribución del nivel de percepción del compromiso organizacional en la municipalidad de Independencia.	51
Figura 3. Distribución del nivel de identificación en la municipalidad de Independencia.	52
Figura 4. Distribución del nivel de percepción del sentido de pertenencia en la municipalidad de Independencia	53
Figura 5. Distribución del nivel de percepción del deseo de involucramiento de la municipalidad de Independencia.	54

## Resumen

Se realiza el estudio por una constante rotación de personal (puestos) y cambios de personal en la municipalidad de Independencia, se decidió realizar el presente trabajo de investigación Clima Organizacional y Compromiso Organizacional.

En el presente trabajo se hace referencia al clima organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad de Independencia siendo este el objetivo principal de estudio. La investigación se realizó con el fin de identificar las dimensiones del clima organizacional (ambiente físico, aspecto estructural, ambiente social, ambiente personal), que más contribuyen con el compromiso organizacional (identificación, sentido de pertenencia, deseo de involucramiento) desde la perspectiva de los empleados. El área de estudio se delimitó a los colaboradores de los distintos niveles ocupacionales se midieron 42 preguntas del clima organizacional, cuestionario y 30 preguntas de compromiso organizacional.

El estudio es transversal realizado bajo el tipo de investigación descriptiva y correlacional, además de enfocarse a la investigación cuantitativa. Las pruebas que se utilizaron fue el coeficiente de Spearman;

El estudio corresponde a un enfoque cuantitativo fundamentado mediante el método hipotético deductivo la investigación es de tipo social básica, corresponde al nivel de investigación descriptivo, el diseño de investigación es no experimental, transeccional y de alcance correlacionar.

Nuestra población finita es 100 colaboradores de la municipalidad de Independencia, como la población es fácil de medir y no genera costos en sus estudios consideramos como una muestra censal.

Los instrumentos se diseñaron sobre la base del marco teórico, se incorporó una escala de tipo Likert para la cuantificación de los resultados de su aplicación. Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva, tablas y datos estadísticos, para la prueba de normalidad se aplicó la prueba de Kolmogorovsmirnov mediante el cual se determinó que los datos son no paramétricos.

**Palabras clave:** Clima Organizacional, Compromiso Organizacional

## **Abstract**

The study was done by a constant turnover (posts) and personnel changes in the municipality of Independencia, it was decided to conduct this research Organizational Climate and Organizational Commitment.

In this paper refers to organizational climate and organizational commitment of employees of the municipality of Independencia which is the main objective of the study is done. The research was conducted in order to identify the dimensions of organizational climate (physical environment, structural aspect, social environment, personal environment), which contribute most to organizational commitment (identification, sense of belonging, desire for involvement) from the perspective of employees. The study area to reviewers from different occupational levels 42 preguntas of organizational climate questionnaire and 30 preguntas were measured organizational commitment was delimited.

The study is cross made under the type of descriptive and correlational research, and focus on quantitative research. The tests used were the Pearson coefficient; Spearman coefficient;

The study corresponds to a quantitative approach informed by research hypothetical deductive method is basic social, corresponds to the level of descriptive research, the research design is not experimental, transactional and scope correlate.

Our finite population is 100 employees of the municipality of Independencia, as the population is easy to measure and does not generate costs in its regard as a census sample studies.

The instruments were designed based on the theoretical framework, Likert scale for quantifying the results of its application .For data analysis descriptive statistics, tables and statistics was used to test for normality is joined applied the test Kolmogorovsmirnov by which it was determined that the data is non-parametric.

**Key Words:** Organizational Climate, Organizational Commitment.