



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relación entre clima organizacional y el compromiso  
organizacional en el personal de la Municipalidad Distrital  
de San Martín de Porres, Lima 2015

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

**AUTOR:**

Br. José Froilán Tagle Soto

**ASESOR:**

Dr. Efraín Gómez Briceño

**SECCIÓN:**

Ciencias empresariales y médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del talento humano

**PERÚ - 2015**

## PAGINA DEL JURADO

---

Dra Tamara Tatiana Pando Escurra  
Presidenta

---

Dr. Jorge Díaz Dumont  
Secretario

---

Dr. Efraín Gómez Briceño  
Vocal

## **Dedicatoria**

Este trabajo va dedicado a mi padre, para todos los maestros de la Universidad César Vallejo, y para mi familia por haberme apoyado en todo a mi amada esposa por estar siempre en los momentos más difíciles y finalmente a mis hijas y nietos.

## **Agradecimiento**

Agradecer a los docentes de la universidad por sus enseñanzas y apoyo para el logro de este objetivo.

## Índice

Págs.

### Caratula

### Paginas Preliminares

Páginas del Jurado

Dedicatoria

Agradecimiento

Declaratoria de autenticidad

Presentación

Índice de tablas

Índice de figuras

### Resumen

### Abstract

<b>I. Introducción</b>	12
1.1 Antecedentes	13
1.2 Marco Teórico	
1.2.1 De la variable clima organizacional	17
1.2.2 De la variable compromiso organizacional	34
1.2.3 Definiciones de términos básicos	49
1.3 Justificación	51
1.4 Problema	51
1.4.1 Realidad problemática	55
1.4.2 Formulación del problema	55
1.5 Hipótesis	61
1.6 Objetivos	61
<b>II. Marco Metodológico</b>	62
2.1 Variables	62
2.1.1 Definición conceptual	62
2.1.2 Definición operacional	63
2.2 Operacionalización de variables	65
2.3 Metodología	71
2.3.1 Tipo de estudio	71

2.3.2	Diseño	71
2.4	Población ,muestra y muestreo	72
2.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	73
2.6	Métodos de análisis de datos	75
2.7	Aspectos éticos	76
<b>III.</b>	<b>Resultados</b>	<b>77</b>
3.1	Descripción	77
3.1.1	De la hipótesis general (H1)	79
3.1.2	De la hipótesis específica (H2)	81
3.1.3	De la hipótesis específica (H3)	83
3.1.4	De la hipótesis específica (H4)	85
3.1.5	De la hipótesis específica (H5)	87
3.2	Prueba de hipótesis	89
3.2.1	De la hipótesis general (H1)	89
3.2.2	De la hipótesis específica (H2)	90
3.2.3	De la hipótesis específica (H3)	91
3.2.4	De la hipótesis específica (H4)	93
3.2.5	De la hipótesis específica (H5)	94
<b>IV.</b>	<b>Discusión</b>	<b>96</b>
<b>V.</b>	<b>Conclusiones</b>	<b>98</b>
<b>VI.</b>	<b>Recomendaciones</b>	<b>100</b>
<b>VII.</b>	<b>Referencias bibliográficas</b>	<b>101</b>
	<b>Anexos</b>	
	Matriz de consistencia	
	Certificado de validez del instrumento que mide clima organizacional y compromiso organizacional.	
	Instrumentos de recolección de datos.	
	Base de datos confiabilidad.	
	Resultados confiabilidad	
	Base de datos muestra.	
	Prueba de normalidad	
	Autorización sub gerente de potencial humano – Municipalidad de San Martín de Porres	

## **Declaración Jurada de Autenticidad**

Yo, José Froilán Tagle Soto, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI No. 08477399 con la tesis titulada “Relación entre Clima organizacional y compromiso organizacional en el personal de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, Lima 2015.” declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada en total o parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiado; es decir no ha sido publicada y presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse de falta grave (datos falsos), plagio (información sin citar a autores, auto plagio (presentar como nuevo trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar 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.

Los Olivos, 28 de febrero del 2015

.....

José Froilán Tagle Soto

DNI 08477399

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

Pongo a su disposición la tesis titulada “Relación entre Clima organizacional y compromiso organizacional en el personal de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, Lima 2015.”. En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y de la Universidad “César Vallejo”.

El documento consta de siete capítulos: Capítulo I: Introducción, Capítulo II: Marco metodológico, Capítulo III: Resultados, Capítulo IV: Discusión, Capítulo V: Conclusiones, Capítulo VI: Recomendaciones, Capítulo VII: Referencias bibliográficas y anexos.

Buscando que esta tesis se ajuste a las exigencias establecidas para todo trabajo científico, esperamos sus sugerencias para mejorar la calidad de nuestro estudio.

||

Atentamente

El autor

## Índice de Tablas

	<b>Págs.</b>
Tabla 1: Dimensiones del compromiso y clasificación de bienes	39
Tabla 2: Operacionalización de la variable: Clima organizacional	66
Tabla 3: Operacionalización de la variable: Compromiso organizacional	69
Tabla 4 Niveles de confiabilidad	76
Tabla 5: Clima organizacional	78
Tabla 6: Compromiso organizacional	79
Tabla 7: Clima organizacional y el compromiso organizacional	80
Tabla 8: El liderazgo organizacional y el compromiso organizacional	82
Tabla 9: La comunicación y el compromiso organizacional	84
Tabla 10: La toma de decisiones y el compromiso organizacional	86
Tabla 11: La satisfacción laboral y el compromiso organizacional	88

## Índice de figuras

	<b>Págs.</b>
Figura 1. Dimensiones del clima organizacional	21
Figura 2. Modelo de Compromiso Organizacional de Steers	44
Figura 3. Gráfica de barras según el Clima Organizacional	78
Figura 4. Gráfica de barras según el Compromiso organizacional	79
Figura 5: Clima organizacional y el compromiso organizacional	81
Figura 6: El liderazgo y el compromiso organizacional	83
Figura 7: La comunicación y el compromiso organizacional	85
Figura 8: La toma de decisiones y el compromiso organizacional	87
Figura 9: La satisfacción laboral y el compromiso organizacional	89

## Resumen

El Clima Organizacional es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo percibido por los empleados, los especialistas afirman que es la fuerza importante que influye en el comportamiento organizacional ha sido estudiado por diversos autores, el objetivo de la investigación es detectar la relación del clima percibido por los trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres con el compromiso que estos muestran al brindar los servicios a los usuarios del gobierno local.

El compromiso organizacional es un constructo fundamental para las organizaciones modernas, toda vez que es desde el compromiso que se sustenta la estrategia empresarial.

En esta investigación se ha realizado un análisis de la literatura científica relevante para responder a la cuestión: ¿qué es el compromiso organizacional y qué tipos de compromiso existen?

Se realiza el estudio del clima organizacional a partir de un cuestionario contextualizado por el autor y para el compromiso organizacional un cuestionario también contextualizado por el autor.

Los datos estadísticos que sostienen esta investigación vienen de los resultados obtenidos por la aplicación de los instrumentos a los trabajadores municipales y validados por expertos de la Universidad Cesar Vallejo.

Los resultados muestran que hay relación significativa entre las variables estudiadas.

**Palabras clave:** Clima organizacional, compromiso organizacional

## **Abstract**

The organizational climate is a set of properties of the working environment perceived by employees, experts claim is the major force that influences organizational behavior has been studied by several authors, the objective of the research is to identify the relationship of perceived climate by employees of the Municipality of San Martin de Porres with the commitment shown to provide these services to users of the local government.

Organizational commitment is a fundamental construct for modern organizations, roda time is from the commitment that the business strategy is based.

This research was conducted an analysis of the relevant scientific literature to answer the question: What is the organizational commitment and what kind of commitment there?

The study of organizational climate is made from a contextualized by the author questionnaire and organizational commitment questionnaire also contextualized by the author.

Statistical data supporting this research come from the results obtained by the application of instruments to municipal and validated by experts from the University Cesar Vallejo workers.

The results show that there is significant relationship between the variables studied.

**Keywords:** Organizational climate, organizational commitment