



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO

Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral de la Empresa Ópticas
Peruanas Unidas S.A.C., Trujillo, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTORA:

Bach. Ydania Vanesa Castañeda Muñoz (ORCID: 0000-0002-0501-3172)

ASESORA:

Dra. María Elena Alva Loyola (ORCID: 0000-0002-3034-2170)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Cultura y comportamiento Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2019

DEDICO ESTA TESIS:

A Dios,

Por su infinita bondad, darme salud, fortaleza y
responsabilidad, por permitirme culminar un
peldaño más de mis metas

A mis padres,

Efraín y Marina, por su amor, su trabajo,
sacrificio y su dedicación apoyándome en
momentos difíciles; son los mejores
Padres, pues me faltará la vida para
agradecerles.

La Autora

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por permitirme vivir y disfrutar de mi familia, agradecida con ella por su inmenso amor y por apoyarme en cada proyecto de vida.

A la Universidad Cesar Vallejo por haberme permitido formarme y a todas aquellas personas que fueron partícipes en este proceso.

A mis maestros, aquellos que marcaron cada etapa de mi camino universitario y apoyándome por la oportunidad de concluir la maestría, entendiendo cada uno de ellos la labor que realizamos.

A mis asesores, quienes invirtieron su tiempo en brindarme su valiosa y desinteresada orientación y guía en la elaboración del presente trabajo de investigación.

PÁGINA DEL JURADO

Declaratoria de autenticidad

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	23
2.1. Tipo y diseño de Investigación	23
2.2. Población, muestra y muestreo	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5. Procedimiento	30
2.6. Métodos de Análisis de datos	31
2.7. Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES	53
VI. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS	56
ANEXOS	62

Anexo 1: Cuestionario sobre el compromiso organizacional en la empresa Ópticas Peruanas Unidas S.A.C., Trujillo, 2019	62
Anexo 2: Cuestionario sobre la satisfacción laboral en la empresa Ópticas Peruanas Unidas S.A.C., Trujillo, 2019	64
Anexo 3: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable compromiso organizacional	66
Anexo 4: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la satisfacción laboral	68
Anexo 5 Matriz de validación del instrumento	70
Anexo 6: Matriz de consistencia	75

RESUMEN

Esta investigación se realizó con el objetivo de determinar qué relación existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de la Empresa Ópticas Peruanas Unidas S.A.C., Trujillo, 2019. La investigación es cuantitativa, su tipo no experimental y su diseño correlacional simple. Se tomó una muestra de 48 trabajadores de la Empresa Ópticas Peruanas Unidas S.A.C. Trujillo; fueron elaborados dos cuestionarios válidos y confiables para la obtención de los datos de las variables en estudio, la información se procesó usando el software estadístico para ciencias sociales SPSS V23. Los resultados son presentados mediante tablas y figuras estadísticas.

La relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, es de 0.812; por lo que se afirma una relación directa fuerte altamente significativa entre las variables, con un $p\text{-valor}=0.000$ ($p\text{-valor}<0.01$); pues, el compromiso organizacional al igual que la satisfacción laboral, son condicionantes en el comportamiento de los individuos dentro de la organización, lo cual determina en las personas un sentido de permanencia y arraigo que genera en el comportamiento eficacia, diferenciación, innovación y adaptación. Existe una relación significativa y directa entre la entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de la Empresa Ópticas Peruanas Unidas S.A.C., Trujillo, 2019. Se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula. En la variable compromiso organizacional, el nivel mayor es el fuerte con un 90%; y, en la variable satisfacción laboral, el nivel mayor es el alto con un 69%.

Es importante determinar el nivel de satisfacción de un trabajador y el grado de compromiso que este puede alcanzar aun teniendo las condiciones desfavorables para su desempeño laboral y crecimiento personal, determinado el resultado el establecimiento podrá incorporar a su planificación estratégica, prácticas y políticas que permitan mejorar la relación entre una mejor satisfacción en el ámbito laboral y el compromiso con la organización. Cada actividad que realiza el trabajador debe conllevar a una satisfacción laboral para lograr su realización personal, lo que equivaldría a incrementar su compromiso organizacional.

Palabras Claves: Compromiso organizacional, satisfacción laboral, afectivo, de continuidad, normativo.

ABSTRACT

This research was carried out with the aim of determining what relationship exists between the organizational commitment and job satisfaction of the enterprise Ópticas Unidas S.A.C., Trujillo, 2019. The research is quantitative, its type is not experimental, and its design is simple correlational. A sample of 48 workers of the enterprise Ópticas Unidas S.A.C. Trujillo was taken; two valid and reliable questionnaires were developed to obtain the data of the variables under study, the information was processed using the statistical software for social sciences SPSS V23. The results are presented through tables and statistical figures.

The relationship between organizational commitment and job satisfaction is 0.812; therefore, a highly significant direct relationship between variables is affirmed, with a $p\text{-value}=0.000$ ($p\text{-valor}0.01$) organizational commitment as well as job satisfaction are therefore conditioning factors in the behavior of individuals within the organization, This determines in people a sense of permanence and entrenchment that generates in behavior efficiency, differentiation, innovation and adaptation. There is a significant and direct relationship between the organizational commitment and job satisfaction of the enterprise Ópticas Unidas S.A.C., Trujillo, 2019. The research hypothesis is accepted, and the null hypothesis is rejected. In the variable the organizational commitment, the highest level is the strong with 90%; and, in the variable job satisfaction, the highest level is the high with 69%.

It is important to determine a worker's level of satisfaction and the degree of commitment that a worker can achieve even if the conditions are unfavourable for his or her work performance and personal growth, the result the establishment will be able to incorporate in its strategic planning, practices and policies that allow to improve the relation between a better satisfaction in the field of work and the commitment to the organization. Every activity that the worker performs must lead to a job satisfaction to achieve his personal fulfillment, which would amount to increasing his organizational commitment.

Keywords: Organizational commitment, job satisfaction, affective, continuity, normative.