



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Compromiso organizacional y satisfacción laboral del  
personal del Ministerio de la Producción, Lima 2016**

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

**Magister en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Br. Héberton López Dávila

**ASESOR:**

Dra. Luzmila Garro Aburto

**SECCIÓN:**

Ciencias empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del talento humano

**PERÚ-2016**

---

Dr.

**Presidente**

---

Mg.

**Secretario**

---

Mg.

**Vocal**

### **Dedicatoria**

A mis grandes amores: mis padres,  
hijas y esposa.

A toda mi familia, amigos y maestros.

## **Agradecimiento**

A Dios ser supremo que nos permite cumplir nuestros sueños y metas.

A mis padres Weimer y Marila por su amor y apoyo incondicional.

A mis hijas Daila y Mariana, mi esposa Katty, por su amor sacrificio, apoyo y comprensión para cumplir esta meta.

A toda mi familia, amigos y compañeros de trabajo por sus consejos y apoyo.

Que Dios todopoderoso los bendiga y proteja siempre.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Héberton López Dávila, estudiante del Programa de Maestría, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 10532176, con la tesis titulada: Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal del Ministerio de la Producción, Lima 2016.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He 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 presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada

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

Lima, 20 de agosto del 2016

.....  
Héberton López Dávila  
DNI. N° 10532176

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a la normatividad para la elaboración de tesis, se presenta a ustedes el trabajo de investigación titulado: Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal del Ministerio de la Producción, Lima 2016.

El documento consta de ocho capítulos:

Capítulo I: Introducción, donde corresponde los antecedentes, fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y objetivos.

Capítulo II: Marco Metodológico, donde se incluye variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos y análisis de datos.

Capítulo III: Resultados, donde corresponde descripción de los resultados y comprobación de hipótesis.

Capítulo IV: Discusión

Capítulo V: Conclusiones

Capítulo VI: Recomendaciones

Capítulo VII: Referencias bibliográficas

Capítulo VIII: Apéndices

Esta investigación se presenta con el propósito de establecer la relación entre dos variables, compromiso organizacional y satisfacción laboral.

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

El autor

## Contenido

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. Introducción</b>	<b>13</b>
1.1. Antecedentes	14
1.2. Fundamentación científica, técnico o humanística	19
1.3. Justificación	36
1.4. Problema	39
1.5. Hipótesis	43
1.6. Objetivos	43
<b>II. Marco Metodológico</b>	<b>45</b>
2.1. Variables	46
2.2. Operacionalización de las variables	46
2.3. Metodología	47
2.4. Tipo de estudio	48
2.5. Diseño	48
2.6. Población, muestra y muestreo	49
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.8. Métodos de análisis de datos	55
<b>III. Resultados</b>	<b>56</b>
3.1. Descripción de los resultados	57
3.2. Comprobación de hipótesis	62
<b>IV. Discusiones</b>	<b>69</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>74</b>

<b>VI. Recomendaciones</b>	77
<b>VII. Referencias bibliográficas</b>	79
<b>VIII. Apéndices</b>	86
Apéndice 1 Matriz de consistencia de la investigación	87
Apéndice 2 Validación de instrumentos	89
Apéndice 3 Confiabilidad de instrumentos	95
Apéndice 4 Instrumentos	96
Apéndice 5 Base de datos de la variable compromiso organizacional	101
Apéndice 6 Base de datos de la variable satisfacción laboral	103
Apéndice 7 Artículo científico	105



## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable compromiso organizacional	46
Tabla 2. Operacionalización de la variable satisfacción laboral	47
Tabla 3. Validez de los instrumentos	53
Tabla 4. Confiabilidad de los instrumentos	54
Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentajes según su percepción sobre el compromiso organizacional y satisfacción laboral	57
Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes según su percepción sobre el compromiso afectivo y satisfacción laboral	58
Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes según su percepción sobre el compromiso de continuidad y satisfacción laboral	60
Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes según su percepción sobre el compromiso normativo y satisfacción laboral	61
Tabla 9. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables compromiso Organizacional y satisfacción laboral	63
Tabla 10. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables compromiso afectivo y satisfacción laboral	64
Tabla 11. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables compromiso de continuidad y satisfacción laboral	66
Tabla 12. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables compromiso normativo y satisfacción laboral.	67

## Índice de figuras

Figura 1. Distribución de porcentajes de los trabajadores según su percepción sobre compromiso organizacional y satisfacción laboral	57
Figura 2. Distribución de porcentajes de los trabajadores según su percepción sobre compromiso afectivo y satisfacción laboral	59
Figura 3. Distribución de porcentajes de los trabajadores según su percepción sobre compromiso de continuidad y satisfacción laboral	60
Figura 4. Distribución de porcentajes de los trabajadores según su percepción sobre Compromiso normativo y satisfacción laboral	61

## Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral del personal que labora en la Dirección General de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción, Lima 2016.

Metodológicamente, la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica y diseño no experimental de tipo transversal descriptivo y correlacional.

Se trabajó con una población censal de 83 trabajadores de la Dirección General de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta como técnica y dos cuestionarios como instrumentos, para la variable compromiso organizacional se utilizó 21 ítems y para la variable satisfacción laboral 36 ítems.

Los resultados de la investigación demostraron que existe relación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en la Dirección General de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción. Siendo esta una correlación moderada entre las variables (Rho de Spearman = 0,430).

**Palabras clave:** Compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo y satisfacción laboral.

## Abstract

The objective of the research was to determine the relationship that between the organizational commitment and job satisfaction of staff working in the Directorate General of Supervision and Control of the Ministry of Production, Lima 2016.

Methodologically, research was quantitative approach, basic design type and non-experimental descriptive transversal and correlational.

We worked with a census population of 83 workers of the Directorate General of Supervision and Control of the Ministry of Production. The survey as technical and two questionnaires as instruments for organizational commitment variable 21 items was used and for job satisfaction variable 36 items was used for data collection.

The results of the investigation showed that there is positive and significant relationship between organizational commitment and job satisfaction of staff working in the Directorate General of Supervision and Control of the Ministry of Production. This being a moderate correlation between variables (Spearman rho = 0.430)

**Keywords:** organizational commitment, work satisfaction, affective commitment, continuity commitment and normative commitment.