

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“La satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la
Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: López Llerena, María Elena

ASESOR: Flores Lucero, Rapahel Juan

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 47554373

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22486741

Grado/Título: Maestro en gestión y negocios, con mención en marketing

Código ORCID: 0009-0002-8837-579X

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión pública	23015516	0000-0002-7050-4277
3	Gonzales Reyes, Edmundo	Magister en gestión y negocios con mención en tributación	23014981	0000-0003-4062-4208

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las **11:00 horas del día 16 del mes de febrero del año 2024**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Presidente)
Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang	(Secretaria)
Mtro. Edmundo Gonzales Reyes	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 2192-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada **“LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÓLVORA, 2023”**, presentada por la Bachiller, **LOPEZ LLERENA, María Elena**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 15 (Quince) y cualitativo de Bueno (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 11:40 horas del día **16 del mes de febrero del año 2024**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. William Giovanni Linares Beraún
Nº DNI 7750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
PRESIDENTE



Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang
Nº DNI 23015516
Código ORCID: 0000-0002-7050-4277
SECRETARIA



Mtro. Edmundo Gonzales Reyes
Nº DNI 23014981
Código ORCID: 0000-0003-4062-4208
VOCAL

DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Mtro. Rapahel Juan, Flores Lucero, asesor(a) del **P.A. Administración de Empresas** y designado(a) mediante documento: Resolución N° 1596-2023-D-FCEMP-PAAE-UDH del estudiante(s) **López Llerena, María Elena**, del informe de investigación titulada: **“LA SATISFACCION LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POLOVORA 2023”**.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 21% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Tingo María 22 de febrero de 2024



=====

MGTR RAPHAEL FLORES LUCERO
CLAD. RÉG. UNICO DE COL.N°09434
CÓD. ORCID N°0009-0002-8837-579X

RAPAHEL FLORES LUCERO
DNI N° 22486741

Código Orcid N° 0009-0002-8837-579X

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %	19 %	9 %	12 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1 %
2	servicio.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	1 %
3	Submitted to Mountain Lakes High School Trabajo del estudiante	1 %
4	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	Argentina Soto Maciel. "La empresa familiar en México Situación actual de la investigación", Contaduría y Administración, 2013 Publicación	1 %
6	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	Submitted to Colegio Champagnat Trabajo del estudiante	1 %
8	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	1 %



=====

MGTR RAPHAEL FLORES LUCERO
CLAD. RÉG. UNICO DE COL. N°09434
CÓD. ORCID N°0009-0002-8837-579X

RAPAHEL FLORES LUCERO
DNI N° 22486741
Código Orcid N° 0009-0002-8837-579X

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía al caminar por permitir haber llegado hasta este momento de formación profesional.

A mis padres, hermanos por la confianza brindada y el apoyo emocionalmente en cada fase académica.

A todas las personas que me brindaron su apoyo y han hecho que este trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

AGRADECIMIENTO

A mi familia por su confianza, apoyo y amor incondicional.

Agradezco a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pólvora, por su información y orientaciones que contribuyeron al desarrollo de esta investigación.

Expreso mi especial agradecimiento a la plana docente de la casa académica Universidad de Huánuco, por inculcar sus conocimientos y experiencias para con ello poder realizar esta investigación.

Gracias a mis amigos, los del día a día, los de siempre. Los que van, vienen y están.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	13
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	13
1.3. OBJETIVOS.....	14
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	14
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	14
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	15
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	15
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.6.1. RECURSOS HUMANOS.....	15
1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS	15
1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS	15
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	17
2.2. BASES TEÓRICAS	20
2.2.1. SATISFACCIÓN LABORAL	20

2.2.2.	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	23
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	25
2.3.1.	CLIMA LABORAL.....	25
2.3.2.	COMUNICACIÓN.....	25
2.3.3.	EFFECTIVIDAD.....	25
2.3.4.	IDENTIDAD.....	25
2.3.5.	LEALTAD	26
2.3.6.	LIDERAZGO	26
2.3.7.	MUNICIPALIDAD	26
2.3.8.	RECONOCIMIENTO.....	26
2.3.9.	REMUNERACIÓN.....	26
2.3.10.	SEGURIDAD LABORAL	27
2.4.	HIPÓTESIS.....	27
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	27
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	27
2.5.	VARIABLES.....	27
2.5.1.	VARIABLE 1.....	27
2.5.2.	VARIABLE 2.....	27
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	28
CAPITULO III		29
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		29
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	29
3.1.1.	ENFOQUE	29
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	29
3.1.3.	DISEÑO	29
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	30
3.2.1.	POBLACIÓN	30
3.2.2.	MUESTRA.....	30
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	31
3.3.1.	TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	31
3.3.2.	TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS 31	
3.3.3.	TÉCNICAS PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	32

CAPÍTULO IV.....	33
RESULTADOS.....	33
4.1. SATISFACCIÓN LABORAL.....	33
4.1.1. CONDICIONES DE TRABAJO.....	33
4.1.2. RECOMPENSAS JUSTAS.....	37
4.1.3. RELACIONES LABORALES.....	40
4.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	43
4.2.1. COMPROMISO AFECTIVO	43
4.2.2. COMPROMISO CONTINUO	46
4.2.3. COMPROMISO NORMATIVO	49
4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	53
4.3.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL	53
4.3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS.....	54
CAPÍTULO V.....	57
DISCUSION DE RESULTADOS.....	57
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
ANEXOS.....	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	28
Tabla 2 Distribución de la población	31
Tabla 3 La Seguridad en la Municipalidad Distrital de Pólvora	33
Tabla 4 La Actitudes No Conflictivas en la Municipalidad Distrital de Pólvora	34
Tabla 5 Los Espacios de Trabajo en la Municipalidad Distrital de Pólvora ..	35
Tabla 6 El Ambiente Físico en la Municipalidad Distrital de Pólvora.....	36
Tabla 7 El Sueldo Justo en la Municipalidad Distrital de Pólvora.....	37
Tabla 8 La Remuneración en la Municipalidad Distrital de Pólvora	38
Tabla 9 Los Reconocimientos en la Municipalidad Distrital de Pólvora	39
Tabla 10 La Solidaridad en la Municipalidad Distrital de Pólvora.....	40
Tabla 11 El compañerismo en la Municipalidad Distrital de Pólvora.....	41
Tabla 12 Las Capacidades en la Municipalidad Distrital de Pólvora.....	42
Tabla 13 La Identidad en la Municipalidad Distrital de Pólvora.....	43
Tabla 14 La identificación en la Municipalidad Distrital de Pólvora.....	44
Tabla 15 El Sentimiento de Pertenencia en la Municipalidad Distrital de Pólvora.....	45
Tabla 16 La Permanencia en la Municipalidad Distrital de Pólvora	46
Tabla 17 El interés Económico en la Municipalidad Distrital de Pólvora	47
Tabla 18 La Continuidad en la Municipalidad Distrital de Pólvora	48
Tabla 19 La Fidelidad laboral en la Municipalidad Distrital de Pólvora	49
Tabla 20 La Lealtad en la Municipalidad Distrital de Pólvora.....	50
Tabla 21 El Compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Pólvora ...	51
Tabla 22 La Obligación Personal en la Municipalidad Distrital de Pólvora ..	52
Tabla 23 Correlaciones de la Hipótesis General.....	53
Tabla 24 Correlaciones de la Hipótesis Específica 1	54
Tabla 25 Correlaciones de la Hipótesis Específica 2	55
Tabla 26 Correlaciones de la Hipótesis Específica 3	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 La Seguridad en la Municipalidad Distrital de Pólvora	33
Figura 2 La Actitudes No Conflictivas en la Municipalidad Distrital de Pólvora	34
Figura 3 Los Espacios de Trabajo en la Municipalidad Distrital de Pólvora .	35
Figura 4 El Ambiente Físico en la Municipalidad Distrital de Pólvora	36
Figura 5 El Sueldo Justo en la Municipalidad Distrital de Pólvora	37
Figura 6 La Remuneración en la Municipalidad Distrital de Pólvora	38
Figura 7 Los Reconocimientos en la Municipalidad Distrital de Pólvora	39
Figura 8 La Solidaridad en la Municipalidad Distrital de Pólvora	40
Figura 9 El compañerismo en la Municipalidad Distrital de Pólvora.....	41
Figura 10 Las Capacidades en la Municipalidad Distrital de Pólvora.....	42
Figura 11 La Identidad en la Municipalidad Distrital de Pólvora	43
Figura 12 La identificación en la Municipalidad Distrital de Pólvora.....	44
Figura 13 El Sentimiento de Pertenencia en la Municipalidad Distrital de Pólvora.....	45
Figura 14 La Permanencia en la Municipalidad Distrital de Pólvora	46
Figura 15 El interés Económico en la Municipalidad Distrital de Pólvora.....	47
Figura 16 La Continuidad en la Municipalidad Distrital de Pólvora	48
Figura 17 La Fidelidad Laboral en la Municipalidad Distrital de Pólvora	49
Figura 18 La Lealtad en la Municipalidad Distrital de Pólvora	50
Figura 19 El Compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Pólvora ..	51
Figura 20 La Obligación Personal en la Municipalidad Distrital de Pólvora .	52

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “La Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023”, tuvo por objetivo general determinar de qué manera la Satisfacción Laboral se relaciona con el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023. La investigación fue aplicada y se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, a un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental con modalidad transversal, aplicando la técnica de la encuesta mediante un cuestionario para la recopilación de datos a 50 servidores públicos. Según los resultados más relevantes el 60,00% del personal está de acuerdo en creer que es fácil pedir ayuda a sus compañeros cuando se sienten agobiados, además, el 55,56% del personal está de acuerdo con sentirse emocionalmente vinculado con esta institución. Se concluyó demostrando que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023, con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,000 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,488, lo que indica que existe una correlación positiva moderada.

Palabras Claves: satisfacción laboral, compromiso organizacional, relaciones laborales, remuneración y municipalidades.

ABSTRACT

The general objective of this research work entitled “Job satisfaction and organizational commitment in the District Municipality of Pólvora, 2023” was to determine how job satisfaction is related to organizational commitment in the District Municipality of Pólvora, 2023. The research was applied and developed through a quantitative approach, at a correlational descriptive level and a non-experimental design with a transversal modality, applying the survey technique through a questionnaire to collect data from 50 public servants. According to the most relevant results, 60.00% of the staff agree that it is easy to ask their colleagues for help when they feel overwhelmed. In addition, 55.56% of the staff agree that they feel emotionally linked to this institution. It was concluded by showing that job satisfaction is significantly related to organizational commitment in the District Municipality of Pólvora, 2023, with a bilateral significance of P-Value equal to 0.000 and a Pearson correlation coefficient equal to 0.488, which indicates that there is a moderate positive correlation.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, labor relations, remuneration and municipalities.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “La satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023” se orientó a responder el problema general ¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023?, considerando esto se comprobó la siguiente hipótesis: la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023. Permittiéndonos demostrar la contrastación de la hipótesis con los resultados obtenidos.

Este estudio se ha plasmado en la siguiente estructura:

Capítulo I, especificando el problema de investigación.

Capítulo II, puntualizando el marco teórico.

Capítulo III, detallando la metodología de la investigación.

En el Capítulo IV, señalando los resultados de la investigación.

En el Capítulo V, considerando la discusión de resultados.

Y finalmente enumerando las conclusiones obtenidas y recomendaciones sugeridas de la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Actualmente en todo el mundo, las organizaciones ofrecen sus productos a los clientes, sin embargo, no se preocupan por los problemas de los colaboradores como se espera, ya que ellos necesitan sentirse satisfechos con lo que realizan dentro de la empresa, es así como esta insatisfacción laboral, tanto de carácter económico como en sus condiciones de trabajo, indica una baja calidad de vida en el trabajo del colaborador, que trae como consecuencia poco compromiso con su centro de labores, lo cual tiene implicancia en la improductividad y mínima rentabilidad. Es así que, según un estudio de la Universidad de Warwick, Google, una empresa conocida a nivel internacional, tomó como iniciativa llevar a cabo políticas de mejora para sus colaboradores, elevando el nivel de satisfacción laboral en un 37%, logrando con ello tener un colaborador comprometido con su trabajo (Condori, 2018).

En el Perú, la insatisfacción laboral es un factor de vital importancia que es poco considerado en las empresas, instituciones u organizaciones, puesto que por ello no se logra obtener un adecuado nivel de compromiso organizacional, es decir, un colaborador satisfecho está bastante comprometido con su trabajo, es alguien más productivo, se ausenta poco, contribuye a mantener una baja rotación de personal y el bienestar del mismo se transmite al cliente, porque que el trabajador que se siente a gusto en sus labores, transmite amabilidad, mejor atención y por ende logra obtener clientes regulares que estén satisfechos y que como consecuencia generen ganancias a la organización (Hernández, 2015).

En las municipalidades de nuestra región, aun no se reconoce completamente que la ventaja competitiva no radica en los recursos naturales, energéticos, financieros ni tecnológicos, sino radica en una buena gestión de los recursos humanos y su satisfacción laboral, que es de vital importancia para el buen funcionamiento de la entidad, porque los trabajadores

insatisfechos no gozan de buena salud, por ello, las autoridades deben conocer las necesidades que experimentan los trabajadores y crear las vías necesarias para su satisfacción ya que esto constituye el núcleo principal de su compromiso con el trabajo (Balbín, 2011).

En la Municipalidad Distrital de Pólvora, se ha percibido un escaso compromiso organizacional por parte de sus colaboradores, caracterizándose en el poco apego emocional y la mínima participación del personal dentro de la institución, en la insuficiente permanencia y la constante renuncia a los puestos laborales, y en el imperceptible desarrollo de lazos de lealtad y sentimientos de obligación personal con el municipio, es así que suponemos que estos dilemas pueden estar relacionados con el bajo nivel de satisfacción laboral del talento humano, reflejándose en las condiciones no favorables dentro de las áreas de trabajo, en el sistema de remuneraciones y las políticas de reconocimientos que no son acordes con las expectativas de los usuarios internos, y en las pésimas relaciones laborales entre el personal de la institución. Entonces por todo aquello mencionado líneas arriba que nació la idea de establecer cómo la satisfacción laboral se corresponde con el compromiso organizacional en esta institución que ofrece servicios a todo el Distrito de Pólvora, Provincia de Tocache, Departamento San Martín.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿De qué manera las condiciones de trabajo se relacionan con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023?

- ¿De qué manera las recompensas justas se relacionan con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023?
- ¿De qué manera las relaciones laborales se relacionan con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar de qué manera las condiciones de trabajo se relacionan con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023.
- Determinar de qué manera las recompensas justas se relacionan con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023.
- Determinar de qué manera las relaciones laborales se relacionan con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El presente estudio se justificó debido a la gran importancia que posee la satisfacción laboral y el compromiso organizacional para los colaboradores. Concedió reconocer el nivel de asociación que tiene la satisfacción laboral con el compromiso organizacional en la

Municipalidad Distrital de Pólvora.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Esta investigación se ha ejecutado ya que se presenta la oportunidad de mejorar el nivel de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional dentro de Municipalidad Distrital de Pólvora, y ofrece una referencia a sus autoridades.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Para alcanzar la realización de los objetivos de la investigación, se acudió al empleo de un cuestionario a las unidades relacionadas con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, dejando como referencia metodológica, este instrumento, para futuras investigaciones

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

En esta investigación no se encontraron limitaciones para su debida realización.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. RECURSOS HUMANOS

Esta investigación fue viable porque se contó con el apoyo de personal especializado en investigación y con el apoyo desinteresado de la mayoría de los colaboradores de la municipalidad en estudio para su ejecución.

1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS

Esta investigación fue viable ya que se tuvo los recursos financieros necesarios para su realización, los cuales fueron asumidos por la investigadora.

1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS

Esta investigación fue viable porque ha contado con las

herramientas y los instrumentos técnicos capaces para facilitar su cumplimiento.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Chiang *et al.* (2022) mencionaron que la finalidad de su estudio titulado: “Satisfacción laboral y compromiso organizacional: Un análisis de percepción en el sector sanitario. Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos” fue medir los niveles de percepción laboral de empleados del sector sanitario del área pública y privada, con respecto a las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional. El estudio fue de tipo transversal y descriptivo, con un instrumento de medición que se aplicó a 271 administrativos. Según los resultados, se determinó que existen tres segmentos de trabajadores que son claramente definidos, compuestos por aquellos administrativos con una baja percepción en general (21% y 42%, respectivamente), aquellos con una percepción media (54% y 38%, respectivamente) y aquellos con una percepción alta (25% y 20%, respectivamente). En conclusión, se confirmó que el compromiso organizacional afecta significativamente y de forma positiva a la satisfacción laboral.

Céspedes (2020) sostuvo que el propósito de la investigación titulada: “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una entidad pública de salud” fue identificar el grado de relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una entidad pública de salud. Fue una investigación de tipo no experimental con un diseño trasversal correlacional para una muestra de 60 trabajadores. Los resultados obtenidos demostraron que existe una relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional, y se concluyó afirmando que a mayor edad se tiene mayor compromiso organizacional, y a menor edad se tiene mayor satisfacción laboral en la entidad pública de salud.

Pardo y Vizcaíno (2020) sostuvieron que la finalidad de la investigación titulada: “Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario” fue analizar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una empresa pública hospitalaria. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y alcances descriptivo y correlacional. Según los resultados se demostraron que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional presentan correlación fuerte de 0.638. Concluyeron, afirmando que, a mayor satisfacción laboral, mayor nivel de compromiso organizacional en una empresa pública que presta servicio hospitalario.

2.1.1. ANTECEDENTES NACIONALES

Gómez (2022) sostuvo que el objetivo del estudio titulado: “La satisfacción laboral y su impacto en el compromiso organizacional en los servidores de la Municipalidad Distrital de Pachía, Región Tacna” fue determinar el impacto de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pachía. El diseño fue básico, no experimental, transversal y prospectivo, nivel explicativo para una muestra de 30 servidores públicos. Según los resultados, predominó el nivel alto de satisfacción laboral (50 %) y un nivel medio de compromiso organizacional (86,7 %) y existe un impacto significativo de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional (Rho 0,680; p valor 0,001). En conclusión, existió un impacto positivo y moderado de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de los servidores de la municipalidad.

Montalico (2021) mencionó que la finalidad del estudio titulado: “La satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Tacna, Región Tacna” fue determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Tacna en 2020. El tipo de investigación del presente estudio fue básico, su diseño es no experimental transversal se abordó con enfoque

cuantitativo, de nivel relacional, no experimental y transversal. Se aplicó un cuestionario a una muestra de 40 trabajadores. Según los resultados se determinó que el desempeño laboral y el compromiso organizacional se correlacionan significativamente en un 0,584, correlación por encima de la media. Se concluyó afirmando que el 85 % de los trabajadores indicaron que están satisfechos; y el 65 % de los trabajadores presentaron un mediano compromiso organizacional.

Pintado (2020) sostuvo que el propósito de su investigación titulada: “Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables- FACEAC, UNPRG; Lambayeque, 2017-2018” fue determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Facultad Ciencias económicas, administrativas y contables- FACEAC, UNPRG. Tuvo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental transeccional y correlacional. Los resultados mostraron la existencia de correlación alta y significativa entre las variables evaluadas. Del mismo modo se concluyó, evidenciándose correlación entre los factores de la satisfacción laboral y sus dimensiones, siendo ésta significativa.

2.1.2. ANTECEDENTES LOCALES

Bedoya (2023) mencionó que el propósito de su tesis titulada: “La satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando” fue establecer cómo la satisfacción laboral se asocia con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando. Se desarrolló mediante el enfoque cuantitativo, a un nivel descriptivo correlacional, y un diseño no experimental con modalidad transversal para una muestra de 65 colaboradores. Según los resultados se demostraron que la satisfacción laboral se asocia significativamente con el compromiso organizacional en la entidad, con una significancia bilateral de P-Valor $< 0,030$ y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,269 y se concluyó, indicando que existe una correlación positiva baja entre las variables dentro de esta municipalidad.

Andrade (2022) sostuvo que la finalidad de su investigación titulada: “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado” fue determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial Leoncio Prado. Este estudio se desarrolló mediante el enfoque cuantitativo, a un nivel descriptivo correlacional, y un diseño no experimental con modalidad transversal. Los resultados demostraron que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional con una significancia bilateral de P-Valor $< 0,000$ y un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,555$. Entonces se concluyó indicando que en esta municipalidad existe una correlación positiva moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de sus servidores.

Bao (2022) afirmó que el objetivo de investigación titulada: “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín” fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores. Metodológicamente presentó un estudio cuantitativo, con un nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental transversal para un tamaño de muestra de 88 trabajadores. Según los resultados se demostraron que existe una correlación positiva muy alta con un valor de $r = ,913$ y nivel de significancia p-valor $< ,000$ entre las variables en estudio. Concluyo, afirmando que, el compromiso organizacional se relacionó significativamente con la satisfacción laboral entre los servidores públicos en esta municipalidad provincial.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. SATISFACCIÓN LABORAL

Según Gorostegui (2006) la satisfacción laboral es entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, es uno de los elementos de la calidad laboral que ha captado mayor interés. Por este motivo la satisfacción laboral se

ha configurado como un elemento valioso para el compromiso organizacional.

La satisfacción laboral viene a ser el conjunto de actitudes que tiene un sujeto hacia la tarea asignada dentro de la organización, estas actitudes vendrán definidas por las características del puesto de trabajo y por cómo está considerada dicha labor del sujeto, es decir, es la actitud buena o mala que el colaborador tiene hacia su trabajo, que está definida por las características de su puesto de trabajo y por cómo es considerada por el mismo (González, 2006).

Para Henderson (2011) la satisfacción laboral está muy influenciada por lo que está pasando en el resto de la vida de las personas, en el sentido de que, si alguien no está satisfecho en otros aspectos de su existencia, afectará la capacidad de encontrar satisfacción en el trabajo y esta insatisfacción afectará también otras áreas de su vida, transformándose en un círculo vicioso de la infelicidad. La satisfacción laboral es una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge a partir de la evaluación de sus características, es decir, está enfocada a las actitudes de las personas con relación a su trabajo, cuando un individuo se encuentra satisfecho, las actitudes serán positivas, por el contrario cuando un individuo se encuentra insatisfecho, las actitudes serán negativas en su trabajo (Robbins y Coulter, 2014).

Por su lado, Robbins (2004) menciona que la satisfacción laboral es considerada como la actitud que puede sufrir alteraciones en virtud de los factores personales del individuo o de las influencias del medio, es decir, estaría en función de la personalidad del individuo, de sus características sociodemográficas, del salario y de la situación objetiva en la que se encuentre. Para este autor la satisfacción laboral presenta tres dimensiones: condiciones de trabajo, recompensas justas, relaciones laborales.

2.2.1.1. CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo permiten que los empleados se

interesen en su ambiente de trabajo tanto para el bienestar personal como para facilitar el hacer un buen trabajo. Los empleados prefieren ambientes físicos que no sean peligrosos o incómodos, que la temperatura, la luz, el ruido y otros factores ambientales no deberían tampoco estar en el extremo, con buenas instalaciones, modernas y con equipamiento adecuado; y el otro aspecto a considerar es la cultura organizacional de la empresa, todo ese sistema de valores, metas que es percibido por el trabajador y expresado a través del clima organizacional también contribuye a proporcionar condiciones favorables de trabajo, siempre que se considere que las metas organizacionales y las personales no son opuestas (Robbins, 2004).

2.2.1.2. RECOMPENSAS JUSTAS

Las recompensas justas se relacionan con el hecho que los empleados quieren sistemas de salarios y políticas de ascensos equitativos, sin ambigüedades y acordes con sus expectativas. Cuando el salario se ve justo con base en la demanda de trabajo, el nivel de habilidad del individuo y los estándares de salario, favorecen la satisfacción, la clave en el enlace del salario con la satisfacción no es la cantidad absoluta que se recibe, sino la percepción de justicia y los individuos que perciben que las decisiones de ascenso se realizan con rectitud y justicia, probablemente experimenten satisfacción laboral (Robbins, 2004).

2.2.1.3. RELACIONES LABORALES

Las relaciones laborales están vinculadas con la idea que el trabajo es una actividad que cubre necesidades de interacción social, donde los jefes son unos de los principales determinantes de la satisfacción laboral, es decir, esta interrelación no es simple, y se ha llegado a la conclusión de que los empleados con líderes o jefes tolerantes están más satisfechos que aquellos con líderes indiferentes, autoritarios e intolerantes. Sin embargo, que los

individuos difieren algo entre sí en sus preferencias respecto a la consideración del líder. Es probable que tener un líder que sea considerado y tolerante sea más importante para empleados con baja autoestima o que tengan puestos poco agradables para ellos o frustrantes (Robbins, 2004).

2.2.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Para Allen y Meyer (1997) el compromiso organizacional viene a ser un estado psicológico que existe entre la empresa y el individuo, es decir, que caracteriza la relación entre una persona y una organización, observándose que las expectativas de ambas partes tienen características muy propias, individuales, diferentes y amplias, y que casi nunca es posible expresar todos los aspectos en una relación formal e incluso legal.

El compromiso organizacional se puede entender como el desarrollo psicológico de lazos que motivan a una persona a tener determinados comportamientos y se generan por factores específicos, cuando las condiciones y expectativas laborales quedan satisfechas (Ariza y Morales, 1997).

Según González y Silla (2000) el compromiso organizacional es una importante palanca que aporta a los resultados y cumplimiento de los objetivos organizacionales; por tal motivo se le ha prestado una puntual atención y se han realizado estudios especiales que han dado como resultado la importante alerta de que el compromiso en los colaboradores garantiza la productividad y resultados exitosos que se complementa más aun cuando los colaboradores tienen acceso a programas de formación con orientación hacia su desarrollo profesional.

El compromiso organizacional también es visto como el grado de intensidad del colaborador para comprometerse con la empresa, esto dependerá mucho de varios factores como el trato, los valores, entre otros, y es muy importante establecer valores organizacionales en los colaboradores de la empresa, porque esto mejorará el nivel de

productividad (Arias, 2001).

Evans et al. (2011) puntualizan al compromiso como la actitud que asume un colaborador con respecto a los objetivos y metas de su empresa, como la necesidad de saber que es parte importante de una organización. Es decir, es un vínculo entre el colaborador y la organización, que se forma de la relación sostenida entre ambos y que sitúa en un estado psicológico que los mantiene en el tiempo; sin embargo, este podría variar dependiendo de los factores circunstanciales que se presenten.

De Frutos et al. (1998) mencionan que las personas satisfechas tienden a comprometerse de modo más intenso con sus acciones, es por ello que el compromiso con la organización tiene tres dimensiones que son los pilares para llegar a efectivizarla: dimensión afectiva, dimensión de continuidad y dimensión normativa.

2.2.2.1. COMPROMISO AFECTIVO

El compromiso afectivo se vincula con un entendimiento del compromiso como una actitud que expresa el vínculo emocional entre el recurso humano y su organización, de modo que los individuos fuertemente comprometidos se identifican e implican con los valores y metas de la organización, y manifiestan un deseo de continuar en ella (De Frutos et al., 1998).

2.2.2.2. COMPROMISO CONTINUO

El compromiso continuo se apoya en definir el compromiso organizacional de la teoría del intercambio social, que nos menciona que hay una fuerte conexión ente un individuo y su empresa, y ello resulta de la convivencia y el tiempo. Es decir, que el personal se mantiene en la organización debido a un contrato a plazo fijo, por un tipo de régimen laboral y del cual percibe un salario. Por ende, la persona continúa en la organización porque cambiar su situación supondría sacrificar las inversiones realizadas

(De Frutos et al., 1998).

2.2.2.3. COMPROMISO NORMATIVO

El **compromiso** normativo expresa un sentimiento de obligación moral de continuar en la organización a la que se pertenece, es decir, está referido a la creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones, debido, entre otros, al proceso de socialización que experimentan los trabajadores al incorporarse a la misma, desarrollando fuertes sentimientos de obligación de permanecer a ella (De Frutos et al., 1998).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. CLIMA LABORAL

El clima laboral viene a ser una serie de particularidades con respecto al lugar de trabajo que son percibidas por los individuos que laboran y sirve como fuerza primordial para influir en su conducta laboral (Robbins, 2004).

2.3.2. COMUNICACIÓN

La comunicación se entiende como el proceso de envío y recepción de información entre individuos que forman parte de una organización para alcanzar un objetivo determinado (Robbins, 2004).

2.3.3. EFECTIVIDAD

La efectividad es la manera de lograr los resultados de algún proceso mediante un tiempo y costo graduable para minimizar el dinero y el tiempo gastado (Robbins, 2004).

2.3.4. IDENTIDAD

La identidad puede ser entendida como el conjunto de características propias de una persona o un grupo y que permiten

distinguirlos del resto, es decir, como la concepción que tiene un colaborador o un grupo de colaboradores sobre sí mismos en relación a otros (Ardila, 2009).

2.3.5. LEALTAD

La lealtad es la capacidad de los empleados para crear compromiso, en mayor o menor medida, con una organización y su cultura (Ardila, 2009).

2.3.6. LIDERAZGO

El liderazgo es un proceso mediante el cual un líder puede guiar e influir en el comportamiento y el trabajo de su equipo hacia el logro de objetivos específicos (Robbins, 2004).

2.3.7. MUNICIPALIDAD

Una municipalidad es una corporación estatal autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio que tiene como finalidad satisfacer las necesidades de la comunidad local, asegurando su participación en el progreso económico, social y cultural (Ardila, 2009).

2.3.8. RECONOCIMIENTO

El reconocimiento es una gratificación relacionada a un pago excedente del salario, puede estar asociada al pago de bonos por productividad o alcance de metas y objetivos de la organización (Ardila, 2009).

2.3.9. REMUNERACIÓN

La remuneración es la recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización, es una forma de retribución destinadas a los trabajadores que derivan de su empleo (Robbins, 2004).

2.3.10. SEGURIDAD LABORAL

La seguridad laboral trata sobre las condiciones laborales, que sean seguras y promuevan el bienestar de los trabajadores. Es decir, de mecanismos para proteger a los trabajadores contra riesgos laborales, enfermedades, lesiones, estrés o acoso (Ardila, 2009).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023.
- Las recompensas justas se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023.
- Las relaciones laborales se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Satisfacción laboral

2.5.2. VARIABLE 2

Compromiso organizacional

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo	Seguridad Ambiente	1. Cree que le brindan la suficiente seguridad de empleo en esta municipalidad. 2. Concibe que las actitudes de sus compañeros no son conflictivas en esta municipalidad. 3. Piensa que los espacios de trabajo son óptimos para desempeñar sus funciones en esta municipalidad.
	Recompensas justas	Remuneración Reconocimiento	4. Se siente cómodo en el ambiente físico donde labora diariamente en esta municipalidad. 5. Cree que es justo el sueldo que recibe por sus labores en esta municipalidad. 6. Se siente conforme con la remuneración que recibe en esta municipalidad. 7. Le parecen adecuados los reconocimientos que se dan al personal en esta municipalidad.
	Relaciones laborales	Comunicación Capacidad	8. Cree que es fácil pedir ayuda a sus compañeros cuando se siente agobiado en esta municipalidad. 9. Concibe que sus compañeros le prestan ayuda a pesar de estar ocupados en esta municipalidad. 10. Piensa que conocen su trabajo y tienen en cuenta sus conocimientos y capacidades en esta municipalidad.
	Compromiso afectivo	Identidad Sentimiento de pertenencia	11. Cree realmente que las dificultades de esta municipalidad son consideradas como dilemas suyos. 12. Se pondría la camiseta de la municipalidad de manera orgullosa y continuamente. 13. En su interior siente una conmoción bastante afanosa por pertenecer a esta municipalidad.
Compromiso organizacional	Compromiso continuo	Permanencia Interés económico	14. Labora ahora en su puesto laboral en esta municipalidad más por deleite que por insuficiencia. 15. Continúa en su puesto laboral porque le satisfacen sus intereses económicos en esta municipalidad. 16. Piensa que hay escasas alternativas para conseguir otro trabajo parecido, y optar por no dejar esta municipalidad.
	Compromiso normativo	Lealtad Obligación personal	17. Concebiría culpabilidad si renuncia hoy, considerando todo lo que le han brindado en esta municipalidad. 18. Demuestra lealtad permanentemente a sus compañeros porque todos forman parte de esta municipalidad. 19. Siente bastante compromiso con esta municipalidad por todo aquello que le han brindado. 20. Hoy en día, no renunciaría porque siente obligación con todo el personal de esta municipalidad.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio fue aplicado porque se especificó en la conducción de los conocimientos obtenidos, a la vez que se adquieren otros, para implementar y sistematizar la práctica basada en investigación (Murillo, 2008).

3.1.1. ENFOQUE

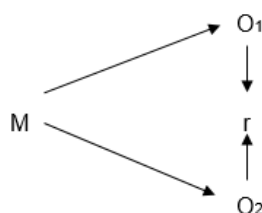
Según el enfoque esta tesis fue del tipo cuantitativo, porque utilizó la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández et al., 2014).

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Según el alcance o nivel esta tesis fue del tipo descriptivo correlacional, porque buscó especificar propiedades y características relevantes de cualquier fenómeno que se estudie, describir tendencias y asociar variables mediante un patrón predecible para un grupo o población (Hernández et al., 2014).

3.1.3. DISEÑO

Según el diseño esta tesis fue del tipo no experimental transversal, porque se realizó sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observaron los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (Hernández et al., 2014). El esquema representativo de este diseño fue el siguiente:



Donde:

M: Muestra.

O₁: Observaciones sobre satisfacción laboral.

r: Relación de las variables.

O₂: Observaciones sobre compromiso organizacional.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población viene a ser el conjunto de elementos que son de interés para un estudio o un experimento de algún tipo (Hernández et al. (2014).

Para esta tesis se consideró como población a todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pólvora, y por referencia del encargado de la oficina de recursos humanos, esta municipalidad cuenta con 50 trabajadores (Ver Tabla 2).

3.2.2. MUESTRA

La muestra viene a ser un subconjunto de la población que tiende a ser calculada con exactitud para ser bastante representativa en la recopilación de los antecedentes (Hernández et al. (2014).

Para esta investigación se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, es decir, se tomó al total de la población por poseer un tamaño reducido. Por lo tanto, la muestra fue igual a la población, ósea, 50 trabajadores de la municipalidad.

Tabla 2*Distribución de la población*

AREAS	CANTIDAD
Gerencia Municipal	02
Secretaria General	03
Oficina de Asesoría	01
Oficina de Control institucional	01
Oficina de Procaduria Municipal	01
Sub Gerente de Administración Tributaria	02
Sub Gerente de Administración y Finanzas	05
Sub Gerente de Planeamiento y Presupuesto	03
Sub Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano	05
Sub Gerente de Desarrollo Social	05
Sub Gerente de Servicios Públicos y Comunales	12
Sub Gerente de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental	05
Sub Gerente de Gestión del Riesgo de Desastres	05
TOTAL	50

Fuente: Oficina de Personal / Municipalidad Distrital de Pólvora (2023)

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

La encuesta es un método relacionado con el enfoque cuantitativo y se utiliza para obtener datos de una población (Hernández et al., 2014).

El cuestionario viene a ser un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para conseguir los propósitos propuestos en una investigación (Hernández et al., 2014).

Para esta investigación se manejó como técnica para la recolección de datos a la encuesta y como instrumento al cuestionario diseñado con ítems con respecto a la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora.

3.3.2. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

SPSS es un programa informático que compone un acumulado de

subprogramas instaurados e interrelacionados a través de celdas, para el estudio, ordenación, acopio y procesamiento de datos (López y Fachelli, 2015).

EXCEL es una hoja de cálculo que nos permite manipular datos numéricos y de texto en tablas formadas por la unión de filas y columnas, para realizar cálculos aritméticos básicos o aplicar funciones matemáticas de mayor complejidad y utilizar funciones de estadísticas o funciones de tipo lógica (Escobar, 2021).

En el presente estudio se consideró como técnica para el procesamiento, el análisis y la interpretación correspondiente de la información obtenida a la estadística básica descriptiva y como instrumentos a los programas informáticos EXCEL y SPSS 25.

3.3.3. TÉCNICAS PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

En el presente estudio se utilizó como técnicas para la presentación de datos del informe final y para la sustentación de los resultados de la investigación al Microsoft Word y al Microsoft PowerPoint respectivamente.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. SATISFACCIÓN LABORAL

4.1.1. CONDICIONES DE TRABAJO

Seguridad

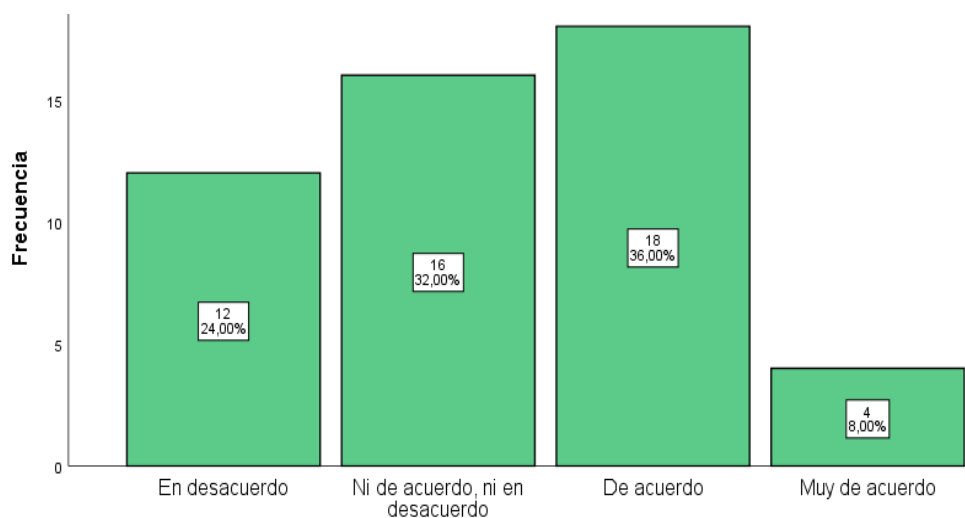
Tabla 3

La Seguridad en la Municipalidad Distrital de Pólvora

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	12	24,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	32,00
De acuerdo	18	36,00
Muy de acuerdo	4	8,00
Total	50	100,0

Figura 1

La Seguridad en la Municipalidad Distrital de Pólvora



Interpretación

En la Figura 1, se observa que el 36,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pólvora, está de acuerdo, el 32,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, un 24,00% está en desacuerdo y el 8,00% está muy de acuerdo, con que cree que le brindan la suficiente seguridad de empleo en esta municipalidad.

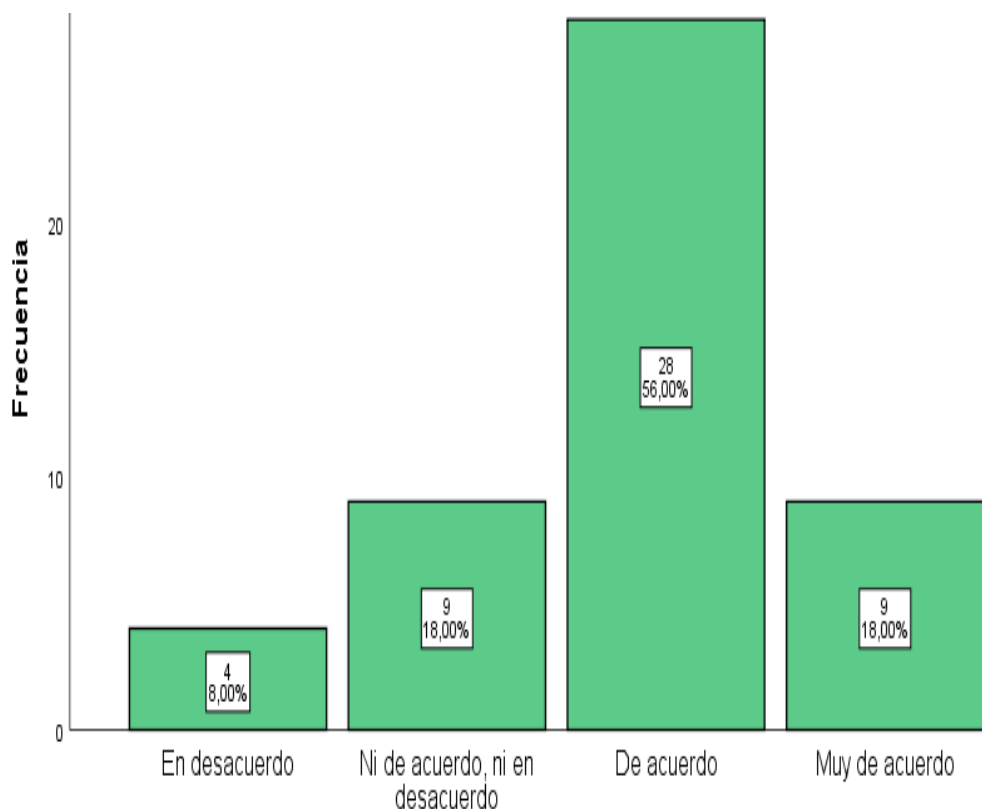
Tabla 4

La Actitudes No Conflictivas en la Municipalidad Distrital de Pólvara

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	4	8,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	18,00
De acuerdo	28	56,00
muy de acuerdo	9	18,00
Total	50	100,0

Figura 2

La Actitudes No Conflictivas en la Municipalidad Distrital de Pólvara



Interpretación

En la Figura 2, se observa que el 56,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pólvara, está de acuerdo, el 18,00% está muy de acuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo respectivamente, el 8,00% está en desacuerdo, con que concibe que las actitudes de sus compañeros no son conflictivas en esta municipalidad.

Ambiente

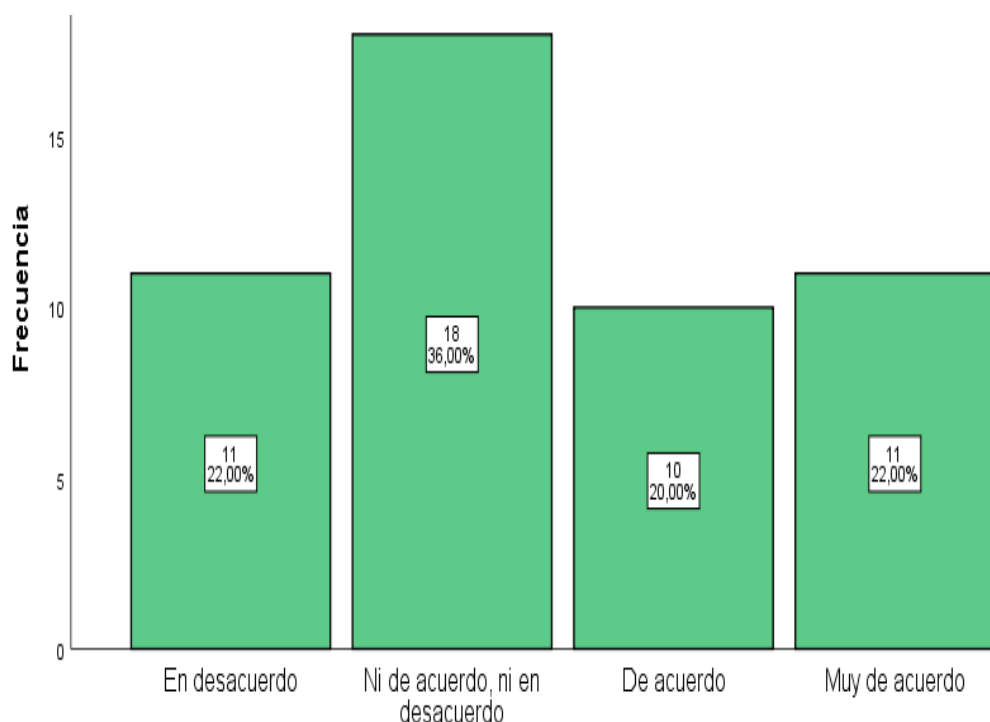
Tabla 5

Los Espacios de Trabajo en la Municipalidad Distrital de Pólvara

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	11	22,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	36,00
De acuerdo	10	20,00
Muy de acuerdo	11	22,00
Total	50	100,0

Figura 3

Los Espacios de Trabajo en la Municipalidad Distrital de Pólvara

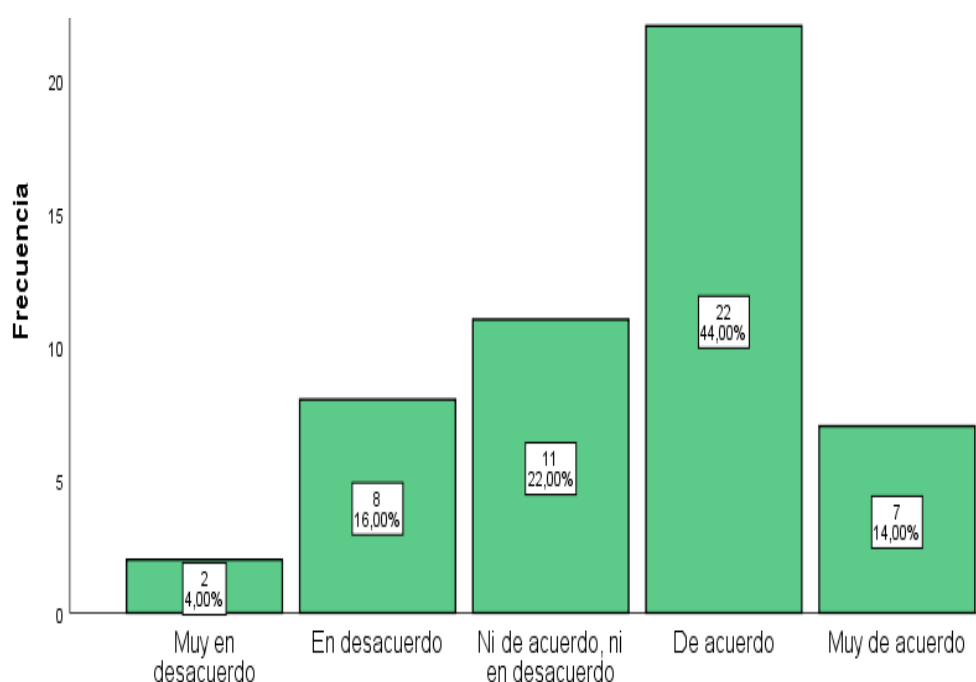


Interpretación

En la Figura 3, se observa que el 36,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pólvara, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 22,00% muy de acuerdo y en desacuerdo respectivamente, el 20,00% está de acuerdo, con que piensa que los espacios de trabajo son óptimos para desempeñar sus funciones en esta municipalidad.

Tabla 6*El Ambiente Físico en la Municipalidad Distrital de Pólvora*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	2	4,00
En desacuerdo	8	16,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	22,00
De acuerdo	22	44,00
Muy de acuerdo	7	14,00
Total	50	100,0

Figura 4*El Ambiente Físico en la Municipalidad Distrital de Pólvora***Interpretación:**

En la Figura 4, se observa que el 44,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pólvora, está de acuerdo, el 22,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 16,00% está en desacuerdo, el 14,00% está muy de acuerdo y un 4,00% está muy en desacuerdo, con que se siente cómodo en el ambiente físico donde labora diariamente en esta municipalidad.

4.1.2. RECOMPENSAS JUSTAS

Remuneración

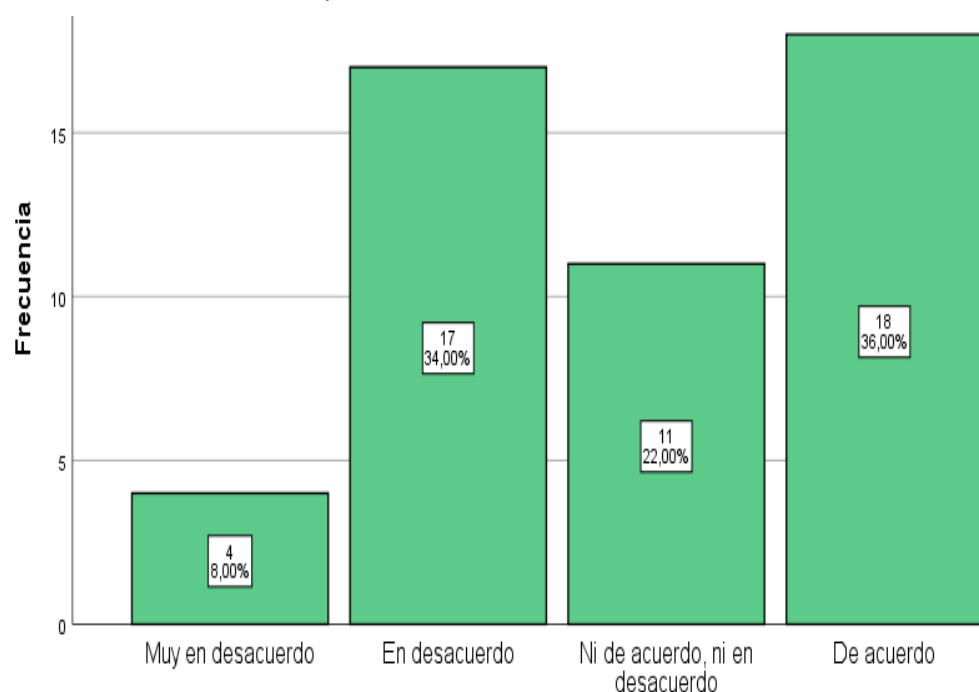
Tabla 7

El Sueldo Justo en la Municipalidad Distrital de Pólvora

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	4	8,00
En desacuerdo	17	34,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	22,00
De acuerdo	16	36,00
Total	50	100,0

Figura 5

El Sueldo Justo en la Municipalidad Distrital de Pólvora

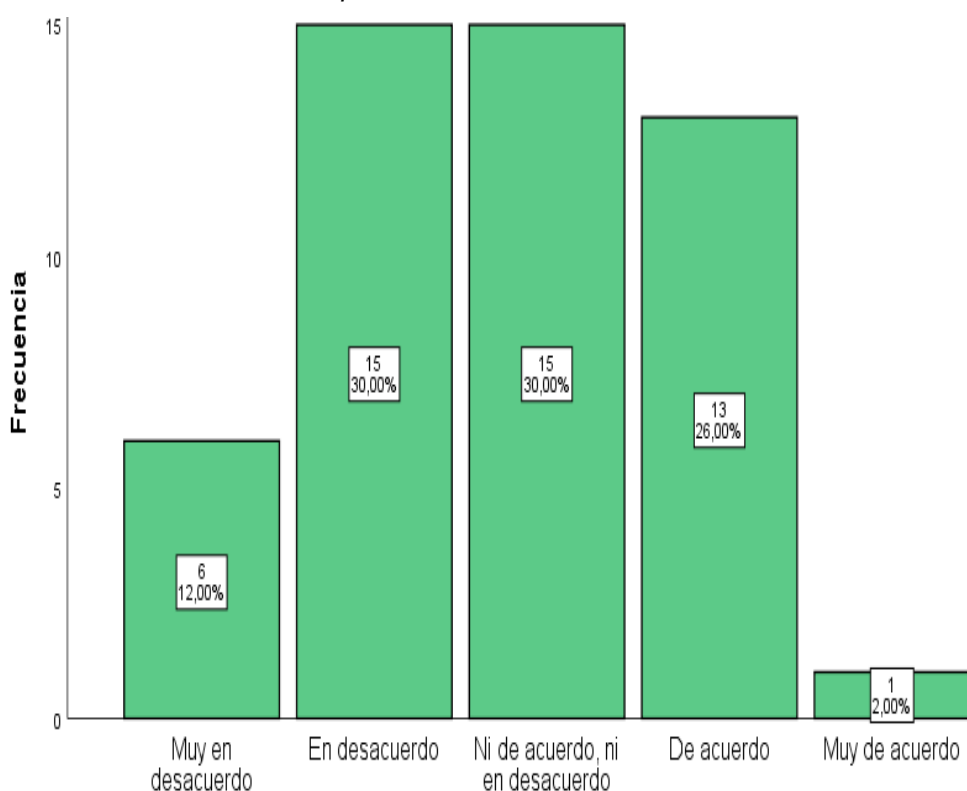


Interpretación

En la Figura 5, se observa que el 36,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pólvora, está de acuerdo, el 34,00% está en desacuerdo, un 22,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 8,00% está muy en desacuerdo, con que cree que es justo el sueldo que recibe por sus labores en esta municipalidad.

Tabla 8*La Remuneración en la Municipalidad Distrital de Pólvora*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	6	12,00
En desacuerdo	15	30,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	30,00
De acuerdo	13	26,00
Muy de acuerdo	1	2,00
Total	50	100,0

Figura 6*La Remuneración en la Municipalidad Distrital de Pólvora*

Interpretación

En la Figura 6, se observa que el 30,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pólvora, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente, el 26,00% está de acuerdo, el 12,0% está muy en desacuerdo y el 2,00% está muy de acuerdo, con que se siente conforme con la remuneración que recibe en esta municipalidad.

Reconocimiento

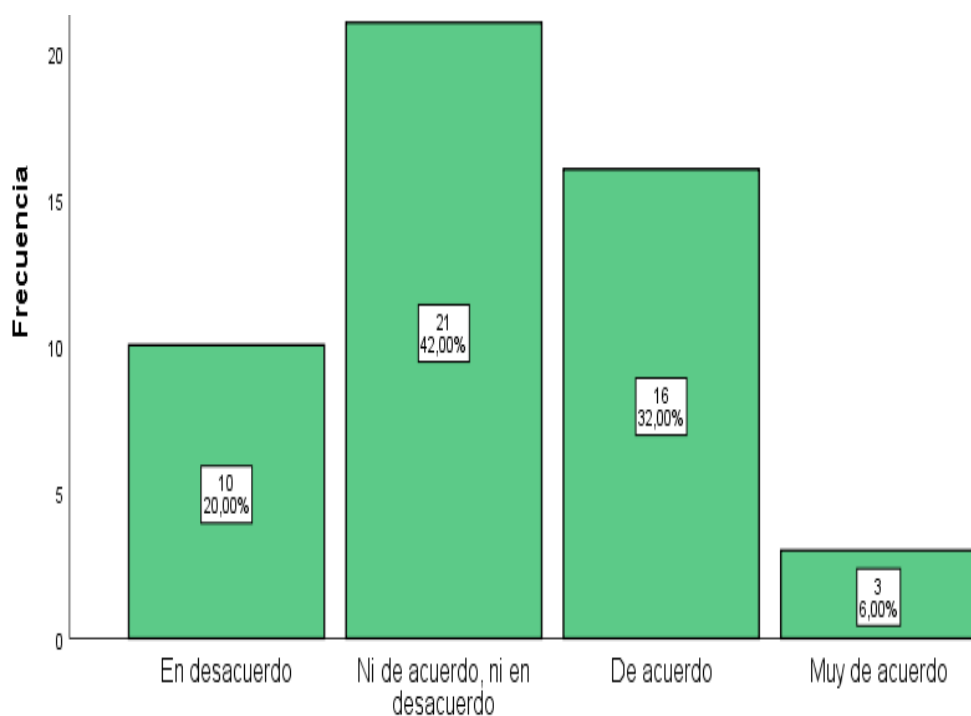
Tabla 9

Los Reconocimientos en la Municipalidad Distrital de Pólvora

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	10	20,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	42,00
De acuerdo	16	32,00
Muy de acuerdo	3	6,00
Total	50	100,0

Figura 7

Los Reconocimientos en la Municipalidad Distrital de Pólvora



Interpretación

En la Figura 7, se observa que el 42,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pólvora, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 32,00% está de acuerdo, el 20,00% está en desacuerdo y el 6,00% está muy de acuerdo, con qué le parecen adecuados los reconocimientos que se dan al personal en esta municipalidad.

4.1.3. RELACIONES LABORALES

Comunicación

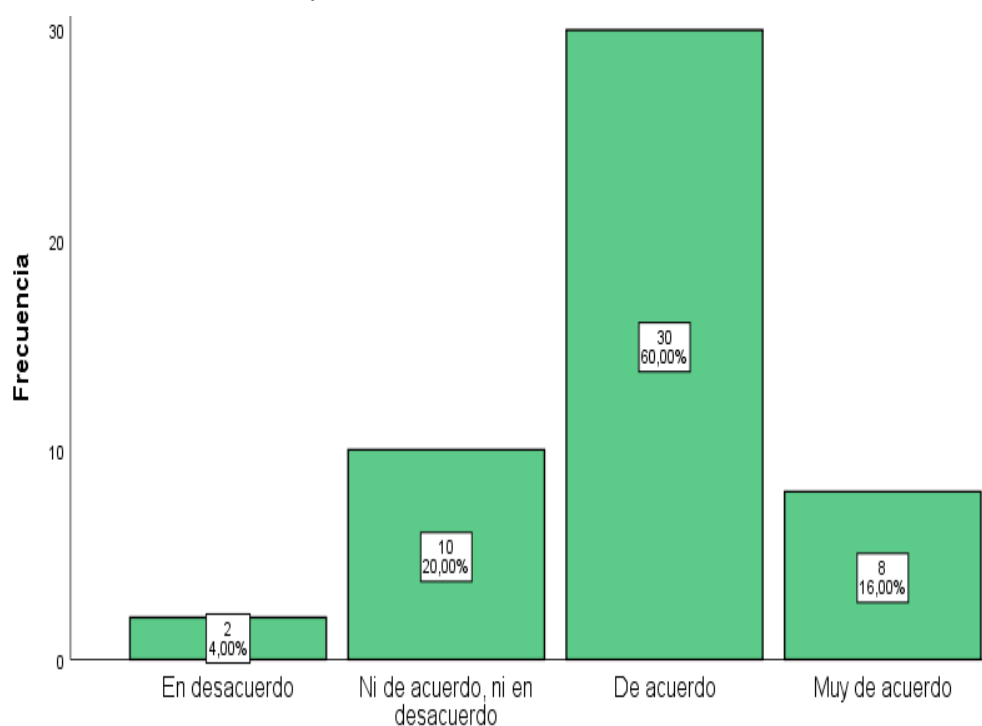
Tabla 10

La Solidaridad en la Municipalidad Distrital de Pólvora

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	4,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	20,00
De acuerdo	30	60,00
Muy de acuerdo	8	16,00
Total	50	100,0

Figura 8

La Solidaridad en la Municipalidad Distrital de Pólvora



Interpretación

En la Figura 8, se observa que el 60,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pólvora, está de acuerdo, el 20,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 16,00% está muy de acuerdo y el 4,00% está muy en desacuerdo, con que cree que es fácil pedir ayuda a sus compañeros cuando se siente agobiado en esta municipalidad.

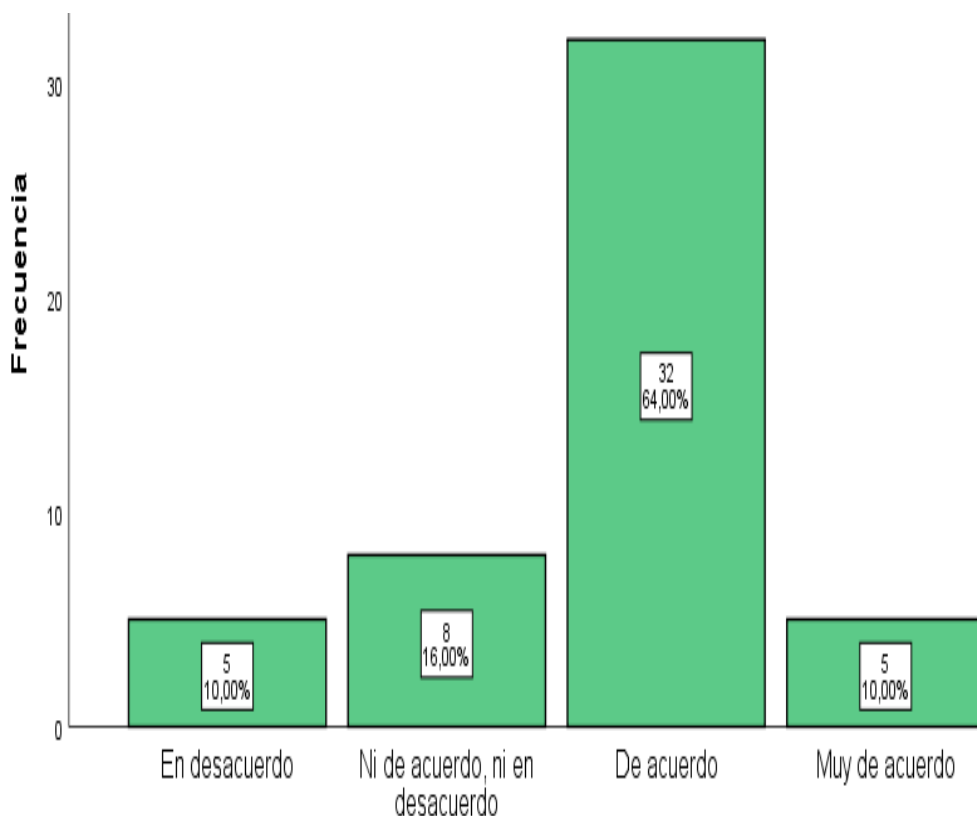
Tabla 11

El compañerismo en la Municipalidad Distrital de Pólvora

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	5	10,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	16,00
De acuerdo	32	64,00
Muy de acuerdo	5	10,00
Total	50	100,0

Figura 9

El compañerismo en la Municipalidad Distrital de Pólvora



Interpretación

En la Figura 9, se observa que el 64,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pólvora, está de acuerdo, el 16,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 10,00% está muy de acuerdo y en desacuerdo respectivamente, con que concibe que sus compañeros le prestan ayuda a pesar de estar ocupados en esta municipalidad.

Capacidad

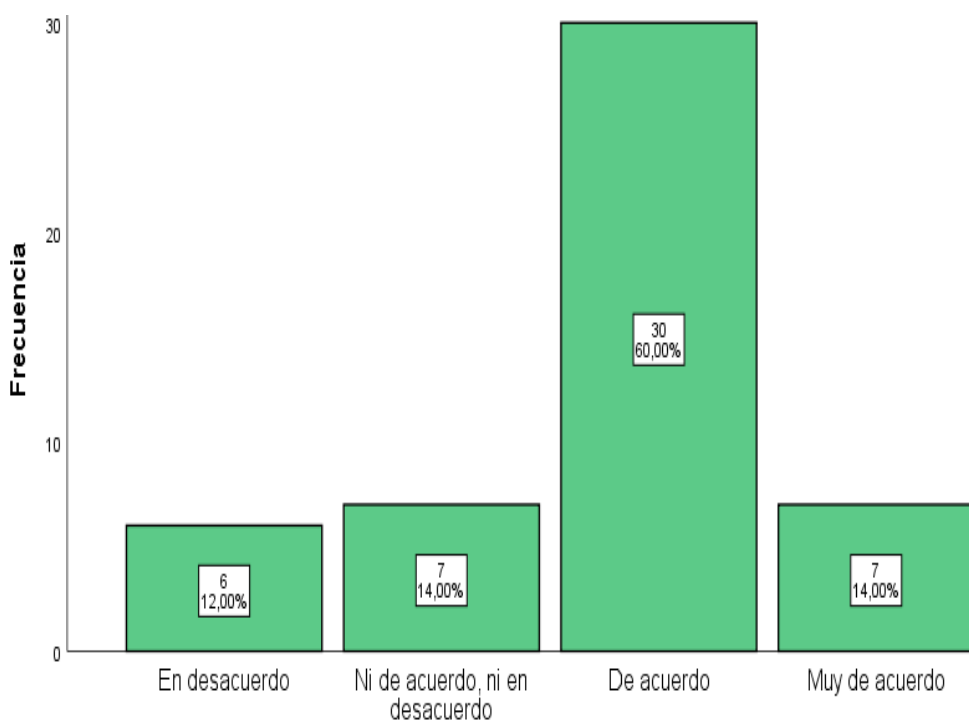
Tabla 12

Las Capacidades en la Municipalidad Distrital de Pólvora

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	6	12,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	14,00
De acuerdo	30	60,00
Muy de acuerdo	7	14,00
Total	50	100,0

Figura 10

Las Capacidades en la Municipalidad Distrital de Pólvora



Interpretación

En la Figura 10, se observa que el 60,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pólvora, está de acuerdo, el 14,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y muy de acuerdo respectivamente y un 12,00% está en desacuerdo, con que piensa que conocen su trabajo y tienen en cuenta sus conocimientos y capacidades en esta municipalidad.

4.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

4.2.1. COMPROMISO AFECTIVO

Identidad

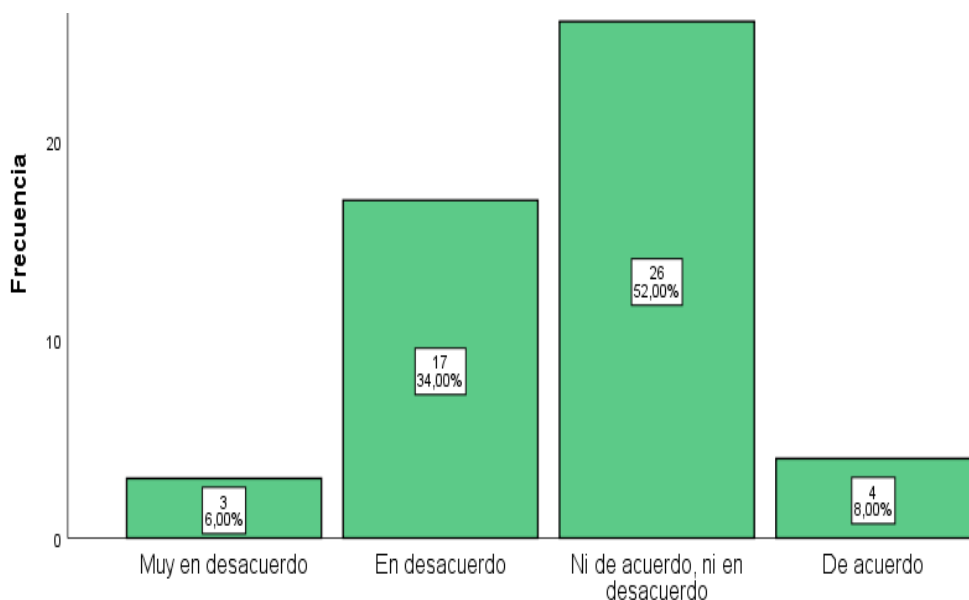
Tabla 13

La Identidad en la Municipalidad Distrital de Pólvora

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	3	6,00
En desacuerdo	17	34,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	26	52,00
De acuerdo	4	8,00
Total	50	100,0

Figura 11

La Identidad en la Municipalidad Distrital de Pólvora



Interpretación

En la Figura 11, se observa que el 52,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pólvora, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 34,00% está en desacuerdo, el 8,00% está muy de acuerdo y el 6,00% está muy en desacuerdo, con que cree realmente que las dificultades de esta municipalidad son consideradas como dilemas suyos.

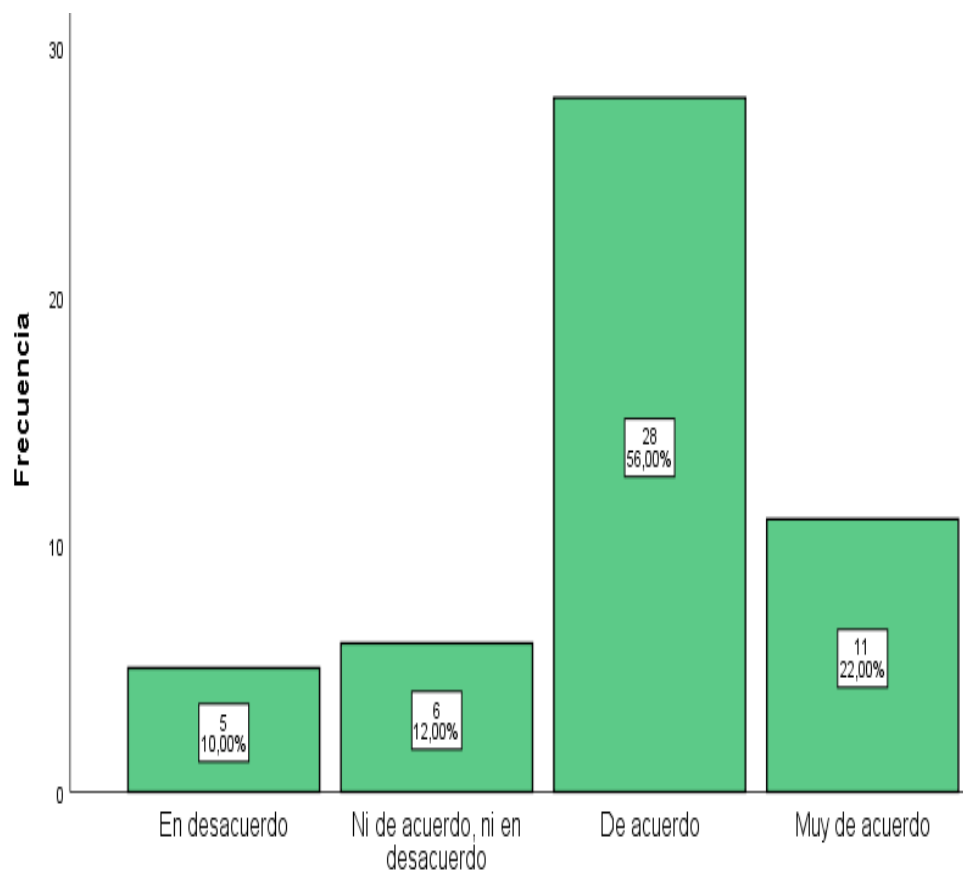
Tabla 14

La identificación en la Municipalidad Distrital de Pólvora

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	5	10,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	12,00
De acuerdo	28	56,00
Muy de acuerdo	11	22,00
Total	50	100,0

Figura 12

La identificación en la Municipalidad Distrital de Pólvora



Interpretación

En la Figura 12, se observa que el 56,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pólvora, está de acuerdo, el 22,00% está muy de acuerdo, el 12,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 10,00% está en desacuerdo, con que se pondría la camiseta de la municipalidad de manera orgullosa y continuamente.

Sentimiento de pertenencia

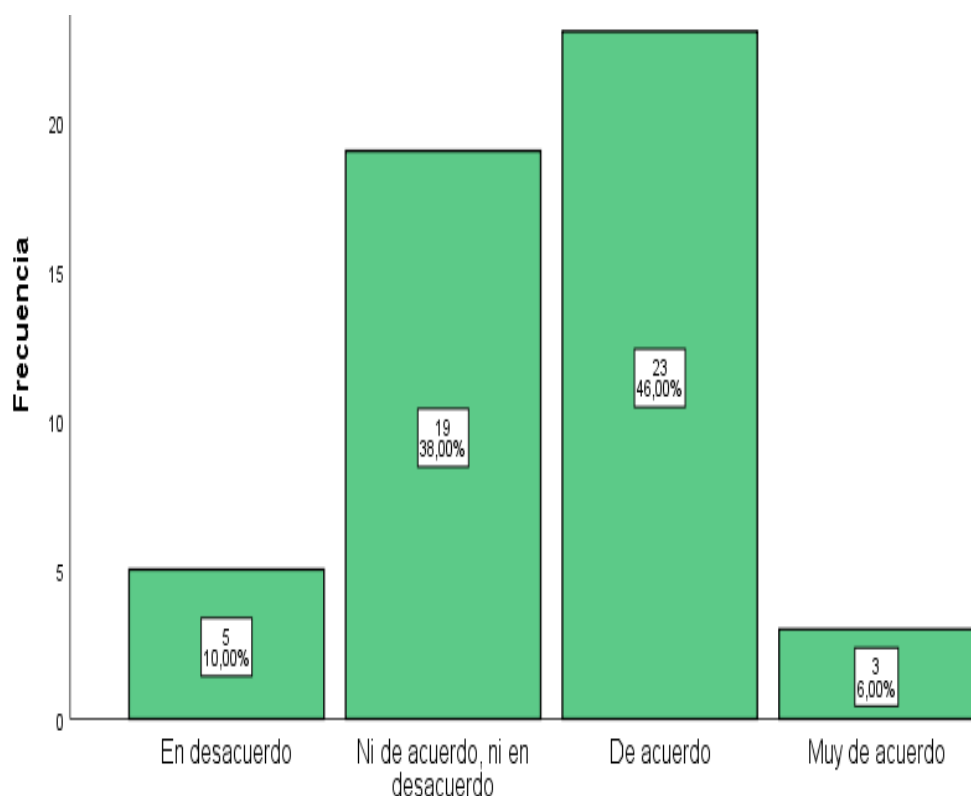
Tabla 15

El Sentimiento de Pertenencia en la Municipalidad Distrital de Pólvora

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	5	10,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	38,00
De acuerdo	23	46,00
Muy de acuerdo	3	6,00
Total	50	100,0

Figura 13

El Sentimiento de Pertenencia en la Municipalidad Distrital de Pólvora



Interpretación

En la Figura 13, se observa que el 46,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pólvora, está de acuerdo, el 38,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 10,00% está en desacuerdo y un 6,00% está muy de acuerdo, que en su interior siente una conmoción bastante afanosa por pertenecer a esta municipalidad.

4.2.2. COMPROMISO CONTINUO

Permanencia

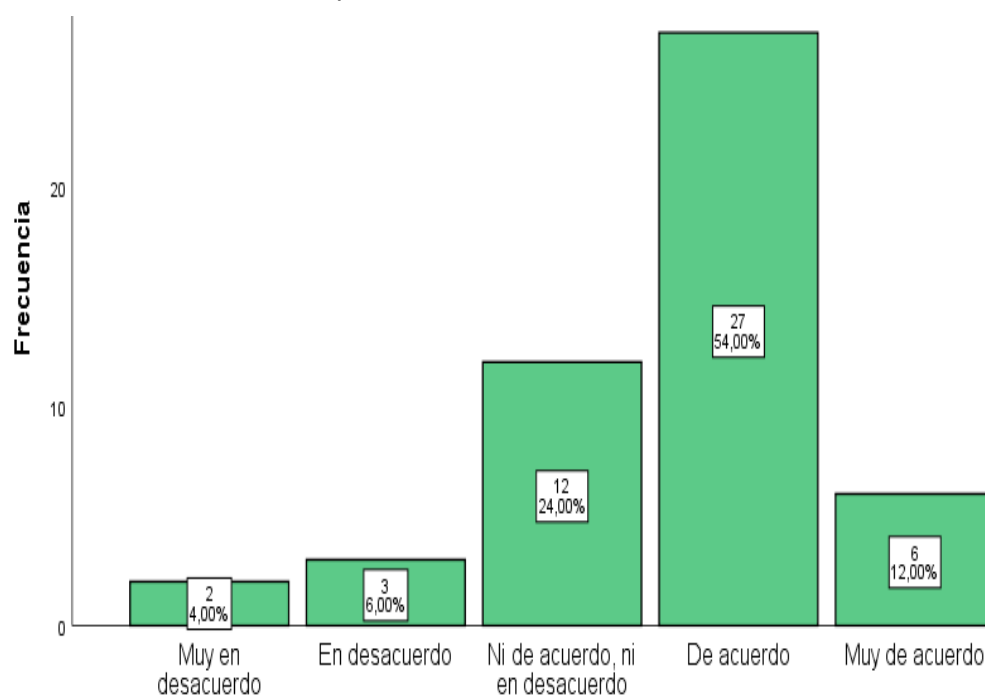
Tabla 16

La Permanencia en la Municipalidad Distrital de Pólvara

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	2	4,00
En desacuerdo	3	6,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	24,00
De acuerdo	27	54,00
Muy de acuerdo	6	12,00
Total	50	100,0

Figura 14

La Permanencia en la Municipalidad Distrital de Pólvara



Interpretación

En la Figura 14, se observa que el 54,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pólvara, está de acuerdo, el 24,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 12,00% está muy de acuerdo, el 6,00% está en desacuerdo y el 4,00% está muy en desacuerdo, con que labora ahora en su puesto laboral en esta municipalidad más que por deleite que por insuficiencia.

Interés económico

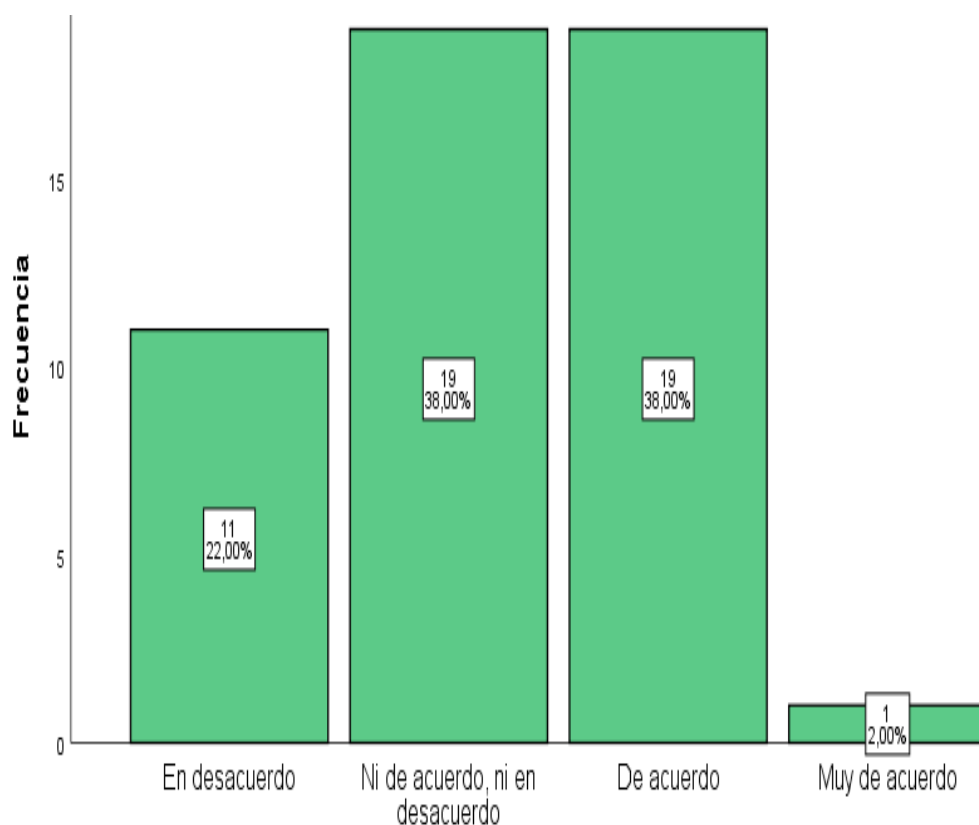
Tabla 17

El interés Económico en la Municipalidad Distrital de Pólvora

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	11	22,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	38,00
De acuerdo	19	38,00
Muy de acuerdo	1	2,00
Total	50	100,0

Figura 15

El interés Económico en la Municipalidad Distrital de Pólvora



Interpretación

En la Figura 15, se observa que el 38,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pólvora, está de acuerdo y ni de acuerdo, ni en desacuerdo respectivamente, el 22,00% está en desacuerdo y un 2,00% está muy de acuerdo, con que continua en su puesto laboral por que le satisfacen sus intereses económicos en esta municipalidad.

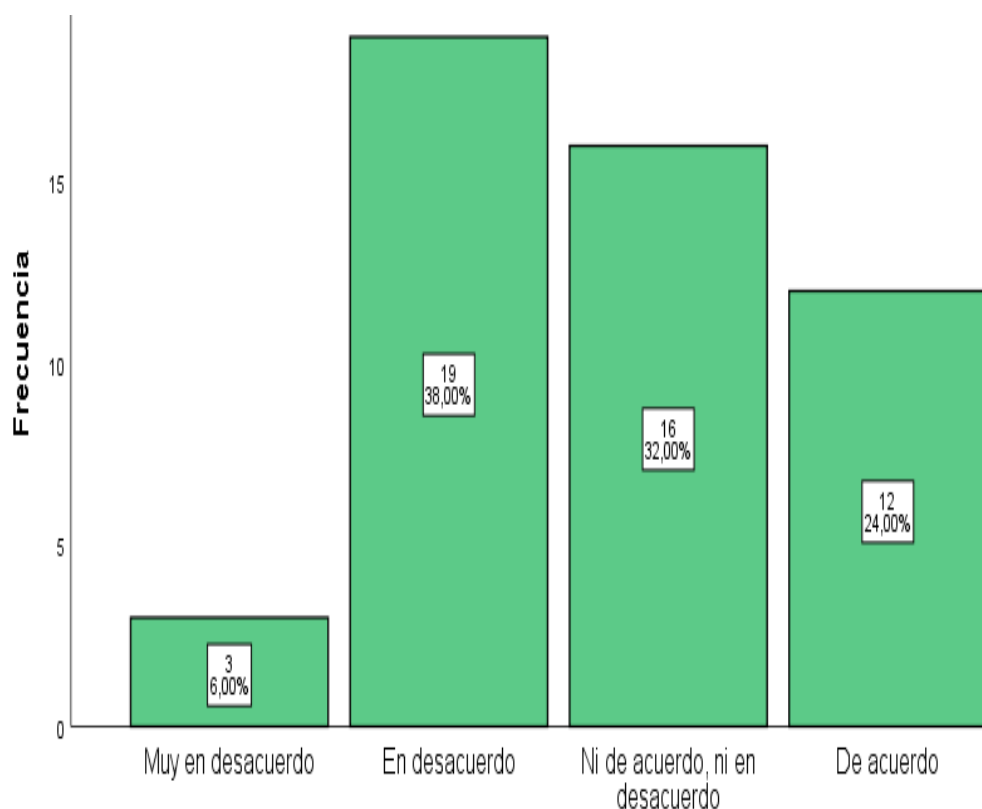
Tabla 18

La Continuidad en la Municipalidad Distrital de Pólvora

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	3	6,00
En desacuerdo	19	38,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	32,00
De acuerdo	12	24,00
Total	50	100,0

Figura 16

La Continuidad en la Municipalidad Distrital de Pólvora



Interpretación

En la Figura 16, se observa que el 38,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pólvora, está en desacuerdo, el 32,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 24,00% está de acuerdo y el 6,00% está muy en desacuerdo, con que piensa que hay escasas alternativas para conseguir otro trabajo parecido, y optar por no dejar esta municipalidad.

4.2.3. COMPROMISO NORMATIVO

Lealtad

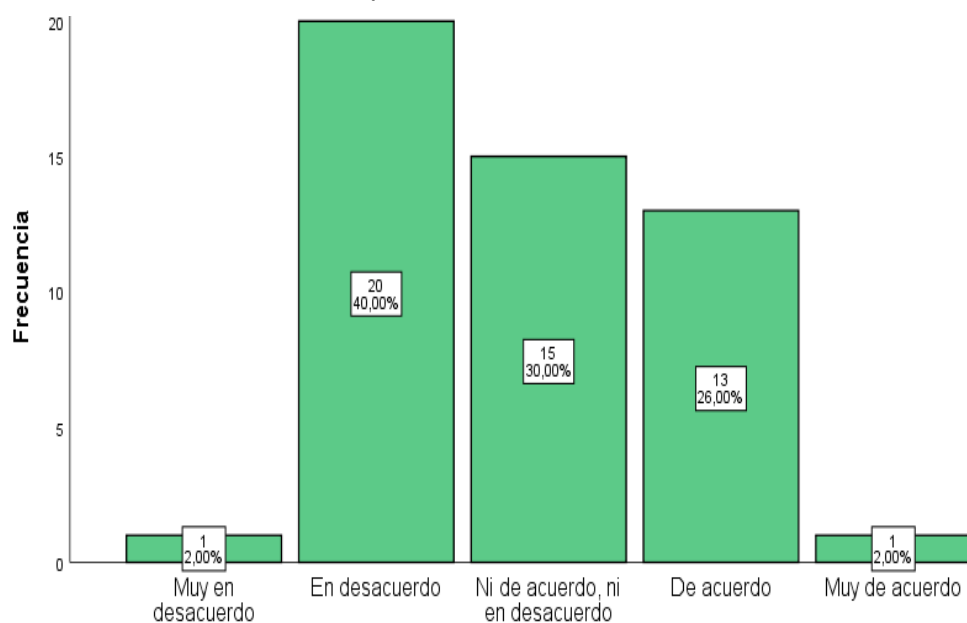
Tabla 19

La Fidelidad laboral en la Municipalidad Distrital de Pólvora

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	1	2,00
En desacuerdo	20	40,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	30,00
De acuerdo	13	26,00
Muy de acuerdo	1	2,00
Total	50	100,0

Figura 17

La Fidelidad Laboral en la Municipalidad Distrital de Pólvora



Interpretación

En la Figura 17, se observa que el 40,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pólvora, está en desacuerdo, el 30,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 26,00% está de acuerdo y un 2,00% está muy de acuerdo y muy en desacuerdo respectivamente, con que concebiría culpabilidad si renuncia hoy, considerando todo lo que le han brindado en esta municipalidad.

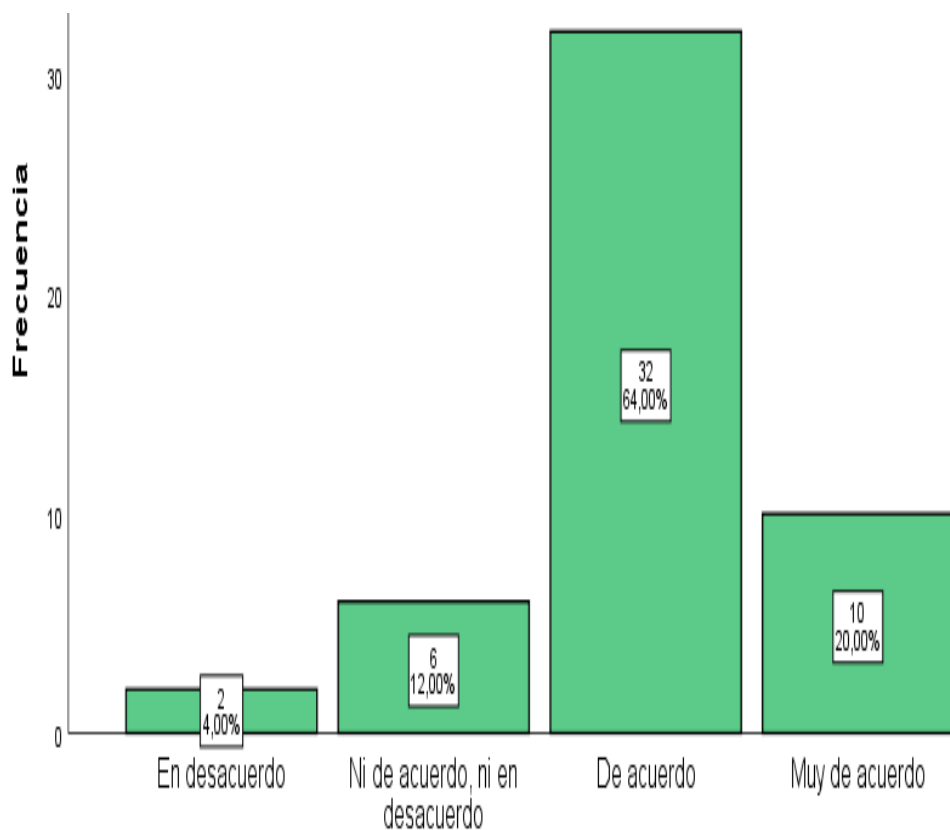
Tabla 20

La Lealtad en la Municipalidad Distrital de Pólvora

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	4,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	12,00
De acuerdo	32	64,00
Muy de acuerdo	10	20,00
Total	50	100,0

Figura 18

La Lealtad en la Municipalidad Distrital de Pólvora



Interpretación

En la Figura 18, se observa que el 64,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pólvora, está de acuerdo, el 20,00% está muy de acuerdo, el 12,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 4,00% está en desacuerdo, con que demuestra lealtad permanentemente a sus compañeros porque todos forman parte de esta municipalidad.

Obligación personal

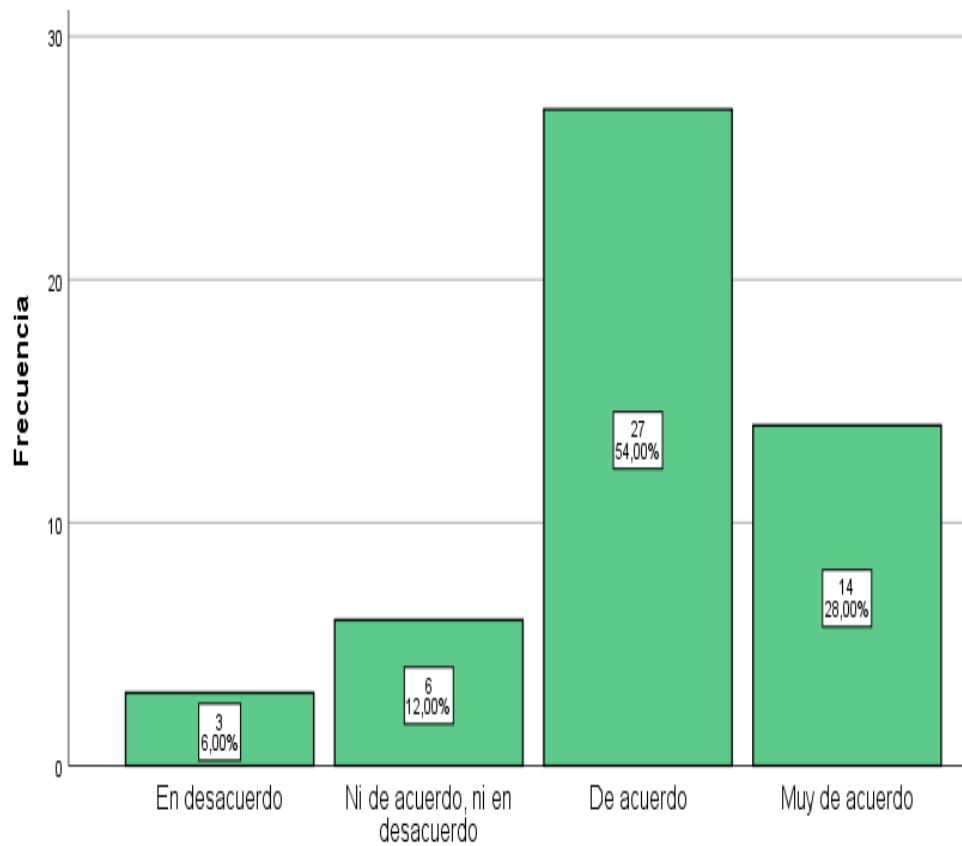
Tabla 21

El Compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Pólvara

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	6,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	12,00
De acuerdo	27	54,00
Muy de acuerdo	14	28,00
Total	50	100,0

Figura 19

El Compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Pólvara



Interpretación

En la Figura 19, se observa que el 54,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pólvara, está de acuerdo, el 28,00% está muy de acuerdo, el 12,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 6,00% está en desacuerdo, con que siente bastante compromiso con esta municipalidad por todo aquello que le han brindado.

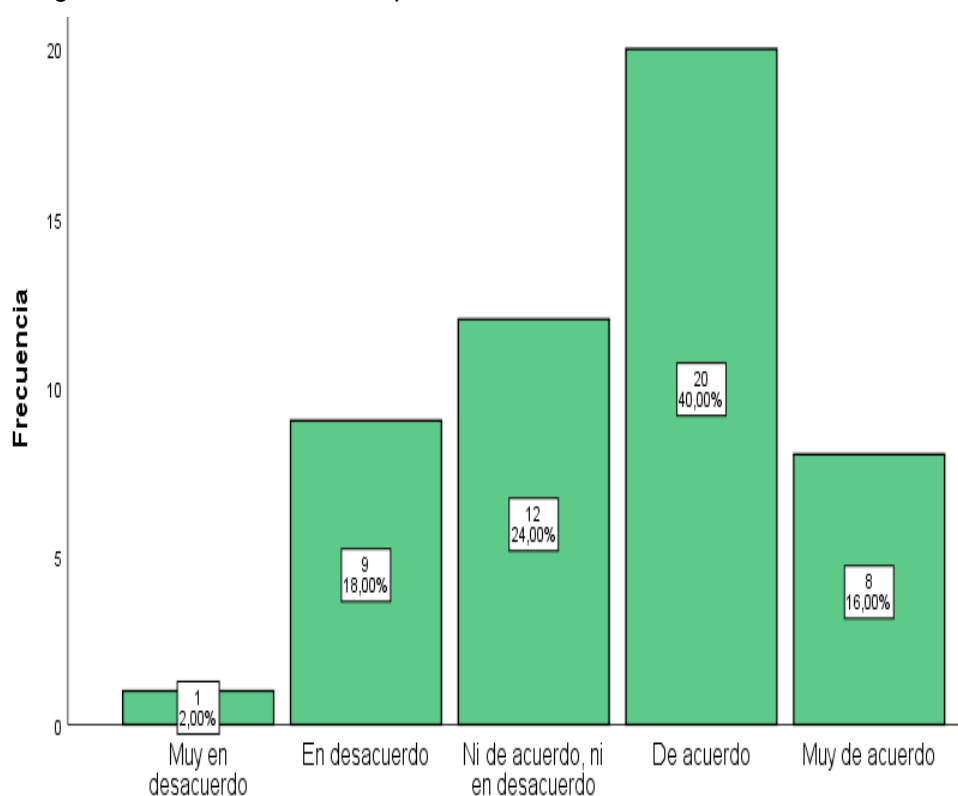
Tabla 22

La Obligación Personal en la Municipalidad Distrital de Pólvora

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	1	2,00
En desacuerdo	9	18,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	24,00
De acuerdo	20	40,00
Muy de acuerdo	8	16,00
Total	50	100,0

Figura 20

La Obligación Personal en la Municipalidad Distrital de Pólvora



Interpretación

En la Figura 20, se observa que el 40,00% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pólvora, está de acuerdo, el 24,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 18,00% está en desacuerdo, un 16,00% está muy de acuerdo y el 2,00% está muy en desacuerdo, con que hoy en día, no renunciaría porque siente obligación con todo el personal de esta municipalidad.

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.3.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis general

- La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023.

Tabla 23

Correlaciones de la Hipótesis General

		Satisfacción laboral	Compromiso organizacional
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,488
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,488	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

Interpretación

Al considerar la prueba estadística, los resultados demuestran que existe correlación positiva moderada ($r = 0,488$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación es significativa (P-Valor = 0,000), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023.

4.3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS

Hipótesis específica 1

- Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023.

Tabla 24

Correlaciones de la Hipótesis Específica 1

		Condiciones de trabajo	Compromiso organizacional
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	1	,412
	Sig. (bilateral)		,003
	N	50	50
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,412	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	50	50

Interpretación

Al considerar la prueba estadística los resultados demuestran que existe correlación positiva moderada ($r = 0,412$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación es significativa (P-Valor = 0,003), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023.

Hipótesis específica 2

- Las recompensas justas se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023.

Tabla 25

Correlaciones de la Hipótesis Específica 2

		Recompensas justas	Compromiso organizacional
Recompensas justas	Correlación de Pearson	1	,382
	Sig. (bilateral)		,006
	N	50	50
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,382	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	50	50

Interpretación

Al considerar la prueba estadística los resultados demuestran que existe correlación positiva baja ($r = 0,382$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación no es significativa (P-Valor = 0,006), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, las recompensas justas se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023.

Hipótesis específica 3

- Las relaciones laborales se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023.

Tabla 26

Correlaciones de la Hipótesis Específica 3

		Relaciones laborales	Compromiso organizacional
Relaciones laborales	Correlación de Pearson	1	,410
	Sig. (bilateral)		,003
	N	50	50
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,410	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	50	50

Interpretación

Al considerar la prueba estadística los resultados demuestran que existe correlación positiva moderada ($r = 0,410$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación es significativa (P-Valor = 0,003), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, las relaciones laborales se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023.

CAPÍTULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

El objetivo general de la investigación propuso determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023 y según los resultados se ha demostrado que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023 con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,000 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,488, lo que indica que existe una correlación positiva moderada. Coincidiendo con Andrade (2022) quien concluye que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, con una significancia bilateral de P-Valor $< 0,000$ y un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,555$, indicando una correlación positiva moderada.

El primer objetivo específico de la investigación propuso determinar de qué manera las condiciones de trabajo se relacionan con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023 y según los resultados se ha demostrado que las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023 con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,003 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,412, lo que indica que existe una correlación moderada. Discutiendo con Gómez (2022) quien concluyó que existe un impacto significativo de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional ($Rho = 0,680$ y $p\text{-valor} = 0,001$), asimismo, existe un impacto positivo moderado entre estas variables en los servidores de la Municipalidad Distrital de Pachía en la Región Tacna.

El segundo objetivo específico de la investigación propuso determinar de qué manera las recompensas justas se relacionan con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023 y según los resultados se ha demostrado que las recompensas justas se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad

Distrital de Pólvora, 2023 con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,006 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,382, lo que indica que existe una correlación positiva baja. Contrastando con Bedoya (2023) quien concluyó que en la Municipalidad Distrital de Luyando, la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional con una significancia bilateral de P-Valor $< 0,030$ y un Coeficiente Rho de Spearman de 0,269, demostrando que concurre una correlación positiva baja entre las variables en estudio en esta municipalidad.

El tercer objetivo específico de la investigación propuso determinar de qué manera las relaciones laborales se relacionan con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023 y según los resultados se ha demostrado que relaciones laborales se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023 con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,003 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,410, lo que indica que existe una correlación positiva moderada. Estos resultados no se ajustan con Pardo y Vizcaíno (2020) quienes concluyeron que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional presentan correlación fuerte (0.638), afirmando que, a mayor satisfacción laboral, mayor nivel de compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,000 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,488, lo que indica que existe una correlación positiva moderada (Tabla 23).
2. Se determinó que las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,003 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,412, lo que indica que existe una correlación positiva moderada (Tabla 24). Sustentando con el 56,00% del personal está de acuerdo con que concibe que las actitudes de sus compañeros no son conflictivas en esta institución (Tabla 4), asimismo, el 56,00% del personal está de acuerdo con que se pondría la camiseta de la institución de manera orgullosa y continuamente (Tabla 16).
3. Se determinó que las recompensas justas se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,006 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,382, lo que indica que existe una correlación positiva baja (Tabla 25). Fundamentado en que el 36,00% del personal está de acuerdo con que cree que es justo el sueldo que recibe por sus labores en esta institución (Tabla 7), también, el 54,00% del personal está de acuerdo con que labora ahora en su puesto laboral en esta institución más que por deleite que por insuficiencia (Tabla 16).
4. Se determinó que las relaciones laborales se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,003 y un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,410, lo que indica que existe una correlación positiva moderada (Tabla

25). Fundamentado en que el 60,00% del personal está de acuerdo con que cree que es fácil pedir ayuda a sus compañeros cuando se siente agobiado en esta institución (Tabla 10), también, el 64,00% del personal está muy de acuerdo con que demuestra lealtad permanentemente a sus compañeros porque todos forman parte de esta institución (Tabla 20).

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere potenciar la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pólvora, porque se necesita contar con empleados talentosos hacia el crecimiento institucional y alcanzar el éxito deseado, fortaleciendo las condiciones de trabajo, las recompensas justas y las relaciones laborales para ampliar el compromiso organizacional de sus servidores con este municipio que prestan servicios públicos a la comunidad.
2. Se sugiere reforzar las condiciones de trabajo en la Municipalidad Distrital de Pólvora, considerando el ambiente físico y el ambiente psicosocial, es decir, las condiciones físicas y las demandas mentales que se imponen en el lugar de trabajo, porque contribuirá a reducir las tasas de rotación, aumentar la productividad y optimizar el rendimiento laboral, con la finalidad de comprometer a los servidores con su entidad a un corto plazo.
3. Se sugiere mejorar las recompensas en la Municipalidad Distrital de Pólvora, considerando los reconocimientos emocionales al personal, porque son vitales para fomentar su motivación y aumentar su satisfacción, propiciando un constante y continuo compromiso organizacional con su municipio.
4. Se sugiere optimizar las relaciones laborales en la Municipalidad Distrital de Pólvora, estableciendo normas idóneas que manejen las buenas relaciones de trabajo entre el servidor y la entidad, con el fin de propiciar su constante satisfacción laboral y el favorable compromiso institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, N. y Meyer, J. (1997). *Compromiso en el ámbito laboral: teoría, investigación y aplicación*. Londres: Sage publicaciones.
- Andrade, A. (2022). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado – 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3260>
- Arias (2001). *Diagnóstico de clima organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato*. México. https://www.eumed.net/libros-gratis/20a/1158/compromiso_organizacional.html
- Ardila, S. (2009). *Diccionario de términos administrativos*. SENA. <https://www.calameo.com/read/0000730799a89f8d649bf>
- Ariza, J. y Morales, A. (1997). Flexibilidad y compromiso: cemento de las estructuras organizativas emergentes. *Estudios Financieros*, 175, 95-150.
- Balbín, N. (2011). *Satisfacción laboral del personal operario de una Empresa Industrial, Lima – 2011*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional Universidad Nacional del Centro del Perú. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/1726/SATISFACCION%20LABORAL%20DEL%20PERSONAL%20OPERARIO%20DE%20UNA%20EMPRESA%20INDUSTRIAL%2c%20LIMA%202011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bao, G. (2022). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín - 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/7303>
- Bedoya, M. (2023). *La satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional Universidad de Huánuco.

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/4017/Bedoya%20Cerr%C3%B3n%20Maricarmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Céspedes, A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una entidad pública de salud [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional Universidad Mayor de San Andrés. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/24945>

Chiang, M., Quijada, M., Huerta, P., Rivera, M. e Hidalgo, J. (2022). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: un análisis de percepción en el sector sanitario. Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. Universidad del Bio-Bio. Bío-Bío. Chile. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1411716>

Condori, J. (2018). satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en la Empresa Bouncer - San Borja, 2018. Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1035/Condori%20Palacios%2c%20Johanna%20Karen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De Frutos, B., Ruiz, M.A., & San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicológica*, 19, 345–366. <http://doi.org/10.1157/13057542>

Escobar, J. (2021). ¿Qué es Excel y para qué sirve? <https://excelparatodos.com/que-es-excel/>

Evans, W., White, C. y Allen, R. (2011). Compromiso organizacional afectivo y comportamiento de ciudadanía organizacional: examinando la relación a través de la lente de la sensibilidad de la equidad. *Revista de gestión de organizaciones*, 8 (4), 218-228.

Gómez, F. (2022). La satisfacción laboral y su impacto en el compromiso organizacional en los servidores de la Municipalidad Distrital de Pachía, Región Tacna [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio Institucional Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4602>

- González, J. (2006). *Habilidades directivas*. (3.^a ed.). Málaga, España: Editorial Vértice.
- González, V. y Silla, J. (2000). Clima en las organizaciones laborales y en los equipos de trabajo. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 52 (2), 269-285.
- Gorostegui, E. (2006). *Función directiva y recursos humanos en sanidad*. México: Ediciones Días Santos.
- Henderson, M. (2011). ¿Estabilidad laboral v/s satisfacción laboral? Los millennials pueden tener que ir a Seattle para ninguno de los dos. *Revista Forbes*.
<http://www.forbes.com/sites/jmaureenhenderson/2012/12/22/job-stability-vs-jobsatisfaction-millennials-may-have-to-settle-for-neither/>
- Hernández, E. (2015). Nivel de satisfacción laboral que presentan los colaboradores del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Sede en el Departamento de Huehuetenango. Universidad Rafael Landívar. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2015/05/43/Hernandez-Estefany.pdf>
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6^a edición). McGraw-Hill Education.
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Creative Commons. <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Montalico, J. (2021). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Tacna, Región Tacna [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio Institucional Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4263>
- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*. <http://www.monografias.com/trabajos15/invest-científica/investcientífica.shtm>

Pardo, E. y Vizcaíno, I. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCESA.

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2947/1/77127.pdf>

Pintado, M. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la facultad de Ciencias económicas, administrativas y contables- FACEAC, UNPRG; Lambayeque, 2017-2018. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6834/Pintado%20Dami%3%a1n%2c%20M%3%b3nica%20del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10ª Edición) Pearson Educación.

https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Robbins, P. y Coulter, S. (2014). *Administración*. (12ª Edición). Pearson.

[https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Concursos/2022/Administradores/Bibliografia/Autores/Anexo%209.%20Stephen%20P.%20Robbins_%20Mary%20K.%20Coulter%20-%20Administraci%C3%B3n-Pearson%20Educaci%C3%B3n%20\(2017\)_repaired.pdf](https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Concursos/2022/Administradores/Bibliografia/Autores/Anexo%209.%20Stephen%20P.%20Robbins_%20Mary%20K.%20Coulter%20-%20Administraci%C3%B3n-Pearson%20Educaci%C3%B3n%20(2017)_repaired.pdf)

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

López Llerena, M. (2024). *La satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TESIS: “LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÓLVORA, 2023”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>General:</p> <p>¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿De qué manera las condiciones de trabajo se relacionan con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023?</p> <p>¿De qué manera las recompensas justas se relacionan con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023?</p> <p>¿De qué manera las relaciones laborales se relacionan con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023.</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar de qué manera las condiciones de trabajo se relacionan con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023.</p> <p>Determinar de qué manera las recompensas justas se relacionan con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023.</p> <p>Determinar de qué manera las relaciones laborales se relacionan con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023.</p>	<p>General:</p> <p>La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023.</p> <p>Específicas:</p> <p>Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023.</p> <p>Las recompensas justas se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023.</p> <p>Las relaciones laborales se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora, 2023.</p>	<p>Variable 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción laboral <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de trabajo - Recompensas justas - Relaciones laborales <p>Variable 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso organizacional <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso afectivo - Compromiso continuo - Compromiso normativo 	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>Nivel:</p> <p>Descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental.</p> <p>Población:</p> <p>50 colaboradores</p> <p>Muestra:</p> <p>50 colaboradores</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>

ANEXO 2

CUESTIONARIO ANÓNIMO

El presente cuestionario tiene como propósito recabar datos para la ejecución de la tesis intitulada: *“LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÓLVORA, 2023”*. Este cuestionario es anónimo, por lo que las respuestas no se pueden vincular directamente a ningún servidor público de esta municipalidad.

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica:

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

SATISFACCIÓN LABORAL		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
01	Cree que le brindan la suficiente seguridad de empleo en esta municipalidad.					
02	Concibe que las actitudes de sus compañeros no son conflictivas en esta municipalidad.					
03	Piensa que los espacios de trabajo son óptimos para desempeñar sus funciones en esta municipalidad.					
04	Se siente cómodo en el ambiente físico donde labora diariamente en esta municipalidad.					
05	Cree que es justo el sueldo que recibe por sus labores en esta municipalidad.					
06	Se siente conforme con la remuneración que recibe en esta municipalidad.					
07	Le parecen adecuados los reconocimientos que se dan al personal en esta municipalidad					
08	Cree que es fácil pedir ayuda a sus compañeros cuando se siente agobiado en esta municipalidad.					
09	Concibe que sus compañeros le prestan ayuda a pesar de estar ocupados en esta municipalidad.					
10	Piensa que conocen su trabajo y tienen en cuenta sus conocimientos y capacidades en esta municipalidad.					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
01	Cree realmente que las dificultades de esta municipalidad son consideradas como dilemas suyos.					
02	Se pondría la camiseta de la municipalidad de manera orgullosa y continuamente.					
03	En su interior siente una conmoción bastante afanosa por pertenecer a esta municipalidad.					

04	Labora ahora en su puesto laboral en esta municipalidad más por deleite que por insuficiencia.					
05	Continúa en su puesto laboral porque le satisfacen sus intereses económicos en esta municipalidad.					
06	Piensa que hay escasas alternativas para conseguir otro trabajo parecido, y optar por no dejar esta municipalidad.					
07	Concebiría culpabilidad si renuncia hoy, considerando todo lo que le han brindado en esta municipalidad.					
08	Demuestra lealtad permanentemente a sus compañeros porque todos forman parte de esta municipalidad.					
09	Siente bastante compromiso con esta municipalidad por todo aquello que le han brindado.					
10	Hoy en día, no renunciaría porque siente obligación con todo el personal de esta municipalidad.					

ANEXO 3

PERMISO INSTITUCIONAL



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÓLVORA
PROVINCIA DE TOCACHE - DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN
RUC: 20488965701
"AÑO DE LA PAZ, LA UNIDAD Y EL DESARROLLO"



Pólvora, 13 de octubre del 2023

CARTA N°044-A-2023-MDP/A

Señor (a):
MARIA ELENA LOPEZ LLERENA

Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACIÓN A REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MDP-2023

REFERENCIA : A) CARTA S/N DE FECHA 18 DE SETIEMBRE DEL 2023

De mi mayor consideración.

Mediante el presente reciba usted el cordial saludo a nombre de la Municipalidad Distrital de Pólvora, y al mismo tiempo visto el documento de la referencia, **AUTORIZO** a su persona ingrese y solicite información referencial, y que serán de utilidad para el desarrollo de su trabajo de investigación en nivel tesis en nuestra institución, sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pólvora - 2023

Sin otro en particular me suscribo de usted, no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÓLVORA
Hugo Ventura Sánchez
Hugo Ventura Sánchez
ALCALDE

ANEXO 4

GALERÍA FOTOGRÁFICA



