



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional en los Órganos de Control Institucional de la Contraloría General de la Republica adscritos al Poder Judicial y EsSalud – Lima, 2014.**

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

**MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORES:**

**Br. Marco Antonio Lozano Huaracha**

**Br. Alain David Ocampo Gaona**

**ASESOR:**

**Dr. Efraín Gómez Briceño**

**SECCIÓN**

**Ciencias Empresariales y Médicas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión del Talento Humano**

**PERÚ - 2015**

.....  
**Dr. Ángel Salvatierra Melgar**  
**Presidente**

.....  
**Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont**  
**Secretario**

.....  
**Dr. Efraín Gómez Briceño**  
**Vocal**

### **Dedicatoria**

Este trabajo de investigación lo dedicamos a nuestros adorados hijos por quienes continuamos el camino del saber para ser su guía y ejemplo.

## **Agradecimiento**

A todas las personas que nos han ayudado de forma incondicional, a los jefes de los órganos de control institucional del Poder Judicial y EsSalud, por facilitarnos la información requerida para la investigación y a nuestros compañeros de trabajo de las OCIs del Poder Judicial y ESSALUD.

A nuestros profesores de maestría, al Dr. Efraín Gómez Briceño y al Dr. Jorge Díaz Dumont, por sus orientaciones.

## Declaratoria de Autenticidad

Nosotros, Marco Antonio Lozano Huaracha y Aláin David Ocampo Gaona, estudiantes del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificados con DNI 06735554 y 07516434 respectivamente, con la tesis titulada "Relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los Órganos de Control Institucional de la Contraloría General de la Republica adscritos al Poder Judicial y EsSalud - 2014".

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría.
- 2) Hemos 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 autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 6 de diciembre de 2014

-----  
Marco Antonio Lozano Huaracha  
DNI N.º 06735554

-----  
Aláin David Ocampo Gaona  
DNI N° 07516434

## **Presentación**

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presentamos la Tesis titulada: “Relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional en los Órganos de Control Institucional de la Contraloría General de la Republica adscritos al Poder Judicial y EsSalud – 2014”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

# Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>13</b>
1.1 Antecedentes	14
1.2 Marco Teórico	20
1.2.1 Variable 1: Clima Organizacional	20
1.2.2 Variable 2: Compromiso Organizacional	31
1.3 Justificación	40
1.4. Problema	42
1.5 Hipótesis	46
1.6 Objetivos	47
<b>II MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>48</b>
2.1 Variables de investigación	49
2.2 Operacionalización de las variables	49
2.3 Metodología	50
2.3.1 Tipo de estudio	50
2.3.2 Diseño	50
2.4 Población, muestra, muestreo	51
2.5 Técnica e instrumentos de recolección de datos	55
2.6 Métodos de análisis de datos	56

- III. RESULTADOS**
- IV. DISCUSIÓN**
- V. CONCLUSIONES**
- VI. RECOMENDACIONES**
- VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

## **ANEXOS**

- Anexo 1. Matriz de Consistencia
- Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos
- Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos
- Anexo 4. Base de datos
- Anexo 5. Resultados de Confiabilidad
- Anexo 6. Coeficiente de correlación de Variables
- Anexo 7. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman
- Anexo 8. Consentimiento (Autorización)

## Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable Clima Organizacional y Compromiso Organizacional	49
Tabla 2	Relación de Validadores	56
Tabla 3	Confiabilidad cuestionario Clima Organizacional	56
Tabla 4	Confiabilidad cuestionario Compromiso Organizacional	57
Tabla 5	Clima organizacional y el compromiso organizacional	59
Tabla 6	Clima organizacional y el compromiso organizacional en su dimensión Compromiso Afectivo	60
Tabla 7	Clima organizacional y el compromiso organizacional en su dimensión Compromiso Continuo	61
Tabla 8	Clima organizacional y compromiso organizacional en su dimensión Compromiso Normativo	62
Tabla 9	Correlación clima organizacional y el compromiso organizacional	63
Tabla 10	Correlación clima organizacional y la dimensión afectiva del compromiso organizacional	64
Tabla 11	Correlación clima organizacional y la dimensión continua del compromiso organizacional	65
Tabla 12	Correlación clima organizacional y la dimensión normativa del compromiso organizacional	66

## Índice de figuras

		Página
Figura 1	Diagrama de burbujas del clima organizacional y el compromiso organizacional	59
Figura 2	Diagrama de burbujas de clima organizacional y el compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo	60
Figura 3	Diagrama de burbujas de clima organizacional y el compromiso organizacional en su dimensión compromiso continuo	61
Figura 4	Diagrama de burbujas de clima organizacional y compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo	62

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de los Órganos de Control Institucional de la Contraloría General de la República adscritos al Poder Judicial y EsSalud, La población de la presente investigación, estuvo conformada por todos los trabajadores que laboran en el Órgano de Control Institucional de la Contraloría General de la República adscrito al Poder Judicial y EsSalud; equivalente a 120 trabajadores, la muestra censal consideró toda la población; en los cuales se han empleado la variable: Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario Clima Organizacional, el cual estuvo constituido por 24 preguntas en la escala de Likert (totalmente en desacuerdo, desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional, el cual estuvo constituido por 18 preguntas, en la escala de Likert (totalmente en desacuerdo, desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo), que brindaron información acerca del Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye en que existe evidencia para afirmar que: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Órgano de Control Institucional de la Contraloría General de la República adscritos al Poder Judicial y EsSalud; habiéndose encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.535, lo que representó una moderada asociación entre las variables.

Palabras clave: Clima Organizacional y Compromiso Organizacional

## **Abstract**

The present study had the overall objective of establishing the relationship between organizational climate and organizational commitment of employees of the bodies of Institutional Control of the Comptroller General's Office attached to the Judiciary and EsSalud, The population of this research , consisted of all workers at the Institutional Control of the Comptroller General's Office attached to the Judiciary and EsSalud; equivalent to 120 workers, the census shows the population considered; in which they have used variable: Organizational Climate and Organizational Commitment.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for purpose non-experimental design correlational level cross section, which collected information on a specific period, which was developed to implement the instruments: Questionnaire organizational climate, which consisted of 24 questions on the Likert scale (strongly disagree, disagree, neither agree nor disagree, agree, strongly agree) and the Questionnaire of Organizational Commitment, which consisted of 18 questions on the Likert scale (strongly disagree, disagree, or agree nor disagree, agree, strongly agree), who provided information about the Organizational Climate and Organizational Commitment, through evaluating its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is evidence for claims that: There is significant relationship between organizational climate and organizational commitment of employees in the Institutional Control of the Comptroller General's Office assigned to the Judiciary and EsSalud; having found a Spearman Rho correlation coefficient of 0.535, which represented a moderate association between the variables.

Keywords: Organizational Climate and Organizational Commitment