



**ESCUELA DE POSTGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El clima laboral y el compromiso organizacional en la  
empresa constructora Kapricornio SRL- Trujillo 2016**

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

**Magíster en gestión del talento humano**

**AUTORA:**

**Br. Lorena Ramírez Briones**

**ASESORA:**

**Dra. Jessica Paola Palacios Garay**

**SECCIÓN:**

**Ciencias Empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Administración del talento humano**

**PERÚ – 2016**

**Página de Jurado**

---

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre  
Presidente

---

Dr. Noel Alcas Zapata  
Secretario

---

Dra. Jessica Palacios Garay  
Vocal

**Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo de investigación primero a Dios por ser mi guía y fortaleza; a mis padres Corita y Wellington quienes fueron mi gran apoyo emocional, ejemplo, motivación y por alentarme día con día para la conclusión de esta tesis. Gracias mis queridos padres, los amo.

A mi querido hermano y a Aldo C., por acompañarme en este proceso, los quiero mucho.

**Agradecimiento**

Expreso mi agradecimiento a mis profesores de la maestría, por su acertada dirección en el desarrollo de esta tesis.

A la empresa constructora Kapricornio S.R.L. de la ciudad de Trujillo, por permitirme llevar a cabo la investigación.

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO ACADÉMICO N° 00011-2016-UCV-VA

Lima, 31 de marzo de 2016

ANEXO 2

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Lorena Ramírez Briones, estudiante de la Escuela profesional de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “El clima laboral y el compromiso organizacional en la empresa constructora Kapricornio SRL- Trujillo 2016”, presentado en 159 folios para la obtención del grado académico profesional de Magíster en Gestión del Talento Humano es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, ..... de ..... del 2016

.....  
Firma

**CAMPUS TRUJILLO**

Av. Larco 1770.

Tel.: (044) 485 000. Anx.: 7000.

Fax: (044) 485 019.

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión del Talento Humano, presento a continuación el trabajo de investigación titulado: El clima laboral y el compromiso organizacional en la empresa constructora Kapricornio SRL- Trujillo 2016, la cual cuenta con una población de 40 colaboradores, con dos instrumentos de medición de la Escala de clima laboral CL-SPC de Palma (1999) y la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) validado por juicio de expertos en Administración y metodología.

El estudio contiene siete secciones, donde la primera sección se denominada Introducción, donde se encuentra los antecedentes, la fundamentación teórica, y donde se describe la justificación, el problema, las hipótesis y los objetivos, en la segunda sección presenta el marco metodológico, en la tercera sección los resultados, en la cuarta sección la discusión de la investigación, en la quinta sección las conclusiones, en la sexta sección se presentan las recomendaciones, finalmente en la séptima sección se adjunta las referencias, y apéndices.

Señores miembros del jurado presento la investigación para su revisión y evaluación esperando que consideren los aportes hechos en ella, merezcan su aprobación y agrado.

La autora

## Índice

	<b>Página</b>
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>xiii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
1.1. Antecedentes	18
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	25
1.3. Justificación	55
1.4. Problema	57
1.5. Hipótesis	60
1.6. Objetivos	61
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>62</b>
2.1. Variables	63
2.2. Operacionalización de variables	64
2.3. Metodología	65
2.4. Tipo de paradigma	65
2.5. Enfoque de la investigación	66
2.6. Tipos de estudio	66
2.7. Diseño	67

	viii
2.8. Población, muestra y muestreo	68
2.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	69
2.10. Métodos de análisis de datos	74
2.11. Aspectos éticos	75
<b>III. RESULTADOS</b>	76
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	92
<b>V. CONCLUSIONES</b>	99
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	101
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	104
<b>APÉNDICES</b>	111



### Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable Clima laboral	64
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable Compromiso organizacional	65
Tabla 3	Validez de contenido a través de juicio de expertos del cuestionario sobre clima laboral	70
Tabla 4	Nivel de confiabilidad de la variable clima laboral	71
Tabla 5	Escalas y baremos de la variable clima institucional	71
Tabla 6	Validez de contenido a través de juicio de expertos del cuestionario sobre compromiso organizacional	73
Tabla 7	Nivel de confiabilidad de la variable compromiso organizacional	73
Tabla 8	Escalas y baremos de la variable compromiso organizacional	74
Tabla 9	Medidas de frecuencia de la variable clima laboral	77
Tabla 10	Medidas de frecuencia de la dimensión autorrealización	78
Tabla 11	Medidas de frecuencia de la dimensión involucramiento laboral	79
Tabla 12	Medidas de frecuencia de la dimensión supervisión	80
Tabla 13	Medidas de frecuencia de la dimensión comunicación	81
Tabla 14	Medidas de frecuencia de la dimensión condiciones laborales	82
Tabla 15	Medidas de frecuencia de la variable compromiso organizacional	83
Tabla 16	Medidas de frecuencia de la dimensión compromiso afectivo	84
Tabla 17	Medidas de frecuencia de la dimensión compromiso de continuación	85
Tabla 18	Medidas de frecuencia de la dimensión compromiso normativo	86

Tabla 19	Correlación y significación entre el clima institucional y el compromiso organizacional	87
Tabla 20	Correlación y significación entre clima laboral y el compromiso afectivo	88
Tabla 21	Correlación y significación entre el clima laboral y el compromiso de continuidad	89
Tabla 22	Correlación y significación clima laboral y el compromiso normativo	90

**Lista de figuras**

		Página
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	67
Figura 2	Medidas de frecuencia de la variable clima laboral	77
Figura 3	Medidas de frecuencia de la dimensión autorrealización	78
Figura 4	Medidas de frecuencia de la dimensión involucramiento laboral	79
Figura 5	Medidas de frecuencia de la dimensión supervisión	80
Figura 6	Medidas de frecuencia de la dimensión comunicación	81
Figura 7	Medidas de frecuencia de la dimensión condiciones laborales	82
Figura 8	Medidas de frecuencia de la variable compromiso organizacional	83
Figura 9	Medidas de frecuencia de la dimensión compromiso afectivo	84
Figura 10	Medidas de frecuencia de la dimensión compromiso de continuación	85
Figura 11	Medidas de frecuencia de la dimensión compromiso normativo	86

## Resumen

El clima laboral así como el compromiso de los colaboradores es de vital importancia para lograr alcanzar las metas de la organización mediante estrategias a tomar. Para poder comprender el actuar de los colaboradores es importante la investigación realizada mediante este trabajo de investigación, la misma que busca realizar el análisis de la relación existente entre clima laboral y el compromiso organizacional, con la participación del personal administrativo de la empresa constructora Kapricornio S.R.L. de la ciudad de Trujillo – 2016.

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo con un paradigma positivista, con un método hipotético – deductivo, de tipo sustantiva, descriptivo, con diseño no experimental, transversal y correlacional. La población estuvo conformada por 40 colaboradores de la empresa constructora Kapricornio S.R.L. de la ciudad de Trujillo. Se aplicaron dos cuestionarios para medir el clima laboral y el compromiso organizacional, los cuales fueron debidamente validados por 4 jueces expertos.

Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que: existe una alta positiva, es decir una relación significativa entre el clima laboral y compromiso organizacional de los trabajadores en la empresa constructora kapricornio S.R.L – Trujillo 2016 (sig. bilateral = 0.01 < .01; Rho = 0.880\*\*).

**Palabras clave:** Clima laboral, compromiso organizacional, personal administrativo, estrategias, organización.

## Abstract

The working climate and the commitment of employees is vital to achieve the goals of the organization through strategies to take. To understand the actions of employees, it is important to the research conducted by this research, the same as looking for the analysis of the relationship between work climate and organizational commitment, involving the administrative staff of the building company Kapricornio S.R.L. Trujillo city - 2016.

The study was a quantitative approach with a positivist paradigm, with a hypothetical - deductive method, substantive, descriptive, non-experimental, transversal and correlational design. The population consisted of 40 employees of the Kapricornio S.R.L. building company of Trujillo city. There were used two questionnaires to measure the working climate and organizational commitment, which were duly validated by four expert judges.

The results obtained after processing and data analysis indicate that: There is a positive high, that is a significant relationship between work climate and organizational commitment of workers in the kapricornio SRL building company - Trujillo 2016 (sig bilateral = 0.01 <.01; \*\* Rho = 0.880).

**Keywords:** Work environment, organizational commitment, administrative personnel, strategies, organization.