

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“El clima organizacional y la satisfacción laboral en la  
Municipalidad Distrital de Luyando, 2024”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR: Espíritu Villanueva, Lui Harrison**

**ASESORA: Coronado Chang, Liliana Victoria**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2025**



### 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 Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13 Tipo de  
Financiamiento:

- Propio ( x )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 47932464

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 23015516

Grado/Título: Magister en gestión pública

Código ORCID:0000-0002-7050-4277

### DATOS DE LOS JURADOS:

| N° | APELLIDOS Y NOMBRES                 | GRADO                                                 | DNI      | Código ORCID        |
|----|-------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------|---------------------|
| 1  | Linares Beraún,<br>William Giovanni | Maestro en gestión pública para el desarrollo social  | 07750878 | 0000-0002-4305-7758 |
| 2  | Gonzales Reyes,<br>Edmundo          | Maestro en gestión y negocios, mención en tributación | 23014981 | 0000-0003-4062-4208 |
| 3  | Flores Lucero,<br>Rapahel Juan      | Maestro en gestión y Negocios, mención en marketing   | 22486741 | 0009-0002-8837-579X |



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
P.A. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



## **ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Tingo María, siendo las **12:00 horas del día 04 del mes de julio del año 2025**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún  
Mtro. Edmundo Gonzáles Reyes  
Mtro. Rapahel Juan Flores Lucero

**Presidente  
Secretario  
Vocal**

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 2076-2024-D-FCOMP-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: **"EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO, 2024"**, presentado por el Bachiller, **ESPIRITU VILLANUEVA, Lui Harrison**, para optar el título Profesional de Licenciado 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, declarándolo **A PROBABO** con el calificativo cuantitativo de **14 (Catorce)** y cualitativo de **SUFICIENTE** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **12:30** horas del día **04 del mes de julio del año 2025**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mtro. William Giovanni Linares Beraún

DNI: 07750878

Código ORCID: 0000-0002-4305-7758

**PRESIDENTE**

Mtro. Edmundo Gonzales Reyes

DNI: 23014981

Código ORCID: 0000-0003-4062-4208

**SECRETARIO**

Mtro. Rapahel Juan Flores Lucero

DNI: 22486741

Código ORCID: 0009-0002-8837-579X

**VOCAL**



## UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: LUI HARRISON ESPÍRITU VILLANUEVA, de la investigación titulada "El clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024", con asesor(a) LILIANA VICTORIA CORONADO CHANG, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1044-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 25 % 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.

Huánuco, 15 de abril de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

## 98. Espíritu Villanueva, Lui Harrison.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD

|                     |                     |               |                         |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| <b>25%</b>          | <b>26%</b>          | <b>11%</b>    | <b>14%</b>              |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

### FUENTES PRIMARIAS

|          |                                                                         |            |
|----------|-------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>1</b> | <b>repositorio.udh.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                     | <b>15%</b> |
| <b>2</b> | <b>repositorio.ucv.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                     | <b>2%</b>  |
| <b>3</b> | <b>hdl.handle.net</b><br>Fuente de Internet                             | <b>2%</b>  |
| <b>4</b> | <b>Submitted to Universidad de Huanuco</b><br>Trabajo del estudiante    | <b>1%</b>  |
| <b>5</b> | <b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b><br>Trabajo del estudiante | <b>1%</b>  |
| <b>6</b> | <b>apirepositorio.unh.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                  | <b>1%</b>  |



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

## **DEDICATORIA**

El presente logro es dedicado a mis padres que con innegable amor han sido mis quías en esta etapa de mi vida. Su inquebrantable respaldo no solo me ha proporcionado estabilidad y confianza, sino que también ha sido el motor que me ha impulsado a superar cada desafío y a perseguir mis metas con determinación. Su ejemplo de esfuerzo, amor y dedicación ha sembrado en mí la fortaleza y el compromiso necesarios para alcanzar este objetivo. Esta obra es, en esencia, un reflejo del impacto transformador que su presencia ha tenido en mi vida.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco profundamente a Dios, fuente de fortaleza y guía, por permitirme alcanzar cada uno de los logros que han hecho posible esta investigación.

Extiendo mi gratitud a mis queridos docentes de Administración de empresas de esta prestigiosa universidad, quienes con su compromiso y excelencia académica han contribuido de manera significativa a mi formación profesional.

A mi asesora, Maestra Liliana Victoria Coronado Chang, cuya orientación y transmisión de conocimientos fueron esenciales para llevar a cabo este estudio, le expreso mi más sincero agradecimiento por su paciencia y dedicación.

Finalmente, mi reconocimiento a la MDL y al equipo que lo acompaña, cuya valiosa enseñanza en campo fue determinante para el avance de esta investigación. Su colaboración formo un pilar fundamental a la concreción de este objetivo.

## ÍNDICE

|                                              |      |
|----------------------------------------------|------|
| DEDICATORIA .....                            | II   |
| AGRADECIMIENTOS.....                         | III  |
| ÍNDICE.....                                  | IV   |
| INDICE DE TABLAS .....                       | VII  |
| ÍNDICE DE FIGURAS.....                       | IX   |
| RESUMEN .....                                | XI   |
| ABSTRACT .....                               | XII  |
| INTRODUCCIÓN .....                           | XIII |
| CAPÍTULO I.....                              | 14   |
| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....              | 14   |
| 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....          | 14   |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....          | 15   |
| 1.2.1 PROBLEMA GENERAL.....                  | 15   |
| 1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....            | 15   |
| 1.3. OBJETIVOS.....                          | 16   |
| 1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....                 | 16   |
| 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....           | 16   |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN ..... | 16   |
| 1.4.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....             | 16   |
| 1.4.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....           | 16   |
| 1.4.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA .....       | 16   |
| 1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....  | 17   |
| 1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....     | 17   |
| CAPÍTULO II.....                             | 18   |
| MARCO TEÓRICO .....                          | 18   |
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....  | 18   |

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES:.....                 | 18 |
| 2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES: .....                     | 19 |
| 2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES .....                         | 21 |
| 2.2. BASES TEÓRICAS .....                                 | 22 |
| 2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL.....                          | 22 |
| 2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL.....                          | 26 |
| 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....                      | 29 |
| 2.4. HIPÓTESIS.....                                       | 30 |
| 2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL .....                            | 30 |
| 2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....                         | 31 |
| 2.5. VARIABLES.....                                       | 31 |
| 2.5.1. VARIABLE 1 .....                                   | 31 |
| 2.5.2. VARIABLE 2 .....                                   | 31 |
| 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....                 | 33 |
| CAPÍTULO III .....                                        | 35 |
| METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....                     | 35 |
| 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....                          | 35 |
| 3.1.1. ENFOQUE.....                                       | 35 |
| 3.1.2. ALCANCE O NIVEL .....                              | 35 |
| 3.1.3. DISEÑO.....                                        | 35 |
| 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....                             | 36 |
| 3.2.1. POBLACIÓN.....                                     | 36 |
| 3.2.2. MUESTRA .....                                      | 37 |
| 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ...  | 37 |
| 3.4. TÉCNICAS PARA PROCESAR Y ANALIZAR LA INFORMACIÓN ... | 38 |
| CAPITULO IV.....                                          | 39 |
| RESULTADOS.....                                           | 39 |

|                                                    |    |
|----------------------------------------------------|----|
| 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS .....                  | 39 |
| 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....               | 63 |
| 4.2.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL .....    | 63 |
| 4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS..... | 64 |
| CAPÍTULO V.....                                    | 67 |
| DISCUSION DE HALLAZGOS.....                        | 67 |
| CONCLUSIONES .....                                 | 69 |
| RECOMENDACIONES.....                               | 71 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....                    | 72 |
| ANEXOS.....                                        | 76 |

## INDICE DE TABLAS

|                                                                                                                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1 Operacionalización de variables .....                                                                                                                     | 33 |
| Tabla 2 Distribución de la Población.....                                                                                                                         | 37 |
| Tabla 3 Cree que el sueldo que tiene actualmente es bastante aceptable en esta entidad .....                                                                      | 39 |
| Tabla 4 En esta entidad se recibe las remuneraciones de manera puntual..                                                                                          | 40 |
| Tabla 5 Recibe usted agradecimientos y consideraciones por sus logros en esta entidad .....                                                                       | 41 |
| Tabla 6 Considera usted atractivo los incentivos que recibe actualmente en esta entidad .....                                                                     | 42 |
| Tabla 7 En esta entidad siempre se tienen definidos claramente los niveles jerárquicos .....                                                                      | 43 |
| Tabla 8 Trabaja coordinadamente con sus colegas dentro de esta entidad..                                                                                          | 44 |
| Tabla 9 No existe excesivo papeleo para realizar su trabajo en esta entidad.....                                                                                  | 45 |
| Tabla 10 Cotidianamente las reglas, los detalles administrativos y los trámites facilitan sus labores en esta entidad .....                                       | 46 |
| Tabla 11 Dentro de la entidad tiene poder de decisión .....                                                                                                       | 47 |
| Tabla 12 En esta entidad se respeta los criterios personales al momento de la toma de decisiones .....                                                            | 48 |
| Tabla 13 Practica usted los valores compartidos con sus colegas en su centro de su trabajo dentro de esta entidad.....                                            | 49 |
| Tabla 14 Existe el respeto mutuo entre colegas dentro de su centro de labores en esta entidad .....                                                               | 50 |
| Tabla 15 Considera importante que las remuneraciones estén de acuerdo con su nivel de productividad para realizar su trabajo agradablemente en esta entidad ..... | 51 |
| Tabla 16 Está satisfecho con las remuneraciones que recibe en esta entidad.....                                                                                   | 52 |

|                                                                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 17 Cree relevante ser incentivado continuamente para realizar adecuadamente sus funciones en esta entidad ..... | 53 |
| Tabla 18 Existen incentivos suficientes que le motiven a realizar sus labores en esta entidad .....                   | 54 |
| Tabla 19 Usted siente que las funciones que ejecuta son tan valiosas como cualquier otra en esta entidad.....         | 55 |
| Tabla 20 Valoran el esfuerzo que usted realiza en sus actividades dentro de la entidad .....                          | 56 |
| Tabla 21 En esta entidad hay comunicación con las jefaturas .....                                                     | 57 |
| Tabla 22 El cargo que desempeña en la entidad, le permite crecer profesionalmente .....                               | 58 |
| Tabla 23 En esta entidad, se brindan las condiciones básicas para un buen desempeño profesional y laboral .....       | 59 |
| Tabla 24 Considera idónea la infraestructura para la ejecución de sus funciones constantemente en esta entidad.....   | 60 |
| Tabla 25 En la entidad existe un entorno laboral que garantice comodidad...                                           | 61 |
| Tabla 26 Se siente seguro al desempeñar sus actividades dentro de esta entidad .....                                  | 62 |
| Tabla 27 Prueba de la hipótesis general.....                                                                          | 63 |
| Tabla 28 Correlación de la hipótesis específica 1.....                                                                | 64 |
| Tabla 29 Correlaciones de la hipótesis específica 2 .....                                                             | 65 |
| Tabla 30 Correlaciones de la hipótesis específica 3.....                                                              | 66 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|                                                                                                                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1 Cree que el sueldo que tiene actualmente es bastante aceptable en esta entidad .....                                                                      | 39 |
| Figura 2 En esta entidad se recibe las remuneraciones de manera puntual...                                                                                         | 40 |
| Figura 3 Recibe usted agradecimientos y consideraciones por sus logros en esta entidad .....                                                                       | 41 |
| Figura 4 Considera usted atractivo los incentivos que recibe actualmente en esta entidad .....                                                                     | 42 |
| Figura 5 En esta entidad siempre se tienen definidos claramente los niveles jerárquicos .....                                                                      | 43 |
| Figura 6 Trabaja coordinadamente con sus colegas dentro de esta entidad.....                                                                                       | 44 |
| Figura 7 No existe excesivo papeleo para realizar su trabajo en esta entidad.....                                                                                  | 45 |
| Figura 8 Cotidianamente las reglas, los detalles administrativos y los trámites facilitan sus labores en esta entidad .....                                        | 46 |
| Figura 9 Dentro de la entidad tiene poder de decisión.....                                                                                                         | 47 |
| Figura 10 En esta entidad se respeta los criterios personales al momento de la toma de decisiones .....                                                            | 48 |
| Figura 11 Practica usted los valores compartidos con sus colegas en su centro de su trabajo dentro de esta entidad.....                                            | 49 |
| Figura 12 Existe el respeto mutuo entre colegas dentro de su centro de labores en esta entidad .....                                                               | 50 |
| Figura 13 Considera importante que las remuneraciones estén de acuerdo con su nivel de productividad para realizar su trabajo agradablemente en esta entidad ..... | 51 |
| Figura 14 Está satisfecho con las remuneraciones que recibe en esta entidad.....                                                                                   | 52 |
| Figura 15 Cree relevante ser incentivado continuamente para realizar adecuadamente sus funciones en esta entidad .....                                             | 53 |

|                                                                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 16 Existen incentivos suficientes que le motiven a realizar sus labores en esta entidad .....                 | 54 |
| Figura 17 Usted siente que las funciones que ejecuta son tan valiosas como cualquier otra en esta entidad.....       | 55 |
| Figura 18 Valoran el esfuerzo que usted realiza en sus actividades dentro de la entidad .....                        | 56 |
| Figura 19 En esta entidad hay comunicación con las jefaturas .....                                                   | 57 |
| Figura 20 El cargo que desempeña en la entidad, le permite crecer profesionalmente .....                             | 58 |
| Figura 22 Considera idónea la infraestructura para la ejecución de sus funciones constantemente en esta entidad..... | 60 |
| Figura 23 En la entidad existe un entorno laboral que garantice comodidad.....                                       | 61 |
| Figura 24 Se siente seguro al desempeñar sus actividades dentro de esta entidad .....                                | 62 |

## RESUMEN

El objetivo general de la tesis fue determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la MDL, 2024. Los métodos empleados; cuantitativo, descriptivo, correlacional con un diseño transversal no experimental, la encuesta para recoger información de 40 servidores públicos. Estos hallazgos significativos indicaron que el 75% de los colaboradores estuvo de acuerdo que coordina sus tareas laborales en conjunto con su supervisor directo, además, un 62.50% de los colaboradores consideran que las funciones que desempeñan son tan valiosas como cualquier otra en la entidad. Se concluyó determinando que el clima organizacional no guarda relación significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando – 2024, con un P-Valor = 0,842 y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,032$ , el cual indicó que hay una correlación positivo muy baja.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, clima organizacional, estructura organizacional, motivación y municipalidad.

## **ABSTRACT**

The general objective of the thesis was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction in the MDL, 2024. quantitative, descriptive, and correlational methods were used with a non-experimental cross-sectional design, through a survey to collect information from 40 public servants. These significant findings indicated that 75% of the staff agreed to coordinate their work tasks with their direct supervisor; Furthermore, 62.50% of the staff considers the functions they perform to be as valuable as any other in the entity. It was concluded that the organizational climate does not have a significant relationship with job satisfaction in the District Municipality of Luyando - 2024, with a p-value of 0.842 Pearson correlation coefficient of  $r=0.032$ , indicting a low positive correlation.

Keywords: Job satisfaction, organizational climate, organizational structure, motivation and municipality.

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada “El clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024”, estuvo enfocado en contestar el Problema General; ¿De qué forma el clima organizacional interacciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024?, ante esta perspectiva, en el contraste de Hipótesis, el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024. Los datos finales que se consiguieron permitieron verificar la hipótesis que se había propuesto en la investigación. El informe de tesis que se presenta está dividido en cinco capítulos.

Capítulo I: El problema de investigación, se formulan las interrogantes, se establecen objetivos tanto generales como específicos, la justificación, las limitaciones y la viabilidad del estudio.

Capítulo II; El marco teórico, presentan los antecedentes en el ámbito internacional, nacional y local, también incluye las teóricas fundamentales, definiciones conceptuales, hipótesis.

Capítulo III: La metodología del estudio, el enfoque, el alcance y la estructura, así como la población y la muestra, juntos con las técnicas y herramientas para recolectar, procesar y analizar datos.

Capítulo IV: Los hallazgos, se especificaron los hallazgos del estudio mediante gráficos y tablas estadísticas juntos con sus correspondientes interpretaciones hasta comprobar la hipótesis.

Capítulo V: La conversación sobre los hallazgos, se comparó con los hallazgos de estudios previos. De igual manera se presentaron las conclusiones y sugerencias que surgieron a través del estudio

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

En la actualidad los comercios a nivel internacional dan uso a métodos efectivos para hacerse más fuertes y lograr sus objetivos trazados ofreciendo servicios de calidad óptima, para obtener esto se requiere colaboradores satisfechos que obtengan un alto grado de desempeño que se vincule con un favorable clima organizacional, es por eso que cuando hablamos de satisfacción en el centro de labores hace referencia a un estado emocional verdadero como respuesta expresiva del trabajador, y para mantener un clima favorable va a depender de rasgos internos de la entidad, primordialmente del trabajador que labora, que cumple con los valores y actitudes adecuados para que el usuario tenga una atención eficiente y eficaz (Robbins, 1999).

Hoy en día, el clima organizacional es crucial para aquellas municipalidades de nuestro país que buscan mejorar continuamente el ambiente de trabajo y cuidar el bienestar de sus colaboradores. De este modo, la percepción del clima organizacional por parte de un empleado está relacionada con su motivación hacia el trabajo, lo que interviene en su satisfacción laboral, es necesario también que la entidad tenga flexibilidad en la parte de la estructura orgánica o funcional, para que de esta manera distribuya un entorno que facilite modificar muchas complicaciones y priorizar esas áreas que están destinadas a la atención al usuario en espacios accesibles (Sánchez, 2008).

Las municipalidades de nuestra región no se pueden permitir la carencia de colaboradores satisfechos, los asalariados que laboran en la institución, tienen que amar su trabajo, estar muy complacidos para llevar a cabo sus actividades de manera óptima en su centro de trabajo, como consecuencia de un favorable clima organizacional, es así que más que una partícula de vanguardia, las investigaciones en la actualidad con referencia al clima dentro de las organizaciones, es de suma importancia para toda entidad, ya que así se demostrara el nivel de relación laboral que existe en determinada entidad.

En la entidad municipal MDL se connota bajo nivel de satisfacción laboral entre los colaboradores, existen bajos niveles de condiciones del ambiente laboral, como la parte de la iluminación, los ruidos y las altas temperaturas, también existe la valoración inapropiada de la significación de las tareas de los asalariados, o sea que no les dan ese reconocimiento por las actividades que estos llevan a cabo para obtener los hallazgos de cada objetivo. Se puede suponer que todo lo mencionado está vinculado con un poco favorable clima organizacional, lo cual está caracterizado en la baja motivación a los colaboradores, muchos se quejan de la demora en sus pagos, asimismo no hay una adecuación óptima en cuanto a estructura organizacional se refiere, ya que no existe un óptimo ambiente dentro del trabajo y el nivel de coordinación que existe entre los asalariados, lo mismo sucede con los procesos en la organización, ya que de manera constante se toman malas decisiones y los valores no se practican mucho. Por ende, de todo lo antes mencionado es necesario evaluar el clima organizacional y la satisfacción laboral en el trabajo de esta organización que asiste al pueblo luyandino.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 PROBLEMA GENERAL**

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2024?

### **1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2024?
- ¿De qué manera la estructura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2024?
- ¿De qué manera los procesos organizacionales se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2024?

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2024.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar de qué manera la motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2024.
- Determinar de qué manera la estructura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2024.
- Determinar de qué manera los procesos organizacionales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2024.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.4.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

Este trabajo ofreció un compuesto de ideas sistematizadas de datos. De la misma manera se acreditó ya que da lugar a contribuciones teóricas del clima organizacional y satisfacción laboral.

#### **1.4.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Este estudio se respaldó principalmente, ya que los hallazgos obtenidos ayudaran a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Luyando determinar cómo el clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral y así tomar las medidas necesarias para optimizarlos entre sus empleados dentro de la institución.

#### **1.4.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Este estudio demostró metodológicamente la aplicación de procedimientos y técnicas que permiten contrastar el vínculo existente del clima organizacional - satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando.

### **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Este estudio no tuvo restricciones durante el proceso.

### **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

- Se obtuvo el apoyo desinteresado de los colaboradores de la entidad investigada, asimismo, a lo que económicamente se refiere fue solventado por parte del investigador, y además, en cuanto a tecnología se refiere se contó con una PC, una óptima impresora, datos recopilados de manera física y en modalidad electrónica, software, etc. para llevar a cabo idóneamente la investigación.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES:**

Rosales (2020), estudió el clima Organizacional de la entidad y su impacto en la satisfacción laboral de sus colaboradores que laboran específicamente en el área administrativa. Este estudio empleó un diseño transversal, para medir la variable clima organizacional se consideró el test de clima laboral de Sonia Palma y en la evaluación de la satisfacción laboral se utilizó una escala de satisfacción laboral en una muestra de 40 servidores públicos. De acuerdo a los hallazgos; Sig.=0,000 y Rho de Spearman = 0,870, se observa que el clima organizacional afecta la satisfacción laboral de los empleados del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Cotopaxi. En conclusión, reconoció que el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los colaboradores, pues al llevar a cabo la investigación se evidenció que la satisfacción laboral de los colaboradores está por debajo del nivel habitual.

Flores (2020) mencionó que el propósito de su estudio tuvo como finalidad encontrar el vínculo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa privada. La investigación es no experimental y fue de tipo transversal, la muestra con la que se trabajó fueron n=61 mujeres y n=39 hombres. Los hallazgos mostraron una significancia importante entre variables ( $r = 0,586$ ,  $p = 0,01$ ). Concluyó afirmando que cuando los colaboradores observan un clima organizacional gratificante y ameno, ellos tienen un alto grado de satisfacción laboral, para los colaboradores importa el clima organizacional que perciben durante la hora laborable, el cual se observa en su productividad y rendimiento, por lo tanto, eso origina un nivel muy bajo de satisfacción laboral cuando el clima organizacional notorio es negativo, a diferencia, cuando los colaboradores notan un clima

organizacional atrayente y armonioso, la satisfacción laboral es buena y se refleja en el Desempeño Laboral.

Rodríguez (2019), estudia el clima organizacional y su grado de impacto en la satisfacción laboral. Correlacional, descriptivo, con métodos estadístico, inductivo y deductivo. Esta investigación se llevó a cabo en un grupo de 70 colaboradores, se implementaron dos cuestionarios, el clima en la organización que tiene ocho dimensiones (Cohesión, Autonomía, presión, confianza, equidad, apoyo, reconocimiento, innovación) y el cuestionario de Satisfacción Laboral tiene ocho dimensiones (Área del Trabajo, ambiente de trabajo, dirección del área, comunicación y coordinación, condiciones ambientales, capacitación y formación, implicación en las mejoras, reconocimiento y motivación). Según los hallazgos, el clima organizacional tiene influencia sobre la satisfacción laboral (Ji cuadrado de Pearson = 8.877, el cual posee 5% de error y con grados de libertad igual a 9) en los colaboradores de la entidad Flor Encanto Cía. Ltda. Finenflor. Concluyó que queda comprobado y verificado la hipótesis de investigación sobre que el clima en la organización si influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de esta empresa.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES:**

Ruiz (2021), el objetivo de su estudio fue; determinar el vínculo entre ambas variables que es el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo durante el periodo del año 2020; El estudio fue correlacional-cuantitativo, no experimental-transversal, la población tenía conformación de 26 colaboradores, se empleó un cuestionario de encuesta. Los hallazgos mostraron un coeficiente =0.732 con una significancia de Sig.= 0.000, siendo menos que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ); esto indica que hay pruebas suficientes que confirman una correlación muy positiva entre las variables estudiadas que fueron el clima organizacional y satisfacción laboral que se llevó a

cabo en los colaboradores de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2020. Concluyó que hay una conexión positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral y que cualquier reforma que sea percibida por los colaboradores en lo que concierne al clima organizacional se verá reflejado como consecuencia en la satisfacción laboral.

Carrión (2019) sostuvo que el motivo de su investigación fue determinar si existe o no un vínculo entre satisfacción en el centro laboral y el clima de la organización en los colaboradores de dicha Municipalidad. La investigación tiene un punto de vista descriptivo no experimental y cuantitativa aplicada, para el logro de adquisición de datos se realizaron dos encuestas que sirven como herramientas para medir la “Escala de satisfacción laboral SL-SPC 2005” y “Escala de clima organizacional 1999”, en la cual participaron 30 colaboradores. Según el desenlace, hay una relación significativa entre las variables en estudio  $Rho$  de Spearman=0,57), y llegó a la conclusión de que para que haya una excelente satisfacción en el trabajo es necesario que haya un adecuado clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Zaña.

Según Chuquicaña (2020), mencionó que el objetivo de su estudio fue constatar el vínculo entre el clima en la organización y la satisfacción laboral en colaboradores administrativos. La investigación se llevó a cabo mediante un punto de vista cuantitativo, empleando un proceso hipotético deductivo, investigación de modelo básico y un modelo de investigación no experimental – transversal – descriptivo correlacional, para una muestra 155 colaboradores, en los cuales se implementó el sondeo como forma de obtener información y como herramienta de escala de clima laboral (Palma, 2004) y la escala de satisfacción laboral (Palma, 2005). Según el desenlace, existe un vínculo importante concernientes al clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos; ( $r=0,757$ ,  $Sig.=0,000$ ). Concluyó que existe un vínculo estadísticamente importante y directo en las variables en estudio de los colaboradores administrativos del distrito de Ancón.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Espinoza (2021), estudió la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huánuco (MPH). El enfoque de estudio fue cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal, con 30 colaboradores administrativos de la Gerencia de Planificación y Presupuesto. La metodología utilizada para la recopilación de datos fue a través de encuestas, usando un cuestionario como herramienta para reunir la información necesaria para llevar a cabo el análisis estadístico. Según los hallazgos; La relación es significativa entre las variables (Considerando 8 grados de libertad, la probabilidad  $\alpha = 0.05$  y  $\chi^2 = 50.99846017$ ) en la Gerencia de Planificación y Presupuesto. Concluyó que, a mejor clima organizacional se elevara el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en la Gerencia de Planificación y Presupuesto de la MPH.

Según Atención y Espinoza (2019), sostuvieron que el objetivo de su estudio fue observar la conexión del clima en la organización con la satisfacción en el centro laboral con los subordinados de la Instalación Penitenciaria en Potracancha. La investigación se llevó a cabo con el grado de clima organizacional de Koys & Decottis, y el grado de la satisfacción en el centro de labores de Meliá y Pieró. En dicho estudio se llevó a cabo el diseño correlacional-descriptivo. Se realizó un muestreo no probabilístico de modelo intencional con un ejemplar de 90 colaboradores que laboran en el IMPE-Huánuco. Según los hallazgos evidencia una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (Ji cuadrado de Pearson igual a 23.970, con p - valor igual a 0,000, con el 5% de desacierto y con grados de libertad igual a 4) en el Establecimiento Reclusorio de Potracancha. Concluyó que, si el clima organizacional es satisfactorio entonces los colaboradores se sienten altamente contentos, debido a que libertar para hacer sus trabajos, existe apoyo entre ellos, confianza, se tratan de manera justa e innovan lo que hace sentir a los colaboradores satisfechos en la manera que realizan y desempeñan su trabajo.

Cochachi (2019), mencionaron que el objetivo: El clima organizacional y la satisfacción laboral y su relación en los docentes en esta institución educativa. Fue un estudio descriptivo, por lo que fue preciso crear herramientas para recoger información (el formulario y la guía de Observación); las cuales se aplicaron a los 57 docentes de la institución. Según los hallazgos, de los 57 docentes, el 84.21% se sienten comprometidos con su trabajo, es decir, 48 docentes consideran tener un nivel de compromiso alto en la labor específica que desempeñan, lo que se refleja a la satisfacción laboral. Concluyó, afirmando que realmente existe una conexión entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Illathupa, pues en la medida que mejora el clima organizacional, aumenta la satisfacción laboral.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL**

Patrones cíclicos como el comportamiento, la actitud y los sentimientos que describen la vida en una organización. En una investigación del clima de una organización, se incorporan variables, conceptos o las dimensiones; dicha dimensión reúne a su vez, términos más precisos, para determinar con seguridad, las variables que dan a los colaboradores de una organización en perseguir las metas del negocio. El interés que se despierta debido al ambiente del clima en el centro de trabajo tiene como base la relevancia del rol que parece estar llevando todo el sistema de los asalariados que forman parte de la entidad por encima de su manera de sentir, hacer, entidad lleva a cabo su desarrollo (Isaksen y Ekvall, 2007).

Chiavenato (1992), expresa al clima en la organización como el interior de una organización, el entorno psicológico es un rasgo que tiene cada entidad. La interpretación del concepto de clima organizacional abarca múltiples dimensiones de la realidad de la organización, que se entrelazan en distintos niveles. Entre estos aspectos se encuentran el tipo de tecnología empleada, la estructura organizativa, los objetivos

operativos, así como las políticas y normas internas, todos ellos considerados como factores estructurales.

Rodríguez (1999) Menciona que el clima en la organización como aquellos actos y sensaciones que los miembros de una entidad expresan en su día a día en su entorno laboral, la manera en cómo se desenvuelven, la calidad de socialización que tienen en su entorno y los distintos cambios formales que influyen en su entorno donde trabajan.

Anzola (2003) expresa que el clima en una organización hace referencia a todas esas sensaciones que los colaboradores que forman parte de ella tienen desde el primer momento de llegar a la entidad, es esa primera impresión que tienen respecto a su entorno y de sus compañeros y esto interfiere en su personalidad y esta cultura de conducta es lo que diferencia a una organización de otra.

Brunet (2004), afirma que la definición de clima en una organización se introdujo por primera vez dentro de la organización en el área que corresponde a psicología, por Gallerman en el año 1960. Esta definición fue influenciada por dos destacadas escuelas de pensamiento: La Escuela Funcionalista y la Escuela de Gestalt, estudia el clima en la organización, tienen semejanza en un componente básico que es el nivel de estabilidad que los colaboradores se esfuerzan por alcanzar en el centro de labores de su institución. Cada colaborador tiene la obligación de tener información que proviene de su centro de labores, con el objetivo de saber la conducta que exige el ordenamiento para tener un entorno estable en su centro de labores, citemos un ejemplo: cuando un colaborador se da cuenta que hay una atmosfera hostil en el clima de la organización donde trabaja, siente ese impulso de ponerse de manera defensiva de modo que va a intentar crear ese entorno equilibrado, en donde, el clima necesita de un acto defensivo.

Para saber el grado del clima organizacional dentro de la entidad, se utilizará la Teoría de Brunet, la cual sugiere que el clima se manifiesta por medio de detalles característicos que nos permitirán dar a conocer de manera clara y sin ambigüedades.

## **D1: MOTIVACIÓN**

Vanina (2011) da a conocer que la motivación es dificultoso y complicado. Algo valioso para una persona no importa para otros, es irrefutable suponer las semejanzas de las personas ya que estas son muy distintas de un individuo a otro.

Moreno (2011) Se argumenta que la motivación es un conjunto de estrategias que nos inspiran a actuar de determinada manera. Esto tiene una gran importancia, ya que promueve relaciones positivas entre el personal, facilitando así el logro de los objetivos de la organización. En la actualidad, constituye una herramienta de gran valor para la gestión administrativa.

Sodexo (2013) destaca que la motivación en el entorno laboral hace referencia en que una entidad o empresa fomenta las metas y objetivos de sus colaboradores. La motivación es parte del logro de una entidad cuando se consigue que sus colaboradores estén alineados y relacionados con sus objetivos personales.

## **RECOMPENSA ECONÓMICA**

La compensación económica es una cantidad específica de dinero que se da a un empleado por completar una tarea (Brunet, 2004).

## **RECOMPENSA NO ECONÓMICA**

La compensación no económica es un beneficio no monetario que una empresa ofrece a sus empleados como recompensa por su desempeño (Brunet, 2004).

## **D2: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

Brunet (2004), manifiesta que la estructura organizacional es un elemento fundamental para alcanzar de manera efectiva los objetivos establecidos. Sin embargo, en algunas organizaciones puede convertirse en un obstáculo, influyendo negativamente en la toma de decisiones y dificultando una comunicación clara.

Osmond (2007) expresa en este apartado que una estructura en las organizaciones hace uso de la propia infraestructura para poder fijar

su mando y desarrollo en la manera de comunicarse, en el cual el escenario es sostenido por las reglas, políticas y deberes de cada empleado y que muchas causas de las cuales alteran la estructura de la organización.

Sandoval (2004) sostiene que Los componentes del sistema formal e informal reflejan la valoración que los colaboradores tienen acerca de sus responsabilidades y limitaciones, las cuales perciben como desafíos en su desempeño laboral. Además, los factores que favorecen el trabajo público impactan directamente en el clima organizacional, especialmente en aspectos como la comunicación, la dependencia, la coordinación y la toma de decisiones.

### **JERARQUÍA**

La jerarquía es un sistema que organiza o clasifica a los órganos de una empresa, a menudo según el poder o la importancia (Brunet, 2004).

### **PROCEDIMIENTOS**

Los procedimientos vienen a ser un grupo de acciones que deben ejecutar se la misma manera, para poder llegar a los mismos hallazgos y en las mismas circunstancias (Brunet, 2004).

### **D3: PROCESOS ORGANIZACIONALES**

Brunet (2004), expresa que el proceso organizacional hace énfasis a las áreas de la entidad, que tienen en el área derecursos humanos y asimismo en el área tecnológica; la oportuna toma de decisiones, socialización, y capacidad de liderar. Y otras dificultades que intervienen en el entorno de los hallazgos del trabajo.

Masliah (2008), afirma que el tema en cuestión del proceso en la organización es la razón por la cual las entidades llevan a cabo las operaciones y sus actividades cotidianas, haciendo uso de manera constante de los ideales que les dan acceso en grupo a una oportuna elección al momento de tomar decisiones y llevar acabo la gestión de sus bienes, tareas y normas.

Taype (2016), expresa tres amplios métodos para observar dichos procedimientos en las entidades, dentro de ello tenemos: el trabajo, la conducta y el cambio. A esto varios investigadores están de acuerdo con la definición de que estas son cambiantes y lo único persistente es el cambio.

### **TOMA DE DECISIONES**

La elección de decisiones es un proceso cognitivo en el que se toma una elección entre diferentes valoraciones (Brunet, 2004).

### **VALORES**

Los valores son un conjunto de cualidades por las que una persona es apreciada o bien considerada (Brunet, 2004).

### **2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL**

Se entiende como la vocación o tendencia paralela y solida con el trabajo, que se reflejan en dogmas y la parte ética que son los valores que tiene un proceso a través de la práctica dentro de su centro de labores (Palma, 2005).

Chiavenato (2011), expresa que la satisfacción tiende a ser algo genérico que se consigue cuando los colaboradores a través de sus labores obtienen los objetivos de sus ideales y que estos están conformados por partes internas y externas, ósea, los colaboradores se sienten más a gusto cuando en su trabajo son más productivos cuando estos están conformes con lo que han logrado.

Pinilla (1982), afirma que aquellos colaboradores que están agusto en su centro de labores, son esos mismos que causan y dan más frutos y de la parte contraria, el personal que es mal recompensado o tiene un mal trato, sin posibilidad de subir o que su función es muy rutinaria, son esos mismos que no rinden de manera óptima.

Weiss y Cropanzano (1996), expresa que resaltan tres métodos que dan a conocer los detalles de manera general acerca de la satisfacción laboral, asimismo la variedad de partes que la definen: La teoría con respecto a la discrepancia, que hace referencia a la parte

cognitiva; el concepto de la parte social y sus influencias como centro que vela por la relación del empleado y su labor asignada dentro de la entidad y bajo esta expresión se puede decir que la satisfacción laboral estará bajo tres unidades primordiales: la parte cognitiva, la racionalidad y la parte afectiva, de la misma manera los que están enlazados al entorno social y a la conducta de cada uno de los colaboradores.

Locke (1968), expresa que en este tema de la satisfacción laboral hace más énfasis a la parte de la emoción y del afecto que se adquiere en el día a día en el centro de laboral que formaparte el trabajador.

Para poder ver la magnitud de la satisfacción laboral tendremos como base teórica los conocimientos de Idalberto Chiavenato, quien fue tomado en cuenta por Sonia Palma, dando a conocer 4 dimensiones para la satisfacción laboral. Para este estudio tendremos en cuenta las partes que están causando irregularidades en la municipalidad.

## **D1: BENEFICIOS ECONÓMICOS**

Palma (2005) expresa que las ventajas económicas son la competencia de ejercer un trabajo en vinculo a temas remunerativos o estímulos en el aspecto financiero, siendo este, fruto de lo que se llevó a cabo en la organización. En este aspecto se interpreta a la remuneración monetaria como la compensación del buen trabajo realizado por los asalariados dentro de su centro de trabajo. Estos pueden ser los sueldos, lossalarios y el patrocinio de la sociedad y la parte de la economíaque son netamente con propósito de satisfacer las cosas prioritarias del trabajador y su familia.

### **REMUNERACIÓN**

La remuneración viene a ser los pagos que los colaboradores reciben por los servicios prestados a una empresa (Palma, 2005).

### **INCENTIVO**

Un incentivo es el estímulo que se ofrece a una persona o grupo con el fin de elevar y mejorar los rendimientos (Palma, 2005).

## **D2: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA**

Este apartado se entiende como que tan disponible está el trabajador en su trabajo donde está ejerciendo sus funciones, en enlace a capacidades reunidas en la labor de manera individual, esto hace referencia a un acto voluntarioso, promoviendo la igualdad y/o aportación física relevante para realizar los trabajos que les son asignados a cada trabajador. Se expresa que, para el asalariado, ejercer sus funciones es calificado como un valor propio y a nivel del entorno, es por eso que dicha persona lleva a cabo su labor con una significativa satisfacción, es de esta manera que toma esa confianza ante sus compañeros y sus superiores (Palma, 2005).

## **ESFUERZO**

El esfuerzo implica enfrentar las dificultades con la intención de superarlas para alcanzar metas y está estrechamente vinculado con la disciplina, y la perseverancia (Palma, 2005).

## **REALIZACIÓN**

La realización implica lograr objetivos personales que generen un sentido de autoeficacia y autoestima, contribuyendo así a la felicidad y bienestar emocional (Palma, 2005).

## **D3: CONDICIONES DE TRABAJO**

Palma (2005), afirma que la condición en el centro de labores, es el vínculo que existen entre el disponer de factores o métodos de procedimiento que ayudan a realizar las labores en el centro de trabajo. Se plantean a la disponibilidad y la disposición para llevar a cabo los procesos laborales de los colaboradores. Es aquí que se tiene en cuenta las características físicas del entorno en el centro de trabajo. Haciendo más énfasis en el espacio donde dichos colaboradores ejercen sus funciones, ósea la parte tangible que son: estado de la iluminación, los ruidos, el grado de temperatura, la limpieza, la ubicación del trabajo, teniendo en consideración la seguridad que implementa la entidad u organización al asalariado para que este, se sienta seguro.

## **DISPONIBILIDAD**

La disponibilidad es la probabilidad de que los recursos estén en un estado operable y comprometible al comienzo de las tareas y actividades en la empresa (Palma, 2005).

## **DISPOSICIÓN**

La disposición se entiende como el modo en el cual han sido ubicado el entorno físico de la empresa (Palma, 2005).

### **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

#### **1. COMPENSACIÓN**

La compensación es la recompensa que obtienen los asalariados a cambio de la labor realizada dentro de la entidad, es el elemento que tiene la organización para, llevar a cabo y mantener al trabajador que necesita para llevar óptimamente las actividades necesarias (Robbins y Coulter, 2014).

#### **2. CONOCIMIENTO**

El conocimiento es producto de la evolución del aprendizaje, a través del cual al finalizar se obtiene todo un sistema cognitivo de memoria, después de haber iniciado a través de dicha percepción, asemejado y acotejado (Esteban, 2013).

#### **3. DESEMPEÑO**

El desempeño del trabajador va depender de la habilidad que este posee y por supuesto va a depender de que tan motivado este el trabajador al momento de ejercer sus funciones (Ardila, 2009).

#### **4. ENTIDAD**

Una entidad se define como un organismo de derecho público estatal que tiene su propia personalidad jurídica y patrimonio propios, al que se le asigna bajo un sistema de descentralización la responsabilidad de gestionar y organizar un servicio público (Ardila, 2009).

#### **5. EFICIENCIA**

La eficiencia se refiere a la correcta ejecución de las tareas. En otras palabras, sin importar la actividad que se realice, es crucial utilizar los recursos de manera adecuada (Ardila, 2009).

## **6. EFICACIA**

Eficacia se define como la habilidad de alcanzar los objetivos independientes de cómo se haya usado los recursos (Ardila, 2009).

## **7. MUNICIPALIDAD**

Los municipios de las provincias y los distritos son entidades de gobierno que fomentan el progreso local, con personalidad jurídica de derecho público y autoridad plena para el logro de los objetivos (Diario Oficial El Peruano, 2003).

## **8. PRODUCTIVIDAD**

La productividad es lo obtenido de manera proporcional del total de los productos que se obtuvieron durante un proceso productivo y los elementos usados para conseguir tal elaboración de todo proceso que se llevó a cabo dentro de la organización (Robbins y Coulter, 2014).

## **9. RECONOCIMIENTO**

Se conceptualiza como el dar ese reconocimiento al personal que se desempeña de manera óptima en la organización, este puede ser un compañero de trabajo, un consumidor o el público en forma totalitaria (Robbins y Coulter, 2014).

## **10. RESPONSABILIDAD**

La responsabilidad es el grado autónomo que un asalariado tiene para tomar decisiones desde su misma perspectiva y poner en práctica sus opiniones. Así mismo posee el deber de su centro de labores y el de (Robbins y Coulter, 2014).

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

Ha: El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando – 2024.

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando – 2024.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

Ha: La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2024.

Ho: La motivación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2024.

Ha: La estructura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2024.

Ho: La estructura organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2024.

Ha: Los procesos organizacionales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.

Ho: Los procesos organizacionales no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE 1**

Clima organizacional

#### **DIMENSIONES**

- Motivación
- Estructura
- Procesos

### **2.5.2. VARIABLE 2**

- Satisfacción laboral

#### **DIMENSIONES**

- Beneficio económico
- Significación de la tarea
- Condición de trabajo

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

| VARIABLES            | DIMENSIONES               | INDICADORES             | ITEMS                                                                                                                                                    |
|----------------------|---------------------------|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Clima organizacional | Motivación                | Recompensa económica    | 1. ¿Cree que el sueldo que tiene actualmente es bastante aceptable en esta entidad?                                                                      |
|                      |                           | Recompensa no económica | 2. ¿En esta entidad se recibe las remuneraciones de manera puntual?                                                                                      |
|                      | Estructura organizacional | Jerarquía               | 3. ¿Recibe usted agradecimientos y consideraciones por sus logros en esta entidad?                                                                       |
|                      |                           |                         | 4. ¿Considera usted atractivo los incentivos que recibe actualmente en esta entidad?                                                                     |
|                      |                           | Procedimientos          | 5. ¿En esta entidad siempre se tienen definidos claramente los niveles jerárquicos?                                                                      |
|                      |                           |                         | 6. ¿Trabaja coordinadamente con sus colegas dentro de esta entidad?                                                                                      |
|                      |                           |                         | 7. ¿No existe excesivo papeleo para realizar su trabajo en esta entidad?                                                                                 |
|                      |                           |                         | 8. ¿Cotidianamente las reglas, los detalles administrativos y los trámites facilitan sus labores en esta entidad?                                        |
|                      |                           |                         | 9. ¿Dentro la entidad tiene poder de decisión?                                                                                                           |
|                      |                           |                         | 10. ¿En esta entidad se respeta los criterios personales al momento de la toma de decisiones?                                                            |
| Satisfacción laboral | Procesos organizacionales | Valores                 | 11. ¿Practica usted los valores compartidos con sus colegas en su centro de su trabajo dentro de esta entidad?                                           |
|                      |                           |                         | 12. ¿Existe el respeto mutuo entre colegas dentro de su centro de labores en esta entidad?                                                               |
|                      | Beneficio económico       | Remuneración            | 13. ¿Considera importante que las remuneraciones estén de acuerdo con su nivel de productividad para realizar su trabajo agradablemente en esta entidad? |
|                      |                           |                         | 14. ¿Está satisfecho con las remuneraciones que recibe en esta entidad?                                                                                  |
|                      |                           | Incentivo               | 15. ¿Cree relevante ser incentivado continuamente para realizar adecuadamente sus funciones en esta entidad?                                             |
|                      |                           |                         | 16. ¿Existen incentivos suficientes que le motiven a realizar sus labores en esta entidad?                                                               |

|                           |                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Significación de la tarea | Esfuerzo       | 17. ¿Usted siente que las funciones que ejecuta son tan valiosas como cualquier otra en esta entidad?                                                                                                                                                                                                                                       |
|                           | Realización    | 18. ¿Valoran el esfuerzo que usted realiza en sus actividades dentro de la entidad?<br>19. ¿En esta entidad hay comunicación con las jefaturas?<br>20. ¿El cargo que desempeña en la entidad, le permite crecer profesionalmente?<br>21. ¿En esta entidad, se brindan las condiciones básicas para un buen desempeño profesional y laboral? |
| Condición de trabajo      | Disponibilidad | 22. ¿Considera idónea la infraestructura para la ejecución de sus funciones constantemente en esta entidad?                                                                                                                                                                                                                                 |
|                           | Disposición    | 23. ¿En la entidad existe un entorno laboral que garantice comodidad?<br>24. ¿Se siente seguro al desempeñar sus actividades dentro de esta entidad?                                                                                                                                                                                        |

---

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación en este estudio fue aplicado, ya que de acuerdo a Hernández et al. (2014) la investigación aplicada es considerada como aquella investigación que soluciona problemas prácticos y se justifica por los avances y productos tecnológicos, para ello es necesario comparar, evaluar, interpretar, establecer precedentes y determinar causalidad y sus implicaciones. En esta ocasión para la medición en relación al clima organizacional y la satisfacción laboral en el Municipio de Luyando.

##### **3.1.1. ENFOQUE**

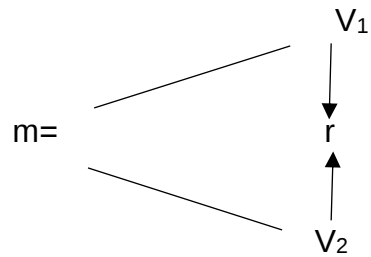
Es cuantitativo, la recopilación de información se asemeja a realizar cálculos y demuestra poner números a aspectos y eventos en relación a ciertos criterios, con datos obtenidos por métodos cuantitativos (Hernández et al. 2014). Para este caso; la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando.

##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

El presente estudio se caracteriza por su enfoque descriptivo y correlacional. Según Hernández et al. (2014), esta metodología se emplea para detallar cómo se manifiestan y comunican eventos, cambios, entornos y sucesos, con el objetivo de describir cualidades, rasgos y detalles significativos de cualquier fenómeno analizado. En este sentido, se seleccionó una serie de temas y se recopiló información sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando.

##### **3.1.3. DISEÑO**

Se dio uso de un diseño no experimental, no se modifica las situaciones o a los individuos Hernández et al. (2014). De la misma manera, fue en su modalidad transversal ya que se tomarán las informaciones en un tiempo único.



Dónde:

m: Personal

V<sub>1</sub>: Clima organizacional

V<sub>2</sub>: Satisfacción laboral

r: Índice de correlación

### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.2.1. POBLACIÓN

De acuerdo con Hernández et al. (2014) la población se puede entender como el conjunto de todos los casos que coinciden con una sucesión de características.

Para este estudio, la población estuvo compuesta por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando. Se recopiló datos relacionados con el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de la institución. Según lo indicado por el encargado del área de recursos humanos, el total de colaboradores participantes es de 40.

**Tabla 2***Distribución de la población*

| AREAS                                                           | CANTIDAD  |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| Gerente Municipal(GM)                                           | 01        |
| Secretaria General(SG)                                          | 01        |
| Jefe de la Oficina de Asesoría(OS)                              | 01        |
| Jefe de la Oficina de Control Institucional(OCI)                | 01        |
| Jefe de la Oficina de Procuraduría Municipal(OPM)               | 01        |
| Subgerencia de Administración Tributaria(SGAT)                  | 02        |
| Subgerencia de Administración y Finanzas(SGAF)                  | 05        |
| Subgerencia de Planeamiento y Presupuesto(SGPP)                 | 03        |
| Subgerencia de Infraestructura y Desarrollo Humano(SGIDH)       | 04        |
| Subgerencia de Desarrollo Social (SGDS)                         | 06        |
| Subgerencia de Servicios Públicos y Comunales(SGSPC)            | 06        |
| Subgerencia de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental(SGDEGA) | 04        |
| Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres(SGGRD)            | 05        |
| <b>TOTAL</b>                                                    | <b>40</b> |

*Nota. Municipalidad Distrital de Luyando – Julio 2024*

### 3.2.2. MUESTRA

Según lo indicado por Hernández et al. (2014), una muestra se define como un grupo reducido de la población de interés del cual se recopilarán datos. Es importante que esta muestra esté claramente definida y delimitada con precisión, y que además sea representativa de las características de la población en cuestión.

Para el estudio se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, dado que la magnitud de la población es reducida. Es decir, la muestra será igual a la población. Por lo tanto, la muestra será igual a 40 colaboradores y está distribuida como se presenta en la Tabla 2.

### 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para Hernández et al. (2014) la técnica denominada encuesta se puede entender como una técnica que se relaciona con el procedimiento utilizado para la recolección de datos, es decir, el cómo se va a recopilar los

antecedentes de la opinión de los sujetos en relación con el objeto de investigación.

Según Hernández et al. (2014) el cuestionario es el instrumento más manejado para recoger los antecedentes en fenómenos sociales. Este instrumento se fundamenta con proposiciones o enunciados que permitan medir cuantos teóricos de acuerdo a la formulación del problema y de la hipótesis.

En el presente estudio, se utilizó la técnica de sustracción de información a través de encuestas, empleando un cuestionario que incluía preguntas distribuidas en relación con las dimensiones e indicadores relevantes. Este cuestionario fue aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando, y las preguntas estaban estrechamente relacionadas con las variables en análisis: el clima organizacional y la satisfacción laboral.

#### **3.4. TÉCNICAS PARA PROCESAR Y ANALIZAR LA INFORMACIÓN**

Luego de haber obtenido la información con los instrumentos, se va a proceder a analizar e interpretar, para ello se hizo uso de lo que es estadística básica descriptiva y mediante el Programa Excel 2021 así como el Programa SPSS 25 dio a conocer los hallazgos del actual estudio concerniente al vínculo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Luyando.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

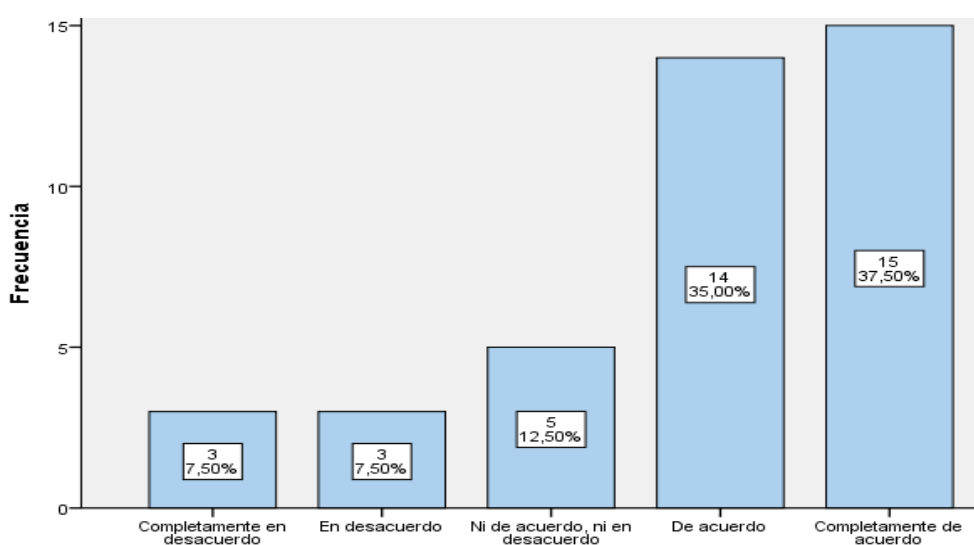
**Tabla 3**

*Cree que el sueldo que tiene actualmente es bastante aceptable en esta entidad*

| Valoración                             | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------------------------|------------|------------|
| Completamente en Desacuerdo(CD)        | 3          | 7,50       |
| En Desacuerdo(ED)                      | 3          | 7,50       |
| Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo(DA,ED) | 5          | 12,50      |
| De acuerdo(DA)                         | 14         | 35         |
| Completamente de Acuerdo(CA)(CA)       | 15         | 37,50      |
| Total                                  | 40         | 100,0      |

**Figura 1**

*Cree que el sueldo que tiene actualmente es bastante aceptable en esta entidad*



#### **Análisis:**

El 37,50% de los colaboradores de la MDL, estuvo Completamente de Acuerdo(CA), el 35% estuvo de acuerdo, un 12,50% estuvo ni de acuerdo, ni en Desacuerdo y el 7,50% estuvo en Desacuerdo y estuvo Completamente en Desacuerdo(CD) relativamente, con creer que la remuneración que tiene actualmente es bastante aceptable en esta institución.

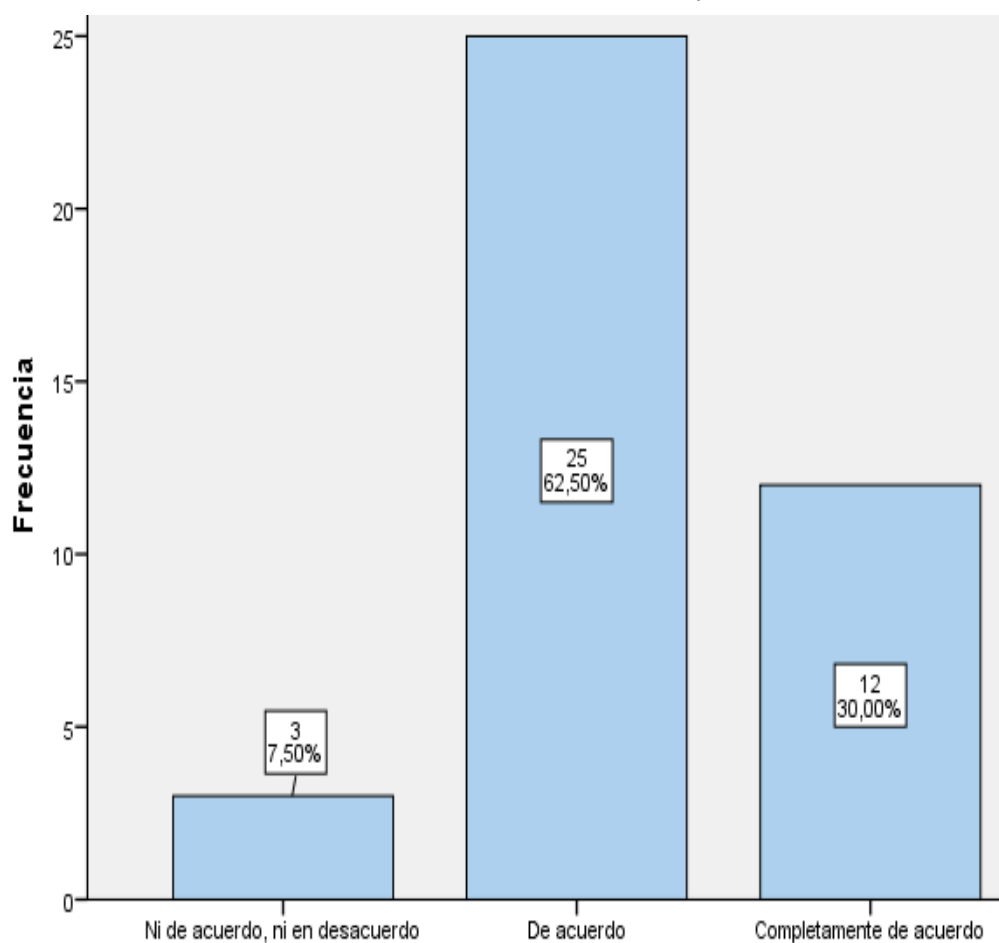
**Tabla 4**

*En esta entidad se recibe las remuneraciones de manera puntual*

| Valoración                      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo | 3          | 7,50       |
| De Acuerdo                      | 25         | 62,50      |
| Completamente de Acuerdo(CA)    | 12         | 30         |
| Total                           | 40         | 100,0      |

**Figura 2**

*En esta entidad se recibe las remuneraciones de manera puntual*



**Análisis:**

El 62,50% de los colaboradores de la MDL, estuvo de acuerdo, el 30% estuvo Completamente de Acuerdo(CA) y el 7,50% estuvo ni de acuerdo, ni en Desacuerdo, con que reciben las remuneraciones de manera puntual en esta institución.

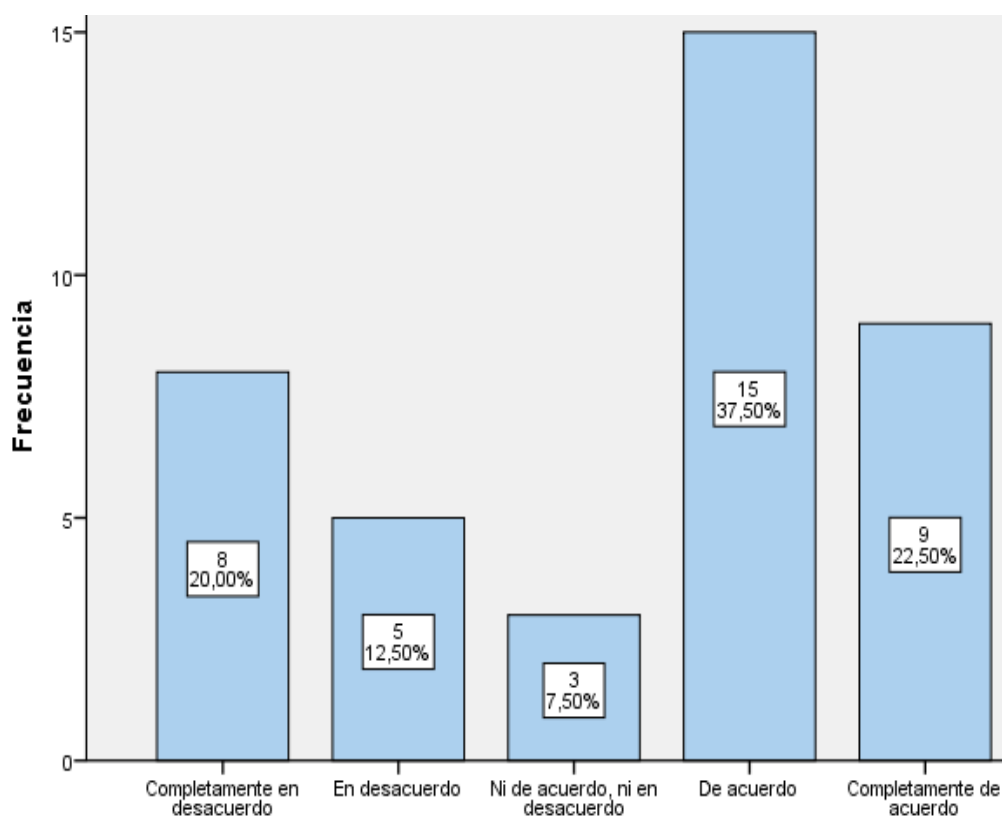
**Tabla 5**

*Recibe usted agradecimientos y consideraciones por sus logros en esta entidad*

| Valoración                      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Completamente en Desacuerdo(CD) | 6          | 20         |
| En Desacuerdo                   | 5          | 12.50      |
| Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo | 3          | 7.50       |
| De acuerdo                      | 15         | 37.50      |
| Completamente de Acuerdo(CA)    | 9          | 22.50      |
| Total                           | 40         | 100,0      |

**Figura 3**

*Recibe usted agradecimientos y consideraciones por sus logros en esta entidad*



### **Análisis:**

El 37,50% de personal de la MDL, estuvo de acuerdo, un 22,50% estuvo Completamente de Acuerdo(CA), el 20% estuvo Completamente en Desacuerdo(CD), el 12,50% en Desacuerdo y el 7,50% estuvo ni de acuerdo, ni en Desacuerdo, con recibir agradecimientos y consideraciones por sus logros en esta entidad.

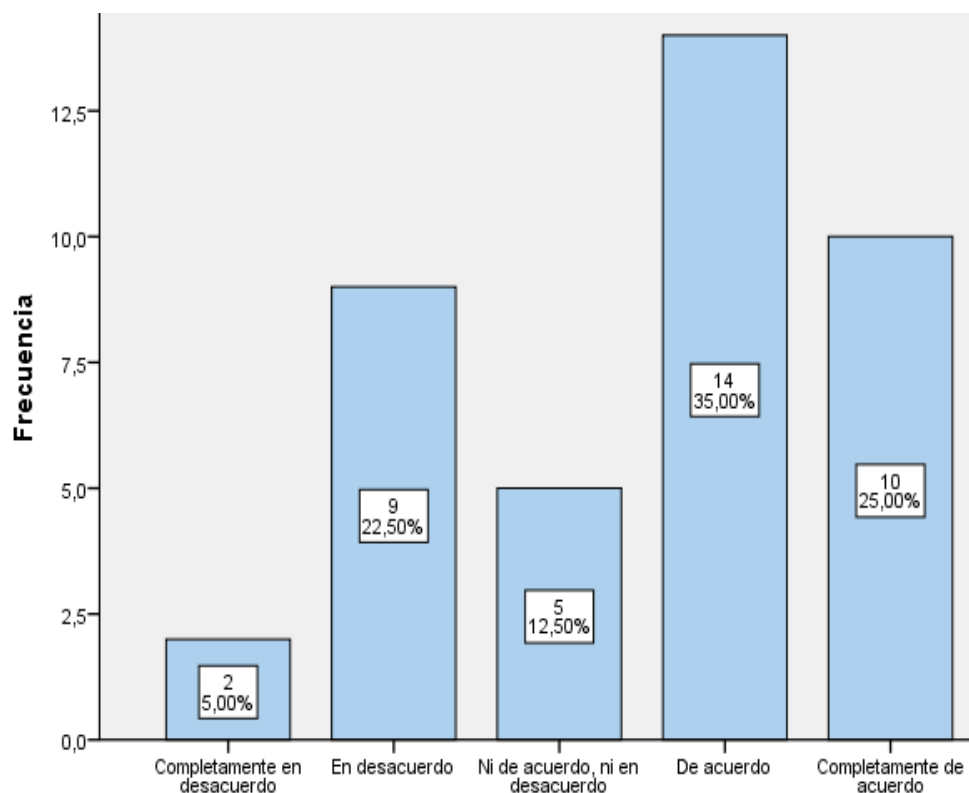
**Tabla 6**

*Considera usted atractivo los incentivos que recibe actualmente en esta entidad*

| Valoración                      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Completamente en Desacuerdo(CD) | 2          | 5          |
| En Desacuerdo                   | 9          | 22,50      |
| Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo | 5          | 12,50      |
| De acuerdo                      | 14         | 35         |
| Completamente de Acuerdo(CA)    | 10         | 25         |
| Total                           | 40         | 100,0      |

**Figura 4**

*Considera usted atractivo los incentivos que recibe actualmente en esta entidad*



**Análisis:**

El 35% de los colaboradores de la MDL, estuvo de acuerdo, el 25% estuvo Completamente de Acuerdo(CA), un 22,50% estuvo en Desacuerdo, un 12,50% estuvo ni de acuerdo, ni en Desacuerdo y el 5% estuvo Completamente en Desacuerdo(CD), con considerar atractivo a los incentivos que recibe actualmente en esta institución.

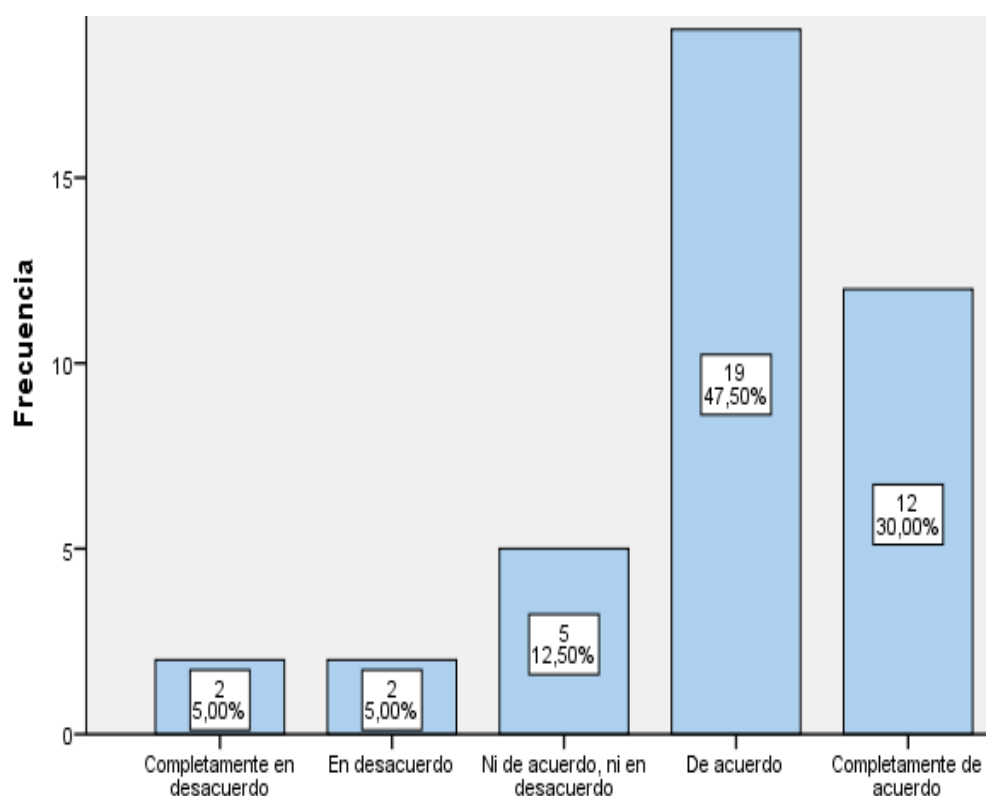
**Tabla 7**

*En esta entidad siempre se tienen definidos claramente los niveles jerárquicos*

| Valoración                      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Completamente en Desacuerdo(CD) | 2          | 5          |
| En Desacuerdo                   | 2          | 5          |
| Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo | 5          | 12.50      |
| De acuerdo                      | 19         | 47.50      |
| Completamente de Acuerdo(CA)    | 12         | 30         |
| Total                           | 40         | 100,0      |

**Figura 5**

*En esta entidad siempre se tienen definidos claramente los niveles jerárquicos*

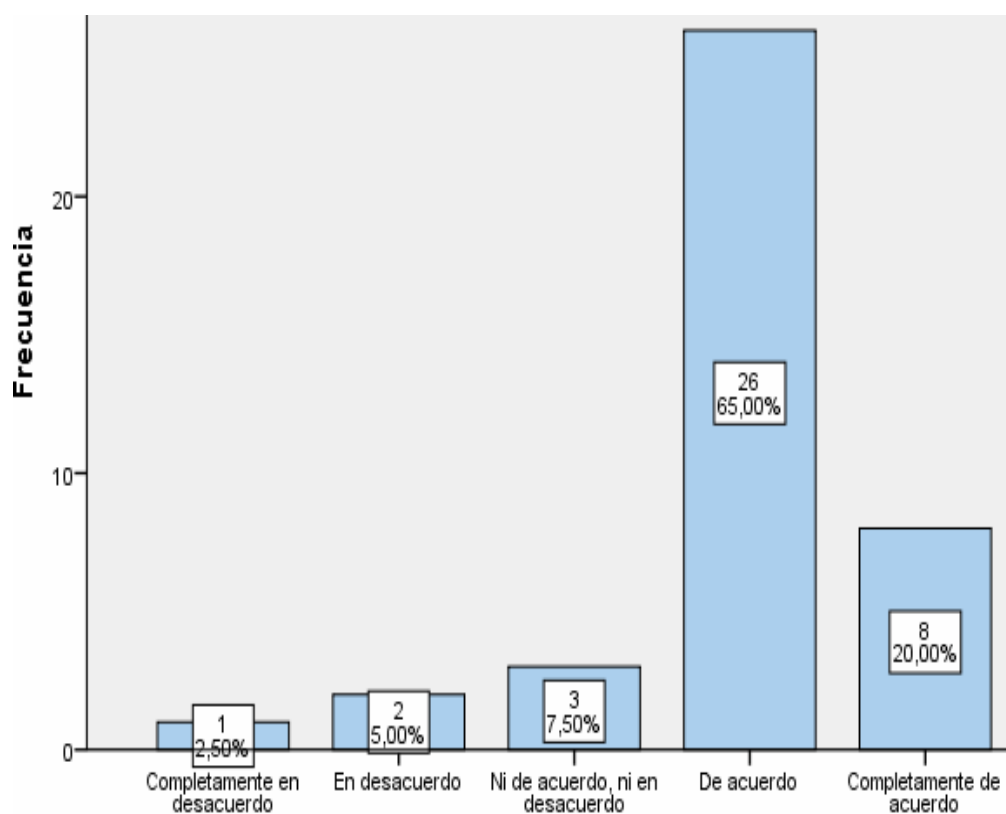


**Análisis:**

El 47,50% de los colaboradores de la MDL, estuvo de acuerdo, el 30% estuvo Completamente de Acuerdo(CA), el 12,50% estuvo ni de acuerdo, ni en Desacuerdo, el 5% estuvo Completamente en Desacuerdo(CD) y otro 5% en Desacuerdo con sentir que en esta entidad siempre se tienen definidos claramente los niveles jerárquicos.

**Tabla 8***Trabaja coordinadamente con sus colegas dentro de esta entidad*

| Valoración                      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Completamente en Desacuerdo(CD) | 1          | 2.50       |
| En Desacuerdo                   | 2          | 5          |
| Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo | 3          | 7.50       |
| De acuerdo                      | 26         | 65         |
| Completamente de Acuerdo(CA)    | 8          | 20         |
| Total                           | 40         | 100,0      |

**Figura 6***Trabaja coordinadamente con sus colegas dentro de esta entidad***Análisis:**

El 65% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando, estuvo de acuerdo, un 20% estuvo Completamente de Acuerdo(CA), el 7,50% estuvo ni de acuerdo, ni en Desacuerdo, el 5% estuvo en Desacuerdo por último el 2,50% estuvo Completamente en Desacuerdo(CD), con trabajar coordinadamente con sus colegas dentro de esta entidad.

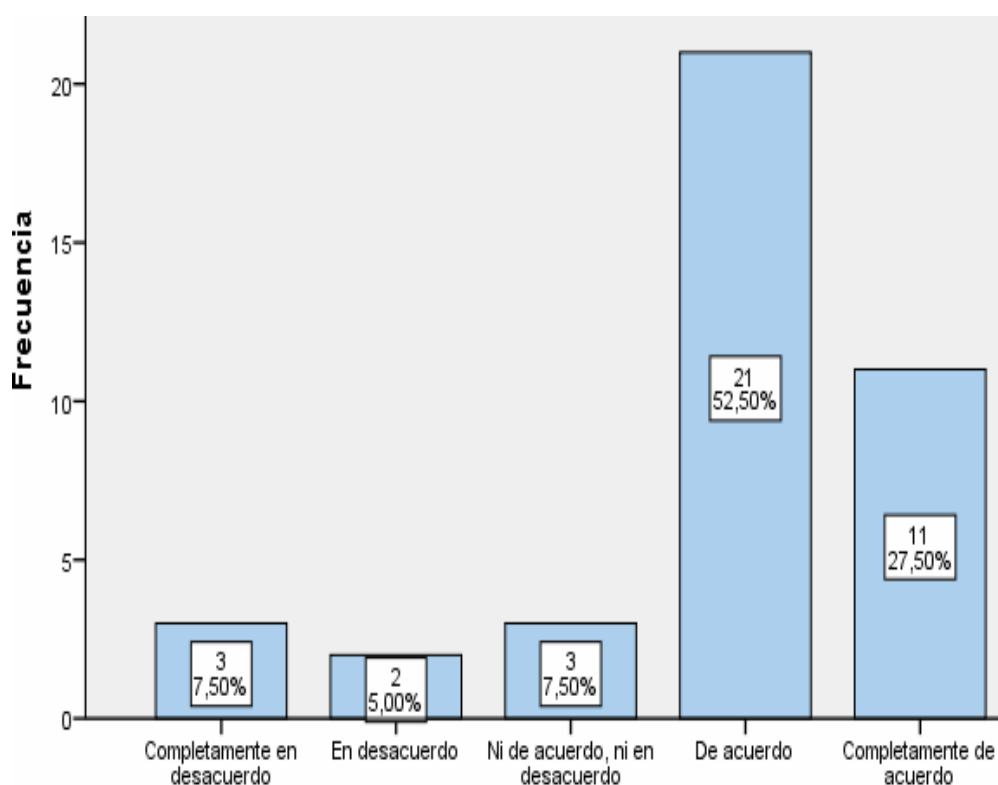
**Tabla 9**

*No existe excesivo papeleo para realizar su trabajo en esta entidad*

| Valoración                      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Completamente en Desacuerdo(CD) | 3          | 7.50       |
| En Desacuerdo                   | 2          | 5.00       |
| Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo | 3          | 7.50       |
| De acuerdo                      | 21         | 52.50      |
| Completamente de Acuerdo(CA)    | 11         | 27.50      |
| Total                           | 40         | 100,0      |

**Figura 7**

*No existe excesivo papeleo para realizar su trabajo en esta entidad*



**Análisis:**

El 52,50% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando, estuvo de acuerdo, el 27,50% estuvo Completamente de Acuerdo(CA), el 7,50% estuvo Completamente en Desacuerdo(CD), el 7,50% estuvo ni de acuerdo, ni en Desacuerdo y el 5% estuvo Completamente en Desacuerdo(CD), con que no existe excesivo papeleo para realizar su trabajo en esta entidad.

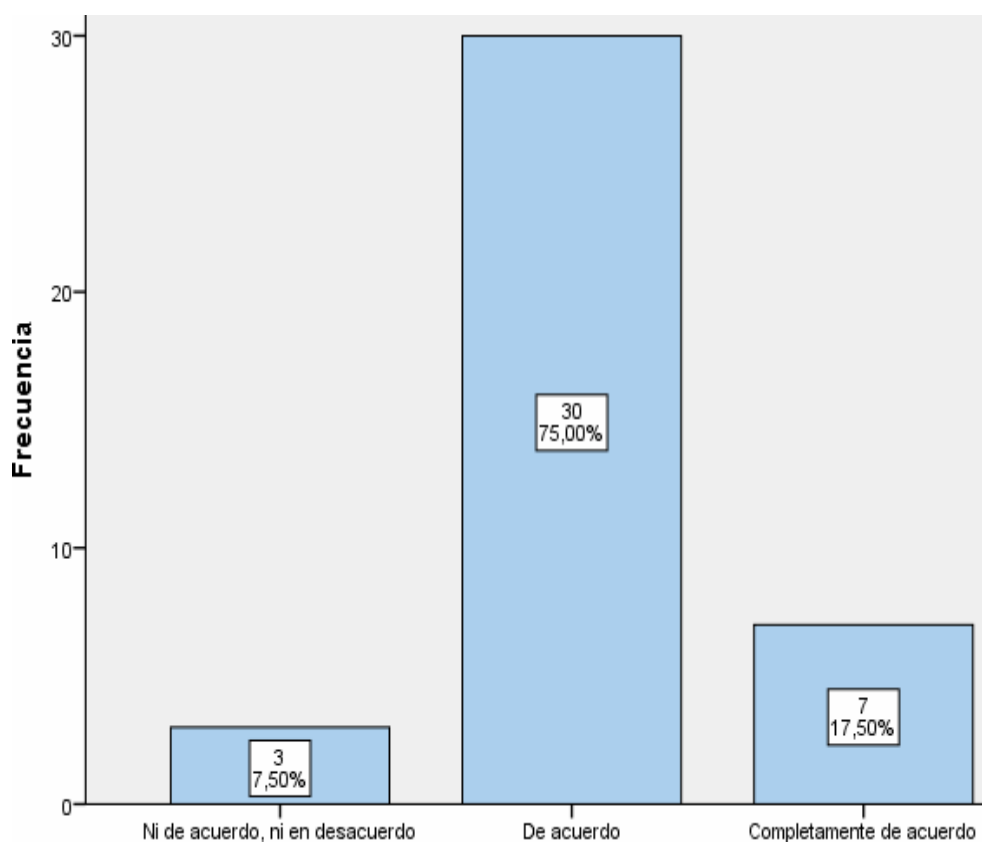
**Tabla 10**

*Cotidianamente las reglas, los detalles administrativos y los trámites facilitan sus labores en esta entidad*

| Valoración                      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo | 3          | 7.50       |
| De acuerdo                      | 30         | 75         |
| Completamente de Acuerdo(CA)    | 7          | 17.50      |
| Total                           | 40         | 100,0      |

**Figura 8**

*Cotidianamente las reglas, los detalles administrativos y los trámites facilitan sus labores en esta entidad*

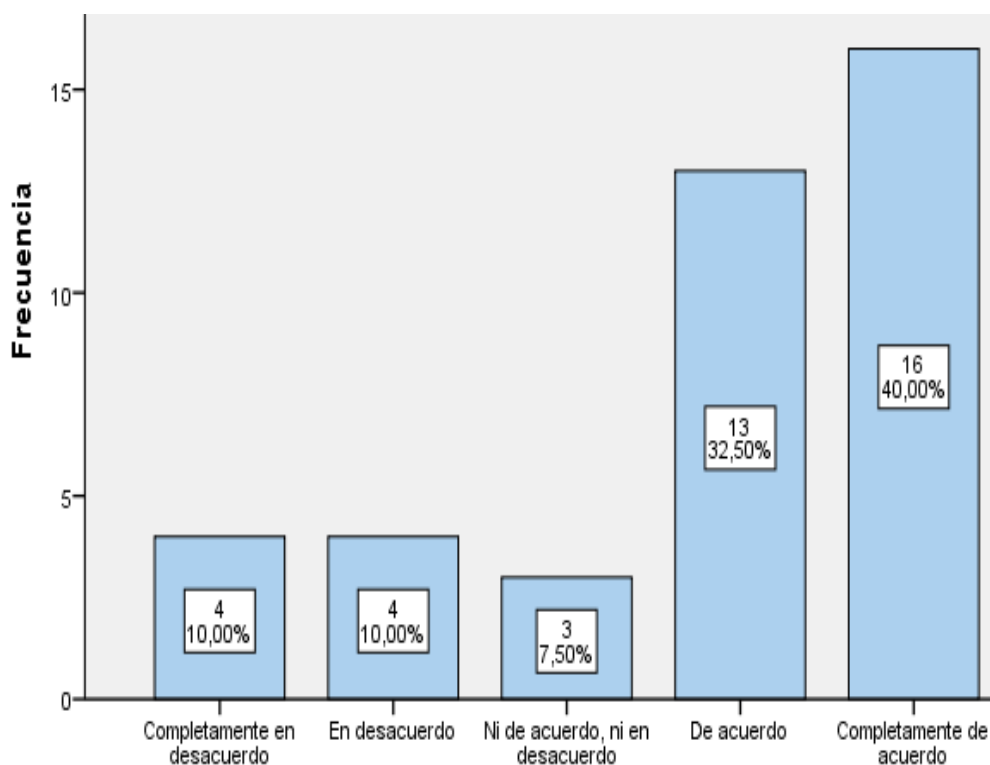


**Análisis:**

El 75% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando, estuvo de acuerdo, el 17,50% estuvo Completamente de Acuerdo(CA) y el 7,50% estuvo ni de acuerdo, ni en Desacuerdo, con que cotidianamente las reglas, los detalles administrativos y los trámites facilitan sus labores en esta entidad.

**Tabla 11***Dentro de la entidad tiene poder de decisión*

| Valoración                      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Completamente en Desacuerdo(CD) | 4          | 6,15       |
| En Desacuerdo                   | 6          | 9,23       |
| Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo | 14         | 21,54      |
| De acuerdo                      | 31         | 47,69      |
| Completamente de Acuerdo(CA)    | 10         | 15,38      |
| Total                           | 40         | 100,0      |

**Figura 9***Dentro de la entidad tiene poder de decisión***Análisis:**

El 40% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando, estuvo Completamente de Acuerdo(CA), el 32,50% estuvo de acuerdo, el 10% estuvo Completamente en Desacuerdo(CD), el 10% estuvo en Desacuerdo y el 7,50% estuvo ni de acuerdo, ni en Desacuerdo, con contar con voz y voto en las decisiones que se toman en su área de trabajo en esta entidad.

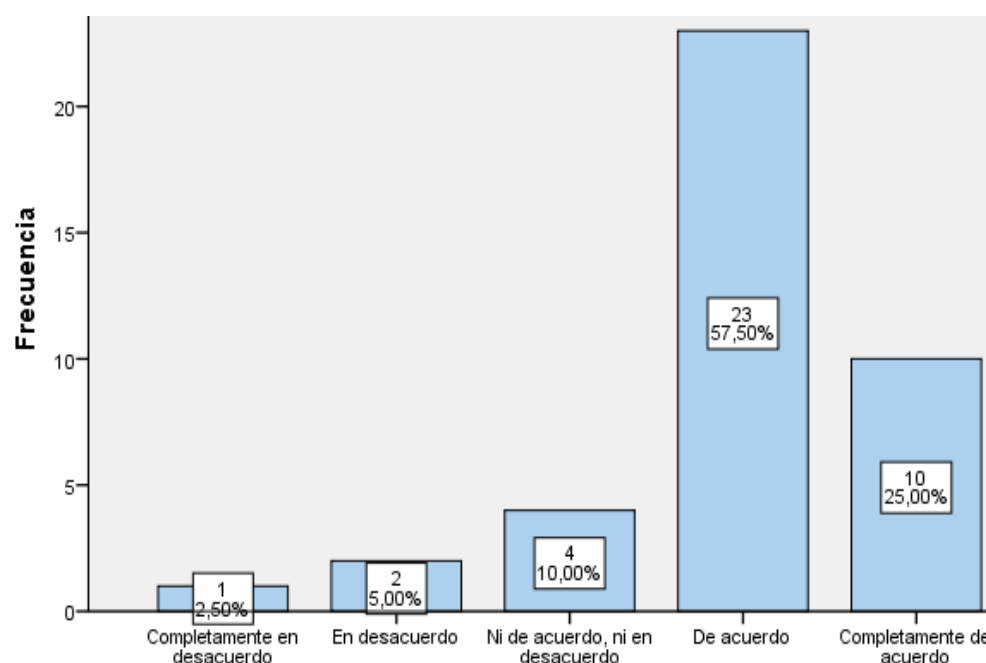
**Tabla 12**

*En esta entidad se respeta los criterios personales al momento de la toma de decisiones*

| Valoración                      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Completamente en Desacuerdo(CD) | 1          | 2.50       |
| En Desacuerdo                   | 2          | 5          |
| Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo | 4          | 10         |
| De acuerdo                      | 23         | 57.50      |
| Completamente de Acuerdo(CA)    | 10         | 25         |
| Total                           | 40         | 100,0      |

**Figura 10**

*En esta entidad se respeta los criterios personales al momento de la toma de decisiones*



**Análisis:**

El 57,50% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando, estuvo de acuerdo, el 25% estuvo Completamente de Acuerdo(CA), el 10% estuvo ni de acuerdo, ni en Desacuerdo, el 5% estuvo en Desacuerdo y el 2,50% estuvo completamente Desacuerdo considerar relevante que su jefe confíe en su criterio cuando hay que tomar una decisión en esta entidad.

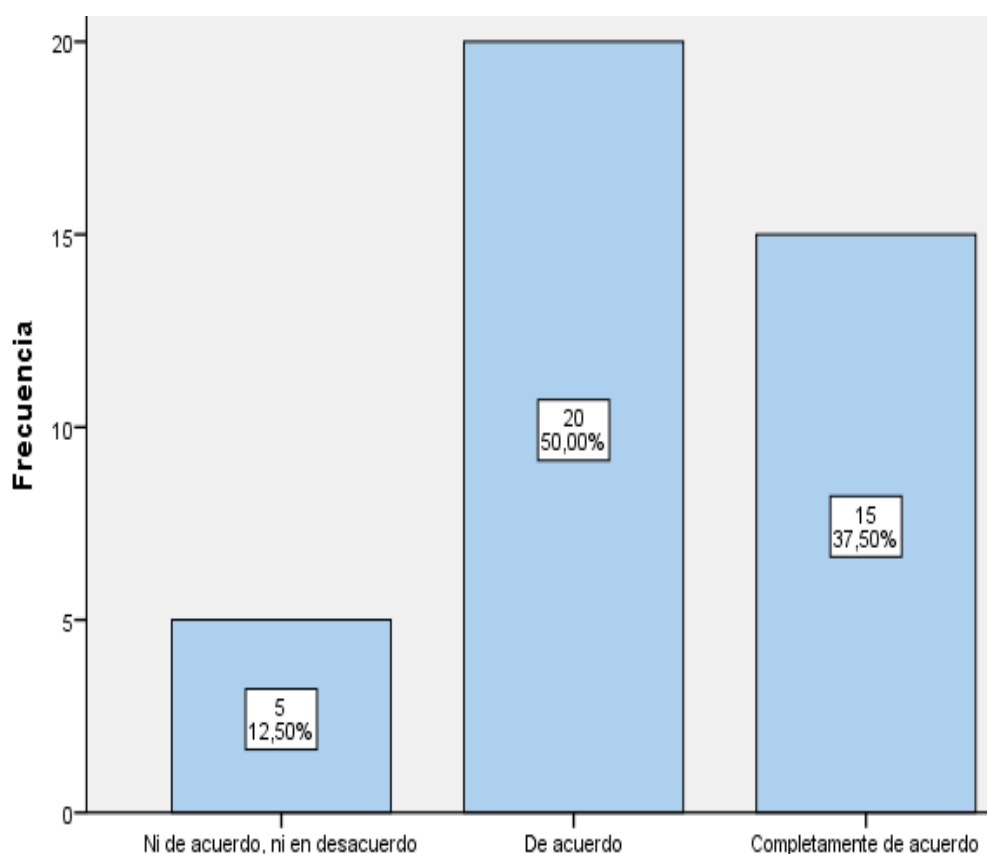
**Tabla 13**

*Practica usted los valores compartidos con sus colegas en su centro de su trabajo dentro de esta entidad*

| Valoración                      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo | 5          | 12.50      |
| De acuerdo                      | 20         | 50         |
| Completamente de Acuerdo(CA)    | 15         | 37.50      |
| Total                           | 40         | 100,0      |

**Figura 11**

*Practica usted los valores compartidos con sus colegas en su centro de su trabajo dentro de esta entidad*



**Análisis:**

El 50% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando, estuvo de acuerdo, el 37,50% estuvo Completamente de Acuerdo(CA) y el 12,50% estuvo ni de acuerdo, ni en Desacuerdo, con practicar valores compartidos con sus colegas en su centro de su trabajo.

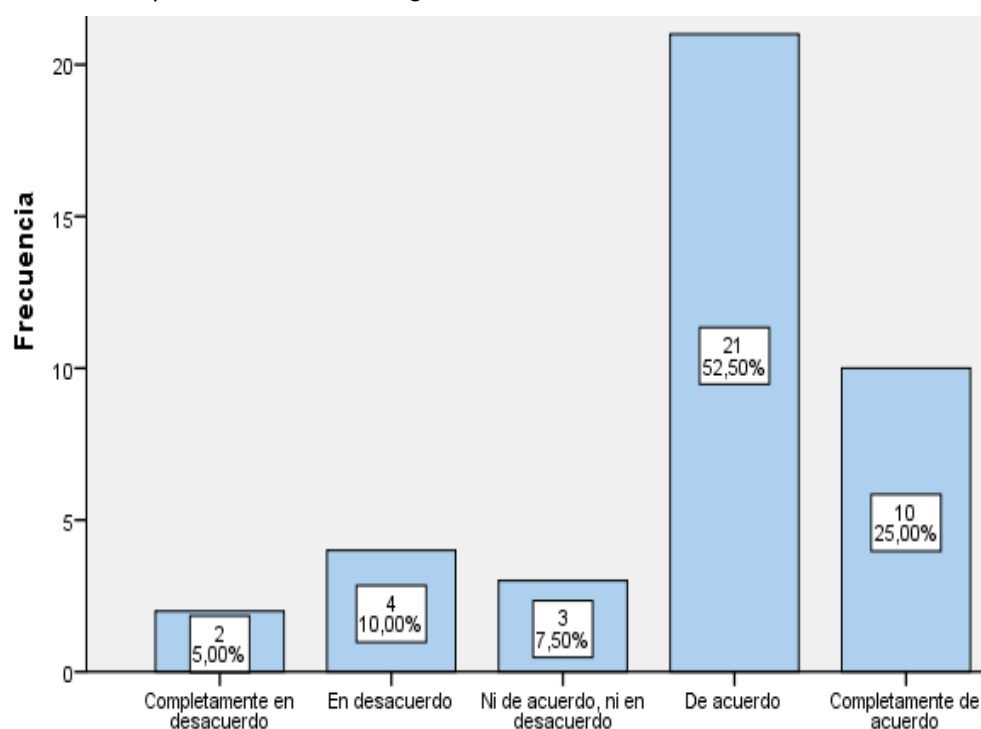
**Tabla 14**

*Existe el respeto mutuo entre colegas dentro de su centro de labores en esta entidad*

| Valoración                      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Completamente en Desacuerdo(CD) | 2          | 5          |
| En Desacuerdo                   | 4          | 10         |
| Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo | 3          | 7.50       |
| De acuerdo                      | 21         | 52.50      |
| Completamente de Acuerdo(CA)    | 10         | 25         |
| Total                           | 40         | 100,0      |

**Figura 12**

*Existe el respeto mutuo entre colegas dentro de su centro de labores en esta entidad*



**Análisis:**

El 52,50% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando, estuvo de acuerdo, el 25% estuvo Completamente de Acuerdo(CA), el 10% estuvo en Desacuerdo, el 7,50% estuvo ni de acuerdo, ni en Desacuerdo y el 5% estuvo Completamente en Desacuerdo(CD), con que existe el respeto mutuo entre colegas dentro de su centro de labores.

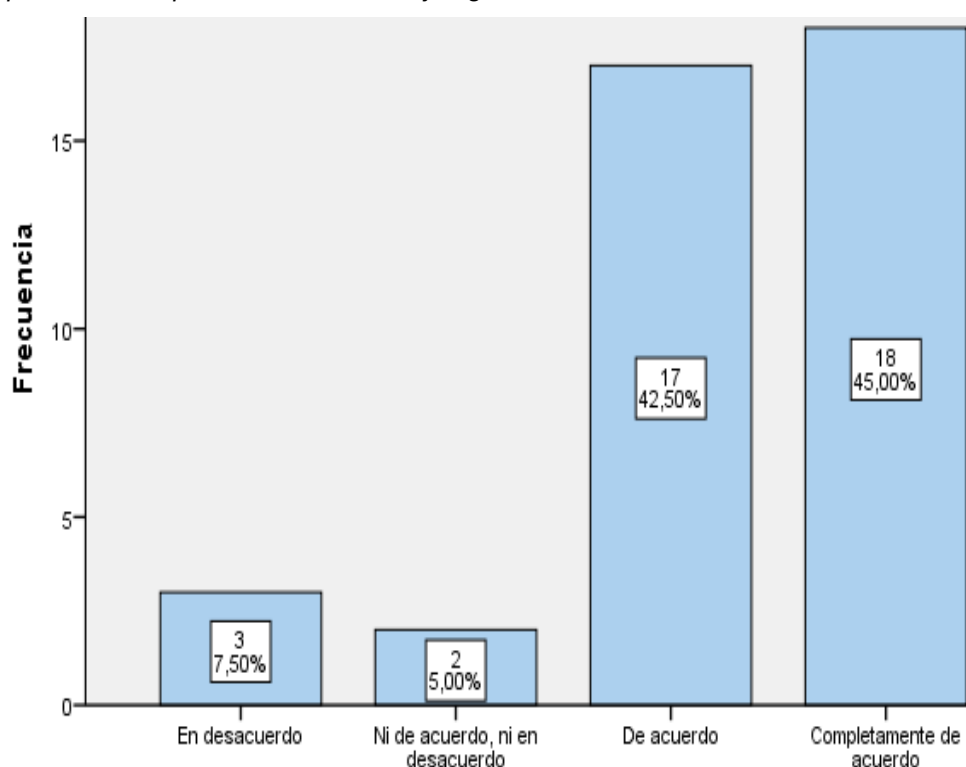
**Tabla 15**

*Considera importante que las remuneraciones estén de acuerdo con su nivel de productividad para realizar su trabajo agradablemente en esta entidad*

| Valoración                      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| En Desacuerdo                   | 3          | 7,50       |
| Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo | 2          | 5,00       |
| De acuerdo                      | 17         | 42,50      |
| Completamente de Acuerdo(CA)    | 18         | 45,00      |
| Total                           | 40         | 100,0      |

**Figura 13**

*Considera importante que las remuneraciones estén de acuerdo con su nivel de productividad para realizar su trabajo agradablemente en esta entidad*

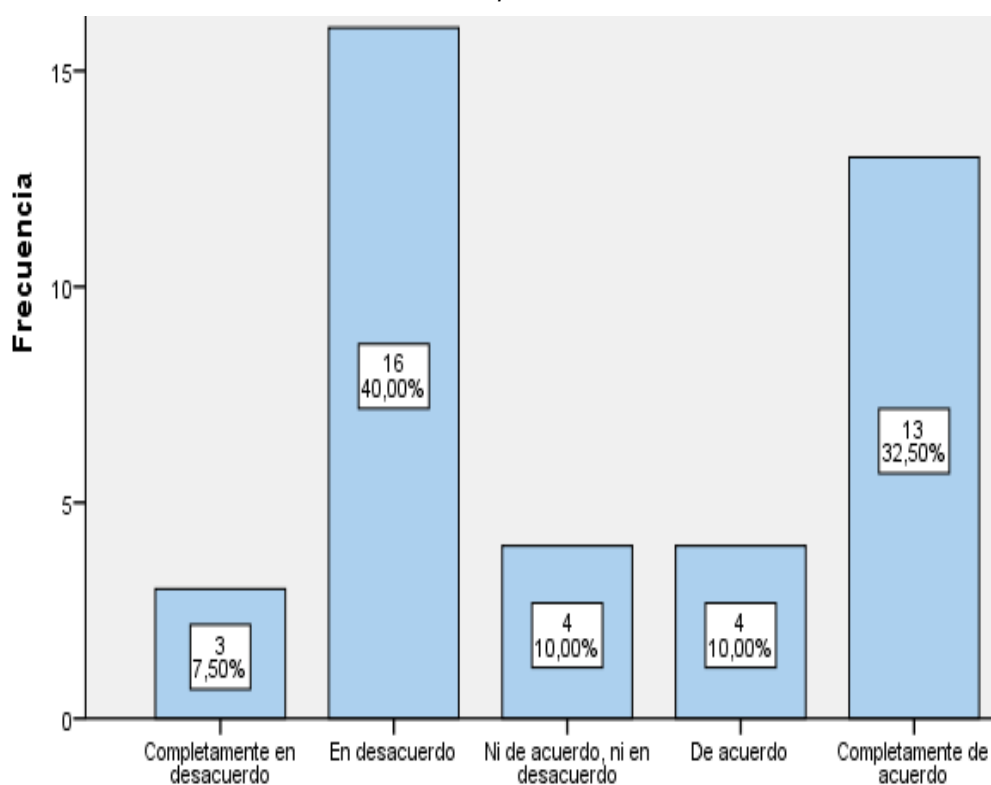


**Análisis:**

El 45% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando, estuvo de acuerdo, el 42,50% estuvo Completamente de Acuerdo(CA), el 7,50% estuvo en Desacuerdo, el 5% estuvo ni de acuerdo, ni en Desacuerdo con considerar importante que las remuneraciones coinciden con su nivel de productividad para realizar su trabajo agradablemente en esta entidad.

**Tabla 16***Está satisfecho con las remuneraciones que recibe en esta entidad*

| Valoración                      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Completamente en Desacuerdo(CD) | 3          | 7,50       |
| En Desacuerdo                   | 16         | 40,00      |
| Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo | 4          | 10,00      |
| De acuerdo                      | 4          | 10,00      |
| Completamente de Acuerdo(CA)    | 13         | 32,50      |
| Total                           | 40         | 100,0      |

**Figura 14***Está satisfecho con las remuneraciones que recibe en esta entidad***Análisis:**

El 40% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando, estuvo en Desacuerdo, el 32,50% estuvo Completamente de Acuerdo(CA), el 10% estuvo de acuerdo, el 10% estuvo ni de acuerdo, ni en Desacuerdo y el 7,50% estuvo Completamente en Desacuerdo(CD), con estar satisfecho con las remuneraciones que recibe en esta entidad.

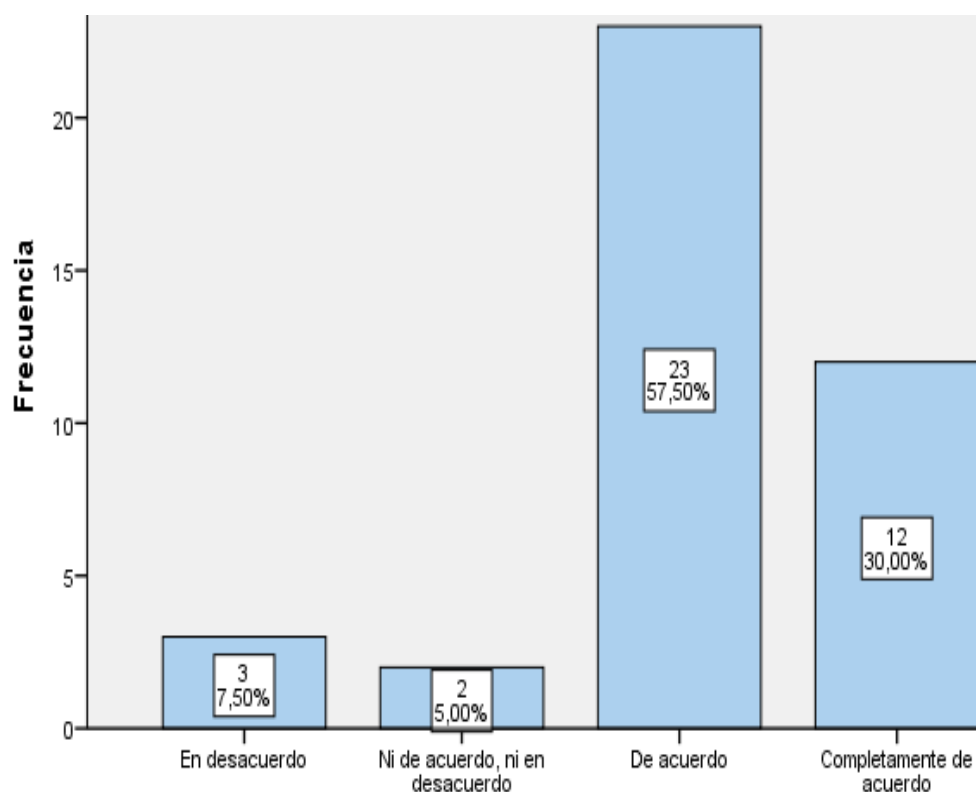
**Tabla 17**

*Cree relevante ser incentivado continuamente para realizar adecuadamente sus funciones en esta entidad*

| Valoración                      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| En Desacuerdo                   | 3          | 7,50       |
| Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo | 2          | 5,00       |
| De acuerdo                      | 23         | 57,50      |
| Completamente de Acuerdo(CA)    | 12         | 30,00      |
| Total                           | 40         | 100,0      |

**Figura 15**

*Cree relevante ser incentivado continuamente para realizar adecuadamente sus funciones en esta entidad*



**Análisis:**

El 57,50% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando, estuvo de acuerdo, el 30% estuvo Completamente de Acuerdo(CA), el 7,50% estuvo en Desacuerdo, el 5% estuvo ni de acuerdo, ni en Desacuerdo, con creer relevante ser incentivado continuamente para realizar adecuadamente sus funciones en esta entidad.

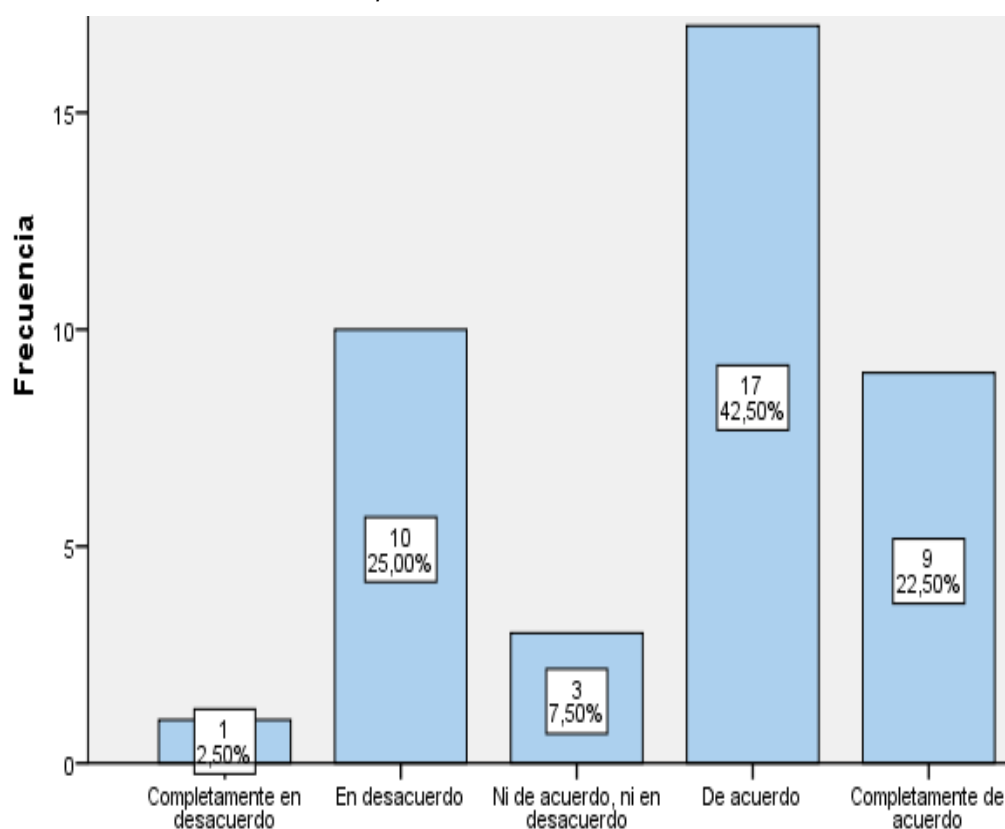
**Tabla 18**

*Existen incentivos suficientes que le motiven a realizar sus labores en esta entidad*

| Valoración                      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Completamente en Desacuerdo(CD) | 1          | 2,50       |
| En Desacuerdo                   | 10         | 25,00      |
| Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo | 3          | 7,50       |
| De acuerdo                      | 17         | 42,50      |
| Completamente de Acuerdo(CA)    | 9          | 22,50      |
| Total                           | 40         | 100,0      |

**Figura 16**

*Existen incentivos suficientes que le motiven a realizar sus labores en esta entidad*



### **Análisis:**

El 42,50% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando, estuvo de acuerdo, el 25% estuvo en Desacuerdo, el 22,50% estuvo Completamente de Acuerdo(CA), el 7,50% estuvo ni de acuerdo, ni en Desacuerdo y el 2,50% estuvo Completamente en Desacuerdo(CD), con que existen incentivos suficientes que le motiven a realizar sus labores en esta institución.

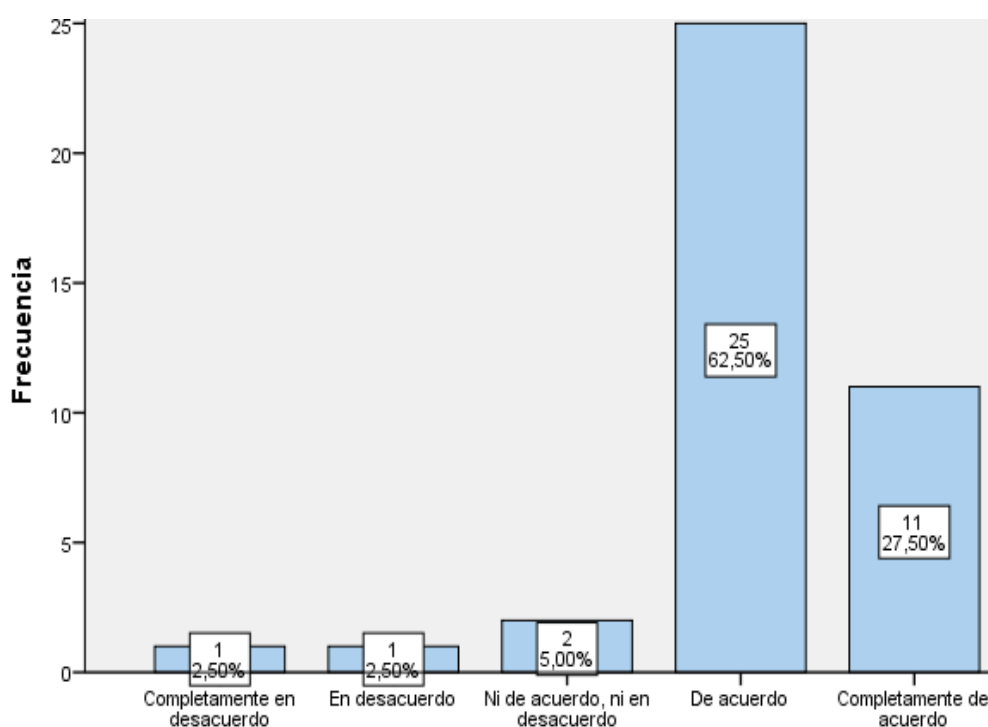
**Tabla 19**

*Usted siente que las funciones que ejecuta son tan valiosas como cualquier otra en esta entidad*

| Valoración                      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Completamente en Desacuerdo(CD) | 1          | 2,50       |
| En Desacuerdo                   | 1          | 2,50       |
| Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo | 2          | 5,00       |
| De acuerdo                      | 25         | 62,50      |
| Completamente de Acuerdo(CA)    | 11         | 27,50      |
| Total                           | 40         | 100,0      |

**Figura 17**

*Usted siente que las funciones que ejecuta son tan valiosas como cualquier otra en esta entidad*



**Análisis:**

El 62,50% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando, estuvo de acuerdo, el 27,50% estuvo Completamente de Acuerdo(CA), el 5% estuvo ni de acuerdo, ni es Desacuerdo, el 2,50% estuvo en Desacuerdo y el 2,50% estuvo Completamente en Desacuerdo(CD), con sentir que las funciones que ejecuta son tan valiosas como cualquier otra en la entidad.

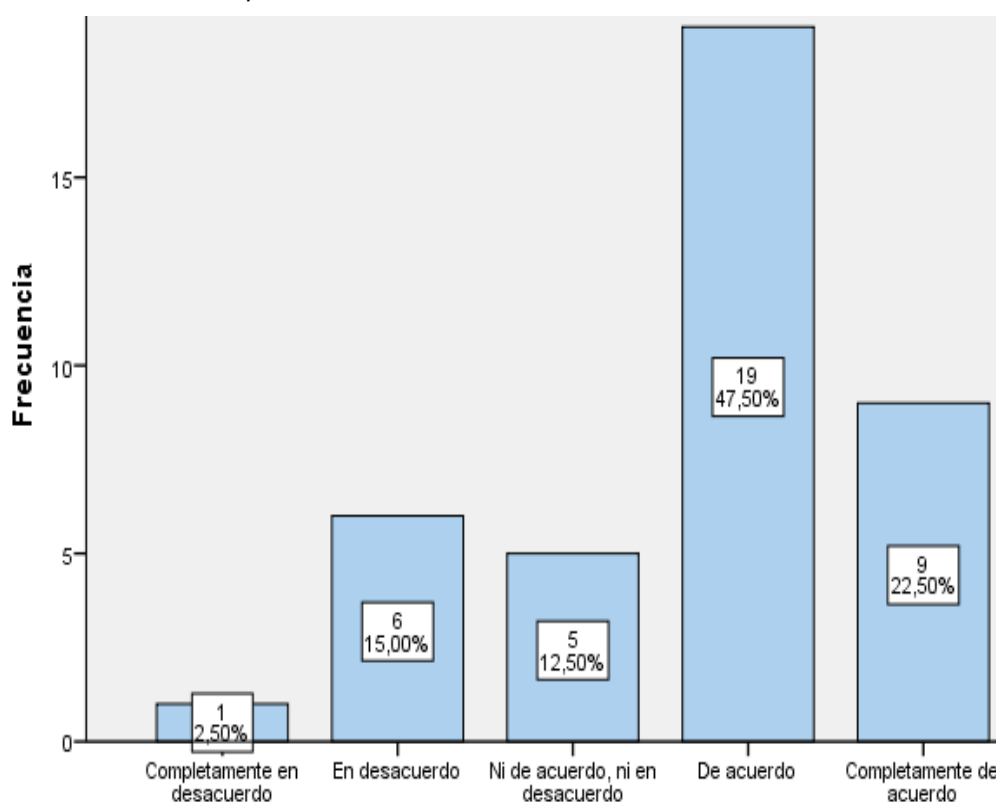
**Tabla 20**

*Valoran el esfuerzo que usted realiza en sus actividades dentro de la entidad*

| Valoración                      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Completamente en Desacuerdo(CD) | 1          | 2,50       |
| En Desacuerdo                   | 6          | 15,00      |
| Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo | 5          | 12,50      |
| De acuerdo                      | 19         | 47,50      |
| Completamente de Acuerdo(CA)    | 9          | 22,50      |
| Total                           | 40         | 100,0      |

**Figura 18**

*Valoran el esfuerzo que usted realiza en sus actividades dentro de la entidad*

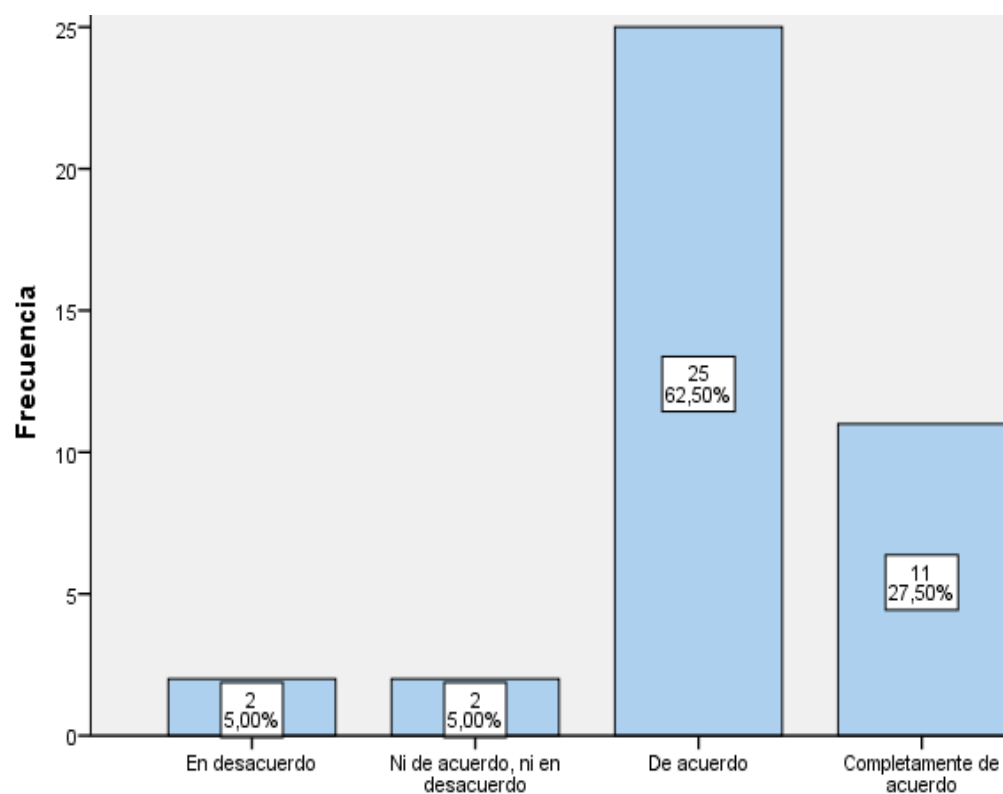


### **Análisis:**

El 47,50% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando, estuvo de acuerdo, el 22,50% estuvo Completamente de Acuerdo(CA), el 15% estuvo en Desacuerdo, el 12,50% estuvo ni de acuerdo, ni en Desacuerdo y el 2,50% estuvo Completamente en Desacuerdo(CD), con valorar el esfuerzo que realiza en sus actividades dentro de la entidad.

**Tabla 21***En esta entidad hay comunicación con las jefaturas*

| Valoración                      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| En Desacuerdo                   | 2          | 5,00       |
| Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo | 2          | 5,00       |
| De acuerdo                      | 25         | 62,50      |
| Completamente de Acuerdo(CA)    | 11         | 27,50      |
| Total                           | 40         | 100,0      |

**Figura 19***En esta entidad hay comunicación con las jefaturas***Análisis:**

El 62,50% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando, estuvo de acuerdo, el 27,50% estuvo Completamente de Acuerdo(CA), el 5% estuvo en Desacuerdo y el 5% estuvo ni de acuerdo, ni en Desacuerdo, con que En esta entidad hay comunicación con las jefaturas.

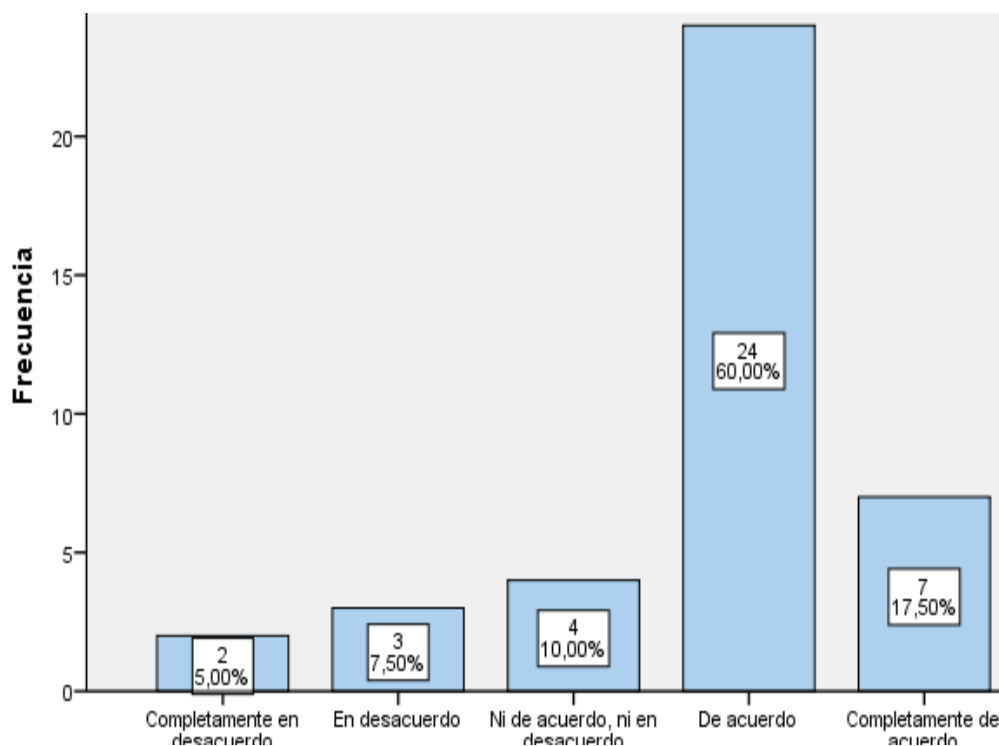
**Tabla 22**

*El cargo que desempeña en la entidad, le permite crecer profesionalmente*

| Valoración                      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Completamente en Desacuerdo(CD) | 2          | 5,00       |
| En Desacuerdo                   | 3          | 7,50       |
| En Desacuerdo                   | 4          | 10,00      |
| Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo | 24         | 60,00      |
| De acuerdo                      | 7          | 17,50      |
| Total                           | 40         | 100,0      |

**Figura 20**

*El cargo que desempeña en la entidad, le permite crecer profesionalmente*



### **Análisis:**

El 60% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando, estuvo de acuerdo, el 17,50% estuvo Completamente de Acuerdo(CA), el 10% estuvo ni de acuerdo, ni en Desacuerdo, el 7,50% estuvo en Desacuerdo y 5% estuvo Completamente en Desacuerdo(CD), con creer que sus labores dentro de la entidad le hacen sentir realizado como persona.

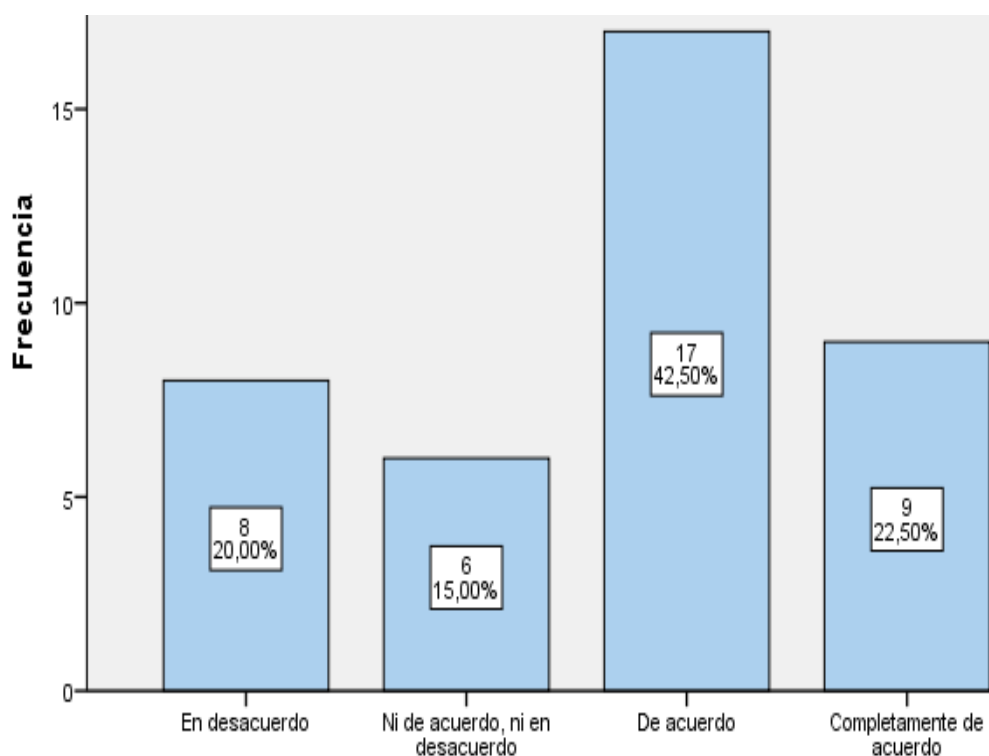
**Tabla 23**

*En esta entidad, se brindan las condiciones básicas para un buen desempeño profesional y laboral*

| Valoración                      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| En Desacuerdo                   | 8          | 20         |
| Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo | 6          | 15         |
| De acuerdo                      | 17         | 42,50      |
| Completamente de Acuerdo(CA)    | 9          | 22,50      |
| Total                           | 40         | 100,0      |

**Figura 21**

*En esta entidad, se brindan las condiciones básicas para un buen desempeño profesional y laboral*



**Análisis:**

El 42,50% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando, estuvo de acuerdo, el 22,50% estuvo Completamente de Acuerdo(CA), el 20% estuvo en Desacuerdo y el 15% estuvo ni de acuerdo, ni en Desacuerdo, con creer que cuenta con las comodidades tangibles necesarias para un buen Desempeño Laboral en esta institución.

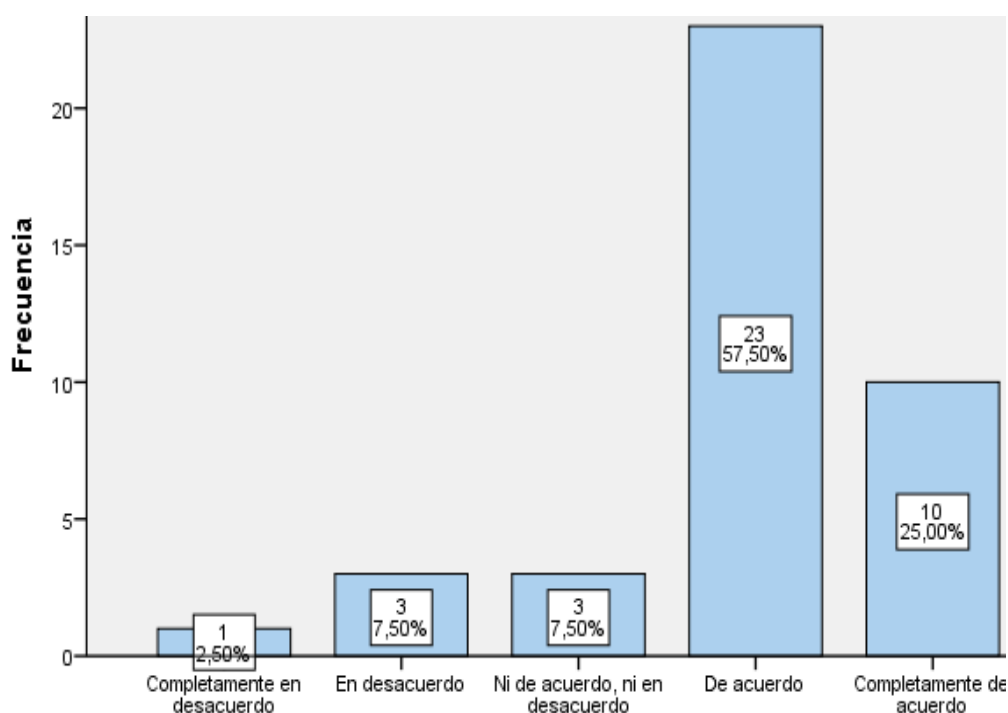
**Tabla 24**

*Considera idónea la infraestructura para la ejecución de sus funciones constantemente en esta entidad*

| Valoración                      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Completamente en Desacuerdo(CD) | 1          | 2,50       |
| En Desacuerdo                   | 3          | 7,50       |
| Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo | 3          | 7,50       |
| De acuerdo                      | 23         | 57,50      |
| Completamente de Acuerdo(CA)    | 10         | 25,00      |
| Total                           | 40         | 100,0      |

**Figura 22**

*Considera idónea la infraestructura para la ejecución de sus funciones constantemente en esta entidad*



**Análisis:**

El 57,50% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando, estuvo de acuerdo, el 25% estuvo Completamente de Acuerdo(CA), el 7,50% estuvo en Desacuerdo, el 7,50% estuvo ni de acuerdo, ni en Desacuerdo y el 2,50% estuvo Completamente en Desacuerdo(CD), con considerar idónea la infraestructura para la ejecución de sus funciones constantemente en esta entidad.

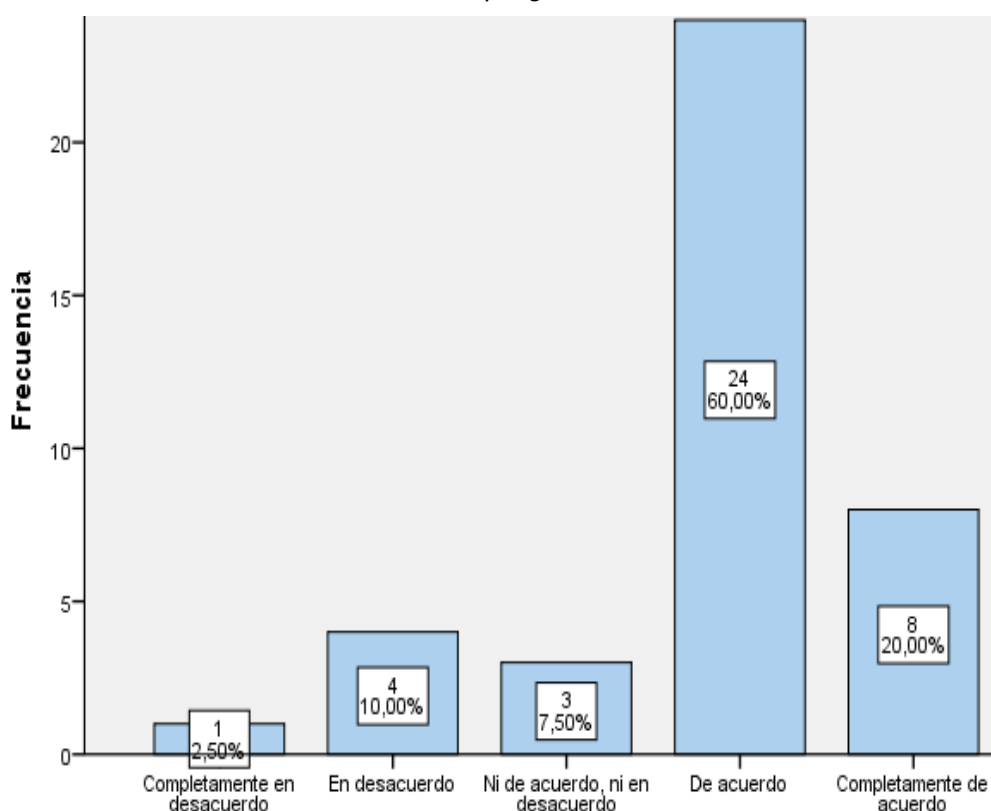
**Tabla 25**

*En la entidad existe un entorno laboral que garantice comodidad*

| Valoración                      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Completamente en Desacuerdo(CD) | 1          | 2,50       |
| En Desacuerdo                   | 4          | 10,00      |
| Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo | 3          | 7,50       |
| De acuerdo                      | 24         | 60,00      |
| Completamente de Acuerdo(CA)    | 8          | 20,00      |
| Total                           | 40         | 100,0      |

**Figura 23**

*En la entidad existe un entorno laboral que garantice comodidad*



### **Análisis:**

El 60% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando, estuvo de acuerdo, el 20% estuvo Completamente de Acuerdo(CA), el 10% estuvo en Desacuerdo, el 7,50% estuvo ni de acuerdo, ni en Desacuerdo y el 2,50% estuvo Completamente en Desacuerdo(CD), con sentirse cómodo en el contexto en el que trabaja diariamente en esta institución.

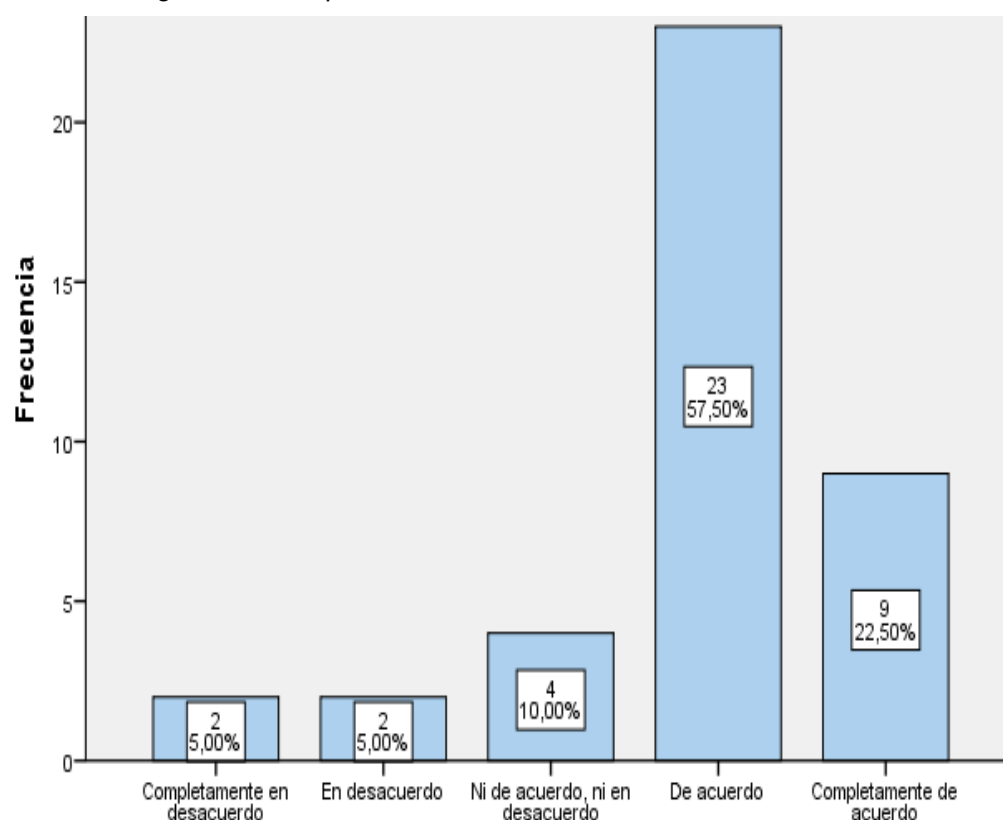
**Tabla 26**

*Se siente seguro al desempeñar sus actividades dentro de esta entidad*

| Valoración                      | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Completamente en Desacuerdo(CD) | 2          | 5,00       |
| En Desacuerdo                   | 2          | 5,00       |
| Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo | 4          | 10,00      |
| De acuerdo                      | 23         | 57,50      |
| Completamente de Acuerdo(CA)    | 9          | 22,50      |
| Total                           | 40         | 100,0      |

**Figura 24**

*Se siente seguro al desempeñar sus actividades dentro de esta entidad*



**Análisis:**

El 57,50% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando, estuvo de acuerdo, el 22,50% estuvo Completamente de Acuerdo(CA), el 10% estuvo ni de acuerdo, ni en Desacuerdo, el 5% estuvo en Desacuerdo y 5% estuvo Completamente en Desacuerdo(CD), con que se siente seguro al desempeñar sus actividades en la entidad.

## 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

### 4.2.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

#### Hipótesis general

Ha: El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando – 2024.

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando – 2024.

**Tabla 27**

*Prueba de la hipótesis general*

|                      |                        | Clima organizacional | Satisfacción laboral |
|----------------------|------------------------|----------------------|----------------------|
| Clima organizacional | Correlación de pearson | 1                    | ,032                 |
|                      | Sig.                   |                      | ,842                 |
|                      | N                      | 40                   | 40                   |
| Satisfacción laboral | Correlación de pearson | ,032                 | 1                    |
|                      | Sig.                   | ,842                 |                      |
|                      | N                      | 40                   | 40                   |

#### Análisis:

Se tuvo en cuenta la prueba estadística respectiva y los hallazgos demostraron que la significancia bilateral (P-Valor), en otras palabras, el valor de la probabilidad mostró que la relación no fue significativa ( $P - \text{Valor} = 0,842$ ), dado que el nivel de significancia es de  $P < 0,05$ . Por lo tanto, no se aceptó la hipótesis propuesta, es decir, el clima organizacional no se relacionó significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024, asimismo existió una correlación positiva relativamente baja ( $r = 0,032$ ).

#### 4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

##### Hipótesis específica 1

Ha: La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2024.

Ho: La motivación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2024.

**Tabla 28**

*Correlación de la hipótesis específica 1*

|                         |                        | Motivación | Satisfacción<br>laboral |
|-------------------------|------------------------|------------|-------------------------|
| Motivación              | Correlación de Pearson | 1          | ,051                    |
|                         | Sig.                   |            | ,756                    |
|                         | N                      | 40         | 40                      |
| Satisfacción<br>laboral | Correlación de Pearson | ,051       | 1                       |
|                         | Sig.                   | ,756       |                         |
|                         | N                      | 40         | 40                      |

##### **Análisis:**

Se consideró la prueba estadística respectiva y los hallazgos demostraron que la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad indicó que la correlación no fue significativa (P-Valor = 0,756), teniendo en cuenta que la significancia es de  $P < 0,05$ , por lo tanto, no se aceptó la hipótesis planteada, es decir, la motivación no se relacionó significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024, asimismo existió una correlación positiva muy baja ( $r = 0,051$ ).

## Hipótesis específica 2

Ha: La estructura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2024.

Ho: La estructura organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2024.

**Tabla 29**

*Correlaciones de la hipótesis específica 2*

|                           |                        | Estructura organizacional | Satisfacción laboral |
|---------------------------|------------------------|---------------------------|----------------------|
| Estructura organizacional | Correlación de Pearson | 1                         | ,030                 |
|                           | Sig.                   |                           | ,853                 |
|                           | N                      | 40                        | 40                   |
| Satisfacción laboral      | Correlación de Pearson | ,030                      | 1                    |
|                           | Sig.                   | ,853                      |                      |
|                           | N                      | 40                        | 40                   |

### Análisis:

Se consideró la prueba estadística respectiva y los hallazgos demostraron que la significancia bilateral (P-Valor), mencionar que el valor de la probabilidad indicó que la conexión no fue significativa (P-Valor = 0,853), dado que el nivel de la significancia es de  $P < 0,05$ , por lo que no se aceptó la hipótesis planteada, lo que significa que la estructura organizacional no se relacionó significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024, asimismo existió una correlación positiva relativamente baja ( $r = 0,030$ ).

### Hipótesis específica 3

Ha: Los procesos organizacionales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.

Ho: Los procesos organizacionales no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.

**Tabla 30**

*Correlaciones de la hipótesis específica 3*

|                              |                           | Procesos<br>organizacionales | Satisfacción<br>laboral |
|------------------------------|---------------------------|------------------------------|-------------------------|
| Procesos<br>organizacionales | Correlación de<br>Pearson | 1                            | ,102                    |
|                              | Sig.                      |                              | ,530                    |
|                              | N                         | 40                           | 40                      |
| Satisfacción<br>laboral      | Correlación de<br>Pearson | ,102                         | 1                       |
|                              | Sig.                      | ,530                         |                         |
|                              | N                         | 40                           | 40                      |

### **Análisis:**

Se consideró el examen estadístico respectiva y los hallazgos demostraron que la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad señaló que la correlación no fue significativa (P-Valor = 0,530), teniendo en cuenta que la significancia es de  $P < 0,05$ , por lo tanto, no se aceptó la hipótesis planteada, es decir, los procesos no se relacionaron significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024, asimismo existió una correlación positiva muy baja ( $r = 0,102$ ).

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSION DE HALLAZGOS**

En primer término; El objetivo general fue, determinar cómo se vincula el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024, según los hallazgos se ha verificado que el clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la MDL, 2024, con  $P\text{-Valor}=0,842$  y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r=0,032$ , lo que indica que existe una conexión positiva muy baja. No Coincidiendo con Rosales (2020), quien concluyó que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral ( $P\text{-valor}=0,000$  y  $\rho=0,870$ ) en los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Provincial de Cotopaxi, y afirma que el clima organizacional tiene influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores y estos tienen bajos niveles de satisfacción.

En segundo término; El primer objetivo específico fue, identificar como se relaciona la motivación está relacionado con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024, según los hallazgos se ha podido demostrado que la motivación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024, con una significancia bilateral de  $P\text{-Valor}=0,756$  y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r=0,051$ , lo que indica que existe una conexión positiva muy baja. Discrepando con Ruiz (2021), que concluyó que el clima organizacional si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral ( $P=0,000$  y  $r=0,732$ ) en los colaboradores de la Subgerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Trujillo, así que, cualquier modificación que sientas los colaboradores respecto al clima organizacional tendrá un efecto sobre la satisfacción laboral de los mismos.

En tercer término; El segundo objetivo específico fue, determinar de qué manera la estructura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024, de acuerdo a los hallazgos se ha demostrado que la estructura no se relaciona significativamente con la

satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024, con una significancia bilateral de  $P\text{-Valor}=0,853$  y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r=0,030$ , nos da como resultado una correlación positiva muy baja. Estos hallazgos no coinciden con Chuquicaña (2020), quien ha demostrado que el clima organizacional tiene vínculo con la satisfacción laboral ( $r=0,757$  y  $\text{Sig.}=0,000$ ) en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ancón.

En cuarto término; El tercer objetivo específico, como los procesos dentro de la organización se relacionan con la satisfacción laboral dentro de la Municipalidad de Luyando, 2024 y dado el fruto de la investigación se ha obtenido que los procesos organizacionales no están vinculados de manera significativa con satisfacción laboral, con una significancia bilateral de  $P\text{-Valor}=0,530$  y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r=0,102$ , lo que nos da a conocer que hay una correlación positiva baja. Contrastando con Carrión (2019), ha determinado que el clima organizacional se relaciona muy significativamente con la satisfacción laboral ( $Rho=0,57$ ), así que para que haya una excelente satisfacción laboral se necesita que haya un adecuado clima organizacional en la Municipalidad del Distrito de Zaña.

## CONCLUSIONES

1. El clima organizacional no se relacionó de manera significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024, con una significancia P-Value=0,842 y un indicador de Pearson de  $r=0,032$ , lo que nos dió a entender que existió una correlación positiva, pero este fue muy bajo (Tabla 27).
2. Se determinó que respecto a la motivación este no se vinculó de una manera significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024, con una significancia P-Value=0,756 y un indicador de Pearson de  $r=0,051$ , la cual nos dio a conocer que hubo una conexión positiva, pero es muy baja (Tabla 28). Basándose que el 62,50% de los colaboradores que estuvo de acuerdo con que reciben las remuneraciones de manera puntual (Tabla 4), asimismo, en el 57,50% del equipo coincidió en que es importante ser incentivado continuamente para realizar adecuadamente sus funciones en esta entidad (Tabla 17).
3. Se determinó que la estructura organizacional no tuvo vinculo significativo con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024, con una significancia P-Value=0,853, un indicador de Pearson de  $r=0,030$ , la misma que nos dio a conocer que existió una correlación positiva muy baja (Tabla 29). Fundamentándose en el 75% de los colaboradores, que estuvo de acuerdo, con coordinar con su jefe superior sus actividades laborales (Tabla 9), también, el 62,50% de los colaboradores, que estuvo de acuerdo, con sentir que las funciones que ejecuta son valiosas como cualquier otra en la entidad (Tabla 19).
4. Se determinó que los procedimientos no estuvieron relacionados de manera significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024, con una significancia P-Value=0,530 y un indicador de Pearson de  $r=0,102$ , lo cual nos dio a conocer que hubo una conexión positiva muy baja. (Tabla 33). Sosteniéndose en el 57,50% del colaborador, que estuvo de acuerdo, en considerar relevante que su superior confíe en su criterio al momento de tomar una decisión (Tabla 12), además, el 60% de los colaboradores, estuvo de acuerdo, con

sentirse a gusto en el ambiente que trabaja a diario en esta institución (Tabla 25).

## **RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere a la gerencia municipal del distrito de Luyando, reforzar los alcances del clima en la organización, específicamente hacer énfasis en motivar al trabajador, la estructura y los procesos, porque son factores determinantes que influyen de manera positiva o negativa en la satisfacción de los empleados y en la productividad de la entidad.
2. Se sugiere a la gerencia municipal del distrito de Luyando, diseñar un programa integrado con estrategias motivacionales, basados en dar reconocimientos públicos o dentro de la institución por los logros y esfuerzos de sus colaboradores, orientado a incrementar el grado con respecto a la satisfacción de los colaboradores públicos en la institución.
3. Se sugiere a la gerencia municipal del distrito de Luyando, optimizar la socialización de los jefes con los subalternos, formando adecuadamente plataformas comunicativas y canales adecuados, porque tan importante como delimitar objetivos y tareas, es comunicarlos correctamente, incidiendo en un servidor público satisfecho.
4. Se sugiere a la gerencia municipal del distrito de Luyando, aplicar el empowerment establemente, otorgando poder a los servidores públicos para tomar decisiones con autonomía y considerar su contribución para incrementar la competitividad de la institución, buscando elevar su nivel de satisfacción laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional*. (1a ed). Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Anzola, G. (2003). *El constructo Clima Organizacional: Concepto, teorías e investigaciones y hallazgos relevantes*. Interamericana de Psicología Ocupacional, 11 (1-2), 25-50.
- Ardila, R. (2009). *Desarrollo organizacional: principios y aplicaciones* (3a. ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Atencio, D. y Espinoza, S. (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los colaboradores del establecimiento penitenciario de Potracancha, Huánuco – 2017*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huánuco.
- Brunet, L. (2004). *El clima de Trabajo en las Organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: México: Trillas.
- Carrión, B. (2018). *Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña - Región Lambayeque*. Año 2018. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque.
- Chávez, N. (2007). *Metodología de la investigación*. México: Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc. GrawHill. México. Quinta edición.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9º ed.). México: McGraw-Hill.
- Chuquicaña, J. (2020). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Ancón, 2020*. Universidad Cesar Vallejo. Lima
- Cochachi, F. (2019). *El Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral de los docentes de la institución educativa Illathupa de Huánuco*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huánuco
- Diario Oficial El Peruano. (2003). *La Nueva Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972*. Disponible en: <http://munirazuri.gob.pe/normas-municipales/>
- Díez de Castro, J. y Redondo, C. (1996). *Administración de empresas*. Ediciones Pirámide. Madrid.

- Esteban, M. (2013). *Teorías implícitas, diseño organizacional y eficacia*. Red Revista Interamericana de Psicología.
- Flores, D. (2020). *Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en colaboradores de una empresa privada*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Forehand, G. y Von, H. (1964). *Environmental variation in studies of organizational behavior*. *Psychological Bulletin*. Vol. 62. Nº 6, pp. 361-382.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones, comportamiento, estructura y procesos*, (luma ed.). Santiago de Chile: Mc-Graw-Hill Interamericana
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Ed. Mc Graw Hill. México.
- Isaksen y Ekvall. (2007). *Clima Organizacional*. México. Editorial Académica española.
- Locke, E. (1968). *What is job satisfactory? Documento de trabajo presentado en la American Psychological Association Convention*. San Francisco, California. Recuperado de [http://www.eric.ed.gov/ERICWebPorta1/search/detailmini.jsp?\\_nfpb=true&\\_ERICExtSearch\\_SearchValue\\_0=ED023138&ERICExtSearch\\_SearchType\\_0=no&accno=ED0231](http://www.eric.ed.gov/ERICWebPorta1/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=ED023138&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED0231)
- Lom, A. (2006). *Teoría de la Organización*. Madrid. España: Narcea.
- Márquez, M. (2001). *Satisfacción Laboral*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldoc/rrhh/satlab.htm>
- Masliah, V. (2008). *La comunicación en los procesos organizacionales*. México: Edit. Prentice Hall
- Moreno, L. (2011). *La motivación en la administración*. gestiopolis. Recuperado el 12 de setiembre de 2021, de <https://www.gestiopolis.com/la-motivacion-en-la-administracion/>
- Osmond, V. (2007). *Factores que afectan la estructura organizacional*. La Voz de Houston.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)*. Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pinilla, A. (1982). *Dinámica de la Gestión Empresarial*. Lima: Iberoamericana

- de Editores S.A.
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnostico organizacional*. Editorial Alfaomega. Mexico D.F.
- Robbins S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall (8 Edición) México.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*, (12a ed.). México: Pearson Education Inc
- Rodríguez, S. (2019). *Relación El Clima Organizacional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa Flor Encanto Cía. Ltda. Finenflor*. Universidad Central del Ecuador.
- Sánchez, S. (2008). *Rankings internacionales de Satisfacción Laboral. Capital humano*. Disponible en: [http://www.factorhuma.org/attachments\\_secure/article/1888/c212\\_060\\_a\\_Rankings%20internacionales\\_219\\_2.pdf](http://www.factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf)
- Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del Clima Organizacional*. Tabasco - México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
- Schneider (1975). *Clima Organizacional*. México DF. Fondo de Cultura Económica.
- Sodexo, S. (2013). *¿Qué es la motivación laboral?*. Venezuela: Copyright © 2013 Vida Profesional.
- Tagiuri, R. (1968). *The concept of Organizational Climate. Organizational Climate: Explorations of a Concept*. Boston: Harvard University Division of Research, Graduate School of Business Administration
- Taype Molina, V. M. (2016). *Los Procesos Organizacionales*. Recuperado el 8 de setiembre de 2021, de Monografias.com: <https://www.monografias.com/docs110/procesosorganizacionales/procesos-organizacionales.shtml>
- Vanina, G. (2011). *Motivación de los colaboradores en la Administración Pública*. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo.
- Weinert (1985). *Clima Organizacional*. Colombia: Eco Ediciones.
- Weiss, H., y Cropanzano, R. (1996). *Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work*. En B. M. Staw & L. L.

## **COMO CITAR ESTRE TRABAJO DE INVESTIGACION**

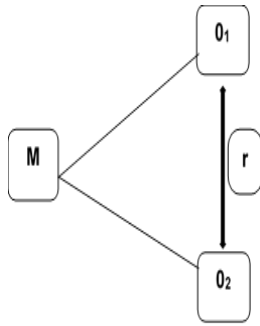
Espiritu Villanueva, L (2025). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <http://...>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### TITULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO 2024

| PROBLEMA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | OBJETIVOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | HIPOTESIS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | VARIABLES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | METODOLOGIA                                                                                                                                                                                                                                                                                    | POBLACION                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Problema general:</b><br/>¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando? 2024?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024?</li> <li>• ¿De qué manera la estructura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2024?</li> <li>• ¿De qué manera los</li> </ul> | <p><b>Objetivo general:</b><br/>Determinar qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.</li> <li>• Determinar qué manera la estructura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.</li> <li>• Determinar qué manera los procesos organizacionales se relacionan con la satisfacción laboral en la</li> </ul> | <p><b>Hipótesis General:</b><br/>El clima organizacional se enlaza de modo muy importante con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La motivación se enlaza de modo muy valioso con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.</li> <li>• La estructura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.</li> <li>• Los procesos organizacionales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad de</li> </ul> | <p><b>Variable 1:</b><br/>Clima organizacional</p> <p><b>Dimensiones:</b><br/>Motivación.<br/>Estructura organizacional<br/>Procesos organizacionales.</p> <p><b>Variable 2:</b><br/>Satisfacción Laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b><br/>Beneficio económico<br/>Significación de la tarea.<br/>Condición de trabajo.</p> | <p><b>Tipo de investigación:</b><br/>Aplicada</p> <p><b>Enfoque:</b><br/>Cuantitativo</p> <p><b>Alcance o nivel:</b><br/>Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b><br/>No experimental de corte transversal</p>  | <p><b>Población:</b><br/>Están compuesto por 40 funcionarios que laboran en la Municipalidad Distrital de Luyando.</p> <p><b>Muestra:</b><br/>Se consignará como muestra a 40 funcionarios y servidores públicos que laboran en la Municipalidad Distrital de Luyando.</p> |

---

procesos  
organizacionales se  
relacionan con la  
satisfacción laboral  
en la Municipalidad  
Distrital de Luyando,  
2024?

Municipalidad Distrital de Luyando, 2024.

Luyando, 2024.

---

## ANEXO 2

### INSTRUMENTO

#### CUESTIONARIO ANONIMO

Señor(a) trabajador(a), la presente encuesta forma parte de la investigación: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO, 2024**, la que tiene por finalidad determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en esta entidad. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

#### INSTRUCCIONES:

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

| CATEGORÍAS                             |                      |                                        |                   |                                     |
|----------------------------------------|----------------------|----------------------------------------|-------------------|-------------------------------------|
| 1                                      | 2                    | 3                                      | 4                 | 5                                   |
| <b>Completamente en Desacuerdo(CD)</b> | <b>En Desacuerdo</b> | <b>Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo</b> | <b>De acuerdo</b> | <b>Completamente de Acuerdo(CA)</b> |

| CLIMA ORGANIZACIONAL |                                                                                                                | CATEGORÍAS |   |   |   |   |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|
|                      |                                                                                                                | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 |
|                      | <b>MOTIVACIÓN</b>                                                                                              |            |   |   |   |   |
| 01                   | ¿Cree que el sueldo que tiene actualmente es bastante aceptable en esta entidad?                               |            |   |   |   |   |
| 02                   | ¿En esta entidad se recibe las remuneraciones de manera puntual?                                               |            |   |   |   |   |
| 03                   | ¿Recibe usted agradecimientos y consideraciones por sus logros en esta entidad?                                |            |   |   |   |   |
| 04                   | ¿Considera usted atractivo los incentivos que recibe actualmente en esta entidad?                              |            |   |   |   |   |
|                      | <b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>                                                                               |            |   |   |   |   |
| 05                   | ¿En esta entidad siempre se tienen definidos claramente los niveles jerárquicos?                               |            |   |   |   |   |
| 06                   | ¿Trabaja coordinadamente con sus colegas dentro de esta entidad?                                               |            |   |   |   |   |
| 07                   | ¿No existe excesivo papeleo para realizar su trabajo en esta entidad?                                          |            |   |   |   |   |
| 08                   | ¿Cotidianamente las reglas, los detalles administrativos y los trámites facilitan sus labores en esta entidad? |            |   |   |   |   |
|                      | <b>PROCESOS ORGANIZACIONALES</b>                                                                               |            |   |   |   |   |
| 09                   | ¿Dentro la entidad tiene poder de decisión?                                                                    |            |   |   |   |   |

|    |                                                                                                            |  |  |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 10 | ¿En esta entidad se respeta los criterios personales al momento de la toma de decisiones?                  |  |  |  |  |  |
| 11 | ¿Practica usted los valores compartidos con sus colegas en su centro de su trabajo dentro de esta entidad? |  |  |  |  |  |
| 12 | ¿Existe el respeto mutuo entre colegas dentro de su centro de labores en esta entidad?                     |  |  |  |  |  |

| SATISFACCIÓN LABORAL |                                                                                                                                                      | CATEGORÍAS |   |   |   |   |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|
|                      |                                                                                                                                                      | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 |
|                      | <b>BENEFICIO ECONOMICO</b>                                                                                                                           |            |   |   |   |   |
| 13                   | ¿Considera importante que las remuneraciones estén de acuerdo con su nivel de productividad para realizar su trabajo agradablemente en esta entidad? |            |   |   |   |   |
| 14                   | ¿Está satisfecho con las remuneraciones que recibe en esta entidad?                                                                                  |            |   |   |   |   |
| 15                   | ¿Cree relevante ser incentivado continuamente para realizar adecuadamente sus funciones en esta entidad?                                             |            |   |   |   |   |
| 16                   | ¿Existen incentivos suficientes que le motiven a realizar sus labores en esta entidad?                                                               |            |   |   |   |   |
|                      | <b>SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA</b>                                                                                                                     |            |   |   |   |   |
| 17                   | ¿Usted siente que las funciones que ejecuta son tan valiosas como cualquier otra en esta entidad?                                                    |            |   |   |   |   |
| 18                   | ¿Valoran el esfuerzo que usted realiza en sus actividades dentro de la entidad?                                                                      |            |   |   |   |   |
| 19                   | ¿En esta entidad hay comunicación con las jefaturas?                                                                                                 |            |   |   |   |   |
| 20                   | ¿El cargo que desempeña en la entidad, le permite crecer profesionalmente?                                                                           |            |   |   |   |   |
|                      | <b>CONDICION DE TRABAJO</b>                                                                                                                          |            |   |   |   |   |
| 21                   | ¿En esta entidad, se brindan las condiciones básicas para un buen desempeño profesional y laboral?                                                   |            |   |   |   |   |
| 22                   | ¿Considera idónea la infraestructura para la ejecución de sus funciones constantemente en esta entidad?                                              |            |   |   |   |   |
| 23                   | ¿En la entidad existe un entorno laboral que garantice comodidad?                                                                                    |            |   |   |   |   |
| 24                   | ¿Se siente seguro al desempeñar sus actividades dentro de esta entidad?                                                                              |            |   |   |   |   |

## ANEXO 3

### PERMISO INSTITUCIONAL



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
LUYANDO**

*¡Luyando, el mejor lugar para vivir y disfrutar!*

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

### CARTA DE AUTORIZACIÓN

Sirva el presente para comunicarle que la Municipalidad Distrital de Luyando **AUTORIZA REALIZAR SU TRABAJO DE INVESTIGACIÓN NO EXPERIMENTAL**, por medio de Encuestas, al Sr. Lui Harrison Espíritu Villanueva, con DNI N° 47932464, bachiller de la escuela Académica Profesional de Administración de Empresas de la Universidad de Huánuco, que lo realizará en el período de cinco meses a partir de julio del presente año, en algunas de las oficinas correspondientes de la entidad, esto con el fin de poder elaborar su tesis y optar el Título profesional, teniendo como tema de investigación "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO - 2024".

La información que se provea en el curso de esta investigación no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin consentimiento.

Se expide la presente carta de autorización a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Naranjillo, 10 de julio del 2024

Atentamente,



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUYANDO**  
**C.P.C. MARLITH YOVANA TELLO PEZO**  
DIRECTOR DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION

**ANEXO 4**

**EVIDENCIAS FOTOGRÁFICOS**





