

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

**“Justicia organizacional y satisfacción laboral del personal
administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco,
2024”**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN
PÚBLICA**

AUTORA: Agurto Murillo, Samantha Katuska

ASESOR: Callan Bacilio, Richard

HUÁNUCO – PERÚ

2026

U

D

H

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: Ciencias Políticas

Disciplina: Administración Pública

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestro(a) en ciencias administrativas, con mención en gestión pública.

Código del Programa: P32

Tipo de financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 71503060

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46825060

Grado/Título: Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior

Código ORCID: 0000-0001-7959-403X

DATOS DE LOS JURADOS:

N. º	APELLIDO S Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Peña Celis, Roberto	Maestro en ciencias contables, con mención en: auditoría y tributación	22477 364	0000-0002-7972-4903
2	Repetto García, Tonio Lucho	Maestro en ciencias contables, con mención en: auditoría y tributación	22489 147	0000-0002-7974-2143
3	Gonzales Acuña, Martín Moisés	Maestro en ciencias administrativas con mención:	22512 599	0000-0002-6062-6705



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Escuela de Post Grado

Facultad de Ciencias Empresariales

**ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:30 horas del día 06 del mes de mayo del año 2026, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales "San Juan Pablo II" (Aula 207-P5), en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados de Maestría y Doctorado de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- Mtro. Roberto PEÑA CELIS (Presidente)
- Mtro. Tonio Lucho REPETTO GARCÍA (Secretario)
- Mtro. Martín Moisés GONZALES ACUÑA (Vocal)

Nombrados mediante Resolución N°247-2026-D-EPG-UDH, para evaluar la sustentación de la tesis intitulada "**JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2024**" presentado por la graduanda Agurto Murillo, Samantha Katiuska; para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias Administrativas, con Mención en Gestión Pública.

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

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola aprobada por unanimidad con el calificativo cuantitativo de 15 (Quince) y cualitativo de bueno.

Siendo las 13 horas del día 06 del mes de mayo del año 2026, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


PRÉSIDENTE

Mtro. Roberto PEÑA CELIS
Código Orcid: 0000-0002-7972-4903
DNI: 22477364


SECRETARIO

Mtro. Tonio Lucho REPETTO GARCÍA
Código Orcid: 0000-0002-7974-2143
DNI: 22489147


VOCAL

Mtro. Martín Moisés GONZALES ACUÑA
Código Orcid: 0000-0002-6062-6705
DNI: 22512599



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: SAMANTHA KATIUSKA AGURTO MURILLO, de la investigación titulada "JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2024", con asesor(a) RICHARD CALLAN BACILIO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 285-2024-D-EPG-DH del P. A. de MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 13 % 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, 16 de diciembre 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

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	13%	7%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upci.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.unjfsc.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
4	repositoriodspace.unipamplona.edu.co	1%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.udh.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.unach.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.upla.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	



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

Primeramente, dedico este trabajo al creador de todas las cosas, el que siempre me dio las fuerzas para continuar, mostrándome que su tiempo es perfecto, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente en este camino.

A mi familia, especialmente a mis padres, gracias por ser mi motivación de vida, por todo el esfuerzo que pusieron para formarme y hacer de mí una persona de bien, a través de sus consejos, enseñanzas y mucho amor. Gracias por hacer de mí la persona que soy.

Este logro es fruto de su amor, confianza y su presencia en mi vida. Con todo mi corazón, les dedico este triunfo.

AGRADECIMIENTO

Gracias a mis papás, que siempre creyeron mucho más en mí de lo que yo lo hacía, porque es más fácil ser valiente cuando sé que están a mi lado.

Espero que se sientan tan afortunados de ser mis padres como yo me siento de ser su hija. Gracias por haber hecho de nuestra casa un suministro ilimitado de amor incondicional y de respeto continuo.

Algún día llegaré a ser como ustedes, los quiero con todo mi corazón.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I	14
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1 PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS	16
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.3.1 OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.4.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	17
1.5 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	17
CAPÍTULO II	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1 A NIVEL INTERNACIONAL	18
2.1.2 A NIVEL NACIONAL	18
2.1.3 A NIVEL LOCAL	20
2.2 BASES TEÓRICAS	21
2.2.1 JUSTICIA ORGANIZACIONAL	21
2.2.2 SATISFACCIÓN LABORAL	23
2.3 HIPÓTESIS	25

2.3.1 HIPÓTESIS GENERAL	25
2.3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	25
2.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	26
CAPÍTULO III.....	27
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	27
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	27
3.1.1 ENFOQUE.....	27
3.1.2 ALCANCE O NIVEL	27
3.1.3 DISEÑO.....	27
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	28
3.2.1 POBLACIÓN	28
3.2.2 MUESTRA.....	31
3.3 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	31
3.3.1 TÉCNICAS	31
3.3.2 INSTRUMENTOS.....	32
3.4 ASPECTOS ÉTICOS	32
CAPÍTULO IV.....	33
RESULTADOS.....	33
4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS	33
4.2 CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	51
CAPÍTULO V.....	55
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	55
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
ANEXOS.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	26
Tabla 2 Población	28
Tabla 3 ¿El salario que recibes como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco es justo en relación con las funciones y responsabilidades que desempeñas dentro de la institución?	33
Tabla 4 ¿La remuneración de los empleados administrativos en la Municipalidad Provincial de Huánuco es equitativa, sin distinciones salariales indebidas entre los diferentes puestos y funciones dentro de la institución?	34
Tabla 5 ¿La Municipalidad Provincial de Huánuco proporciona información clara, accesible y comprensible sobre la estructura salarial y los criterios utilizados para determinar los salarios de los empleados administrativos? ..	35
Tabla 6 ¿Existe un ambiente de respeto mutuo y cooperación entre tus colegas en el lugar de trabajo de la Municipalidad Provincial de Huánuco? ..	36
Tabla 7 ¿La Municipalidad Provincial de Huánuco demuestra empatía organizacional al brindar apoyo y comprensión en situaciones personales difíciles que puedan afectar a los empleados administrativos?	37
Tabla 8 ¿La comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos de la Municipalidad Provincial de Huánuco es clara, abierta y efectiva, asegurando que todos los empleados administrativos estén bien informados sobre decisiones, procesos y resultados?	38
Tabla 9 ¿Cómo personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco tienes la oportunidad de participar en la toma de decisiones que afectan tu trabajo y tus condiciones laborales?	39
Tabla 10 ¿La retroalimentación que recibes como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco es clara y específica, permitiéndote identificar tus fortalezas y áreas de mejora según tu desempeño laboral?..	40
Tabla 11 ¿La información proporcionada por la dirección de la Municipalidad Provincial de Huánuco, dirigida al personal administrativo, es transparente, veraz y precisa?	41
Tabla 12 ¿Te sientes valorado y conectado con la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco como parte del personal administrativo?	42

Tabla 13 ¿De acuerdo con el régimen laboral en el que te encuentras, la Municipalidad Provincial de Huánuco te proporciona los beneficios adecuados para asegurar tu bienestar y eficiencia en el trabajo?.....	43
Tabla 14 ¿Tu trabajo como personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huánuco refleja un compromiso con los valores y objetivos de la institución?	44
Tabla 15 ¿El reconocimiento que recibes como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco aumenta tu sentido de pertenencia y compromiso con la institución?	45
Tabla 16 ¿El contrato que tienes con la Municipalidad te proporciona seguridad laboral y estabilidad en tu puesto?	46
Tabla 17 ¿La Municipalidad Provincial de Huánuco te proporciona los beneficios laborales correspondientes como personal administrativo?	47
Tabla 18 ¿La Municipalidad Provincial de Huánuco reconoce y valora tu nivel de compromiso y dedicación hacia la institución como parte del equipo administrativo?.....	48
Tabla 19 ¿La Municipalidad Provincial de Huánuco valora tus aportes como personal administrativo, otorgándote beneficios y estabilidad a cambio de tu desempeño?	49
Tabla 20 ¿Es importante cumplir con los principios éticos y morales establecidos por la Municipalidad Provincial de Huánuco en el ejercicio de tu trabajo como personal administrativo?	50
Tabla 21 Prueba de normalidad	51
Tabla 22 Interpretaciones factibles para el coeficiente de correlación de Pearson	51
Tabla 23 Correlación de la hipótesis general.....	52
Tabla 24 Correlación de la Hipótesis específica N°1	53
Tabla 25 Correlación de la Hipótesis específica N°2	53
Tabla 26 Correlación de la Hipótesis específica N°3	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿El salario que recibes como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco es justo en relación con las funciones y responsabilidades que desempeñas dentro de la institución?	33
Figura 2 ¿La remuneración de los empleados administrativos en la Municipalidad Provincial de Huánuco es equitativa, sin distinciones salariales indebidas entre los diferentes puestos y funciones dentro de la institución? 34	
Figura 3 ¿La Municipalidad Provincial de Huánuco proporciona información clara, accesible y comprensible sobre la estructura salarial y los criterios utilizados para determinar los salarios de los empleados administrativos? .	35
Figura 4 ¿Existe un ambiente de respeto mutuo y cooperación entre tus colegas en el lugar de trabajo de la Municipalidad Provincial de Huánuco? 36	
Figura 5 ¿La Municipalidad Provincial de Huánuco demuestra empatía organizacional al brindar apoyo y comprensión en situaciones personales difíciles que puedan afectar a los empleados administrativos?	37
Figura 6 ¿La comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos de la Municipalidad Provincial de Huánuco es clara, abierta y efectiva, asegurando que todos los empleados administrativos estén bien informados sobre decisiones, procesos y resultados?	38
Figura 7 ¿Cómo personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco tienes la oportunidad de participar en la toma de decisiones que afectan tu trabajo y tus condiciones laborales?	39
Figura 8 ¿La retroalimentación que recibes como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco es clara y específica, permitiéndote identificar tus fortalezas y áreas de mejora según tu desempeño laboral?..	40
Figura 9 ¿La información proporcionada por la dirección de la Municipalidad Provincial de Huánuco, dirigida al personal administrativo, es transparente, veraz y precisa?	41
Figura 10 ¿Te sientes valorado y conectado con la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco como parte del personal administrativo?.....	42
Figura 11 ¿De acuerdo con el régimen laboral en el que te encuentras, la Municipalidad Provincial de Huánuco te proporciona los beneficios adecuados para asegurar tu bienestar y eficiencia en el trabajo?.....	43

Figura 12 ¿Tu trabajo como personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huánuco refleja un compromiso con los valores y objetivos de la institución?	44
Figura 13 ¿El reconocimiento que recibes como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco aumenta tu sentido de pertenencia y compromiso con la institución?	45
Figura 14 ¿El contrato que tienes con la Municipalidad te proporciona seguridad laboral y estabilidad en tu puesto?	46
Figura 15 ¿La Municipalidad Provincial de Huánuco te proporciona los beneficios laborales correspondientes como personal administrativo?	47
Figura 16 ¿La Municipalidad Provincial de Huánuco reconoce y valora tu nivel de compromiso y dedicación hacia la institución como parte del equipo administrativo?	48
Figura 17 ¿La Municipalidad Provincial de Huánuco valora tus aportes como personal administrativo, otorgándote beneficios y estabilidad a cambio de tu desempeño?	49
Figura 18 ¿Es importante cumplir con los principios éticos y morales establecidos por la Municipalidad Provincial de Huánuco en el ejercicio de tu trabajo como personal administrativo?	50

RESUMEN

La presente investigación titulada Justicia organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024 tuvo como objetivo analizar cómo la justicia organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de dicho personal. La metodología fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, alcance descriptivo correlacional y diseño no experimental; la población estuvo conformada por 80 trabajadores administrativos y la muestra por 66, aplicándose la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Los resultados permitieron concluir que la justicia organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024, alcanzando una correlación de $r = 0,740$. Este hallazgo demuestra que la percepción de justicia dentro de la institución incide directamente en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. Asimismo, se respalda en lo establecido por el Decreto Legislativo N.º 276, Cap. 4, art. 24, que promueve un ambiente de trabajo libre de discriminación, donde el recurso humano del sector público puede desempeñar sus funciones y acceder a una posición laboral basada en el mérito.

Palabras claves: Justicia organizacional, satisfacción laboral, desempeño laboral, compromiso organizacional y municipalidad.

ABSTRACT

The present research, entitled Organizational Justice and Job Satisfaction of the Administrative Staff of the Provincial Municipality of Huánuco, 2024, aimed to analyze how organizational justice is related to the job satisfaction of the personnel. The methodology was applied, with a quantitative approach, descriptive-correlational scope, and a non-experimental design. The population consisted of 80 administrative workers, and the sample was 66, applying the survey as a technique and the questionnaire as an instrument. The results concluded that organizational justice is significantly related to the job satisfaction of the administrative staff, reaching a correlation of $r = 0.740$, which demonstrates that the perception of justice within the institution directly influences the level of job satisfaction. Likewise, this result is supported by Legislative Decree No. 276, Chap. 4, Art. 24, which promotes a discrimination-free work environment, where public sector human resources can perform their duties and access job positions based on merit.

Keywords: Organizational justice; job satisfaction; job performance; organizational commitment; local government.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, titulado: Justicia organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024; el problema que se aborda en esta investigación es que un factor clave que podría influir en esta insatisfacción es la desalineación entre los perfiles de competencias de los empleados y los cargos que ocupan. Este ambiente de trabajo, marcado por la falta de equidad, podría estar influyendo negativamente en el compromiso y motivación del personal.

La investigación se elaboró de acuerdo al reglamento de grados y títulos de la Universidad de Huánuco. La finalidad del presente estudio es dar respuesta al problema general, el cual es ¿Cómo la justicia organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024?, para ello se aplicó un instrumento de investigación referente a la variable de estudio. La metodología utilizada corresponde a un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con alcance descriptivo-correlacional y diseño no experimental, la cual permitió obtener información que fue contrastada con la bibliografía revisada. Este trabajo de investigación se presenta en cinco capítulos:

En el capítulo I se estudia el problema de la investigación, donde se describe el problema en general, la formulación del problema (general y específicos), se plantean el objetivo general y los objetivos específicos, y se presentan tres tipos de justificación: teórica, práctica y metodológica. Asimismo, se establecen las limitaciones y se describe la viabilidad de la investigación.

En el capítulo II se desarrolla el marco teórico, presentando los antecedentes internacionales, nacionales y locales de la investigación. Todo ello se sustenta en las bases teóricas, donde se detalla la noción del tema que se aborda. También se menciona el planteamiento de la hipótesis general y de las hipótesis específicas. Por último, se describen las definiciones conceptuales de la investigación, la variable de estudio y la operacionalización de la variable con sus dimensiones e indicadores correspondientes.

En el capítulo III se expone la metodología de investigación, describiendo el tipo de investigación junto con el enfoque, nivel y diseño de la investigación.

La población y muestra se definen claramente; la encuesta se emplea como técnica para la recolección de datos y el cuestionario como instrumento. Finalmente, se presentan las técnicas y el análisis para el procesamiento de la información.

En el capítulo IV se presentan los resultados obtenidos en la investigación, mostrando las estadísticas mediante tablas y gráficos, así como la contrastación de la hipótesis.

En el capítulo V se desarrolla la discusión de los resultados de la investigación y se expresan las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La satisfacción laboral es fundamental para mantener el rendimiento dentro de las organizaciones, ya que un ambiente positivo y justo fomenta un mayor compromiso, los trabajadores tienden a estar más dispuestos a colaborar cuando sienten que son tratados de manera justa. Por el contrario, una percepción de injusticia puede generar actitudes negativas, disminuir la productividad y dar lugar a comportamientos contraproducentes (Vásquez y Aranda, 2020).

Las organizaciones, tanto del sector público como del privado a nivel mundial, comparten el objetivo común de alcanzar sus metas establecidas. En este contexto, se ha reconocido cada vez más la importancia del recurso humano, valorándose especialmente cuando los empleados muestran un compromiso elevado con la organización. Sin embargo, una problemática latente es que, a pesar de esta valoración, algunas organizaciones aún enfrentan desafíos para garantizar un trato justo hacia sus empleados. Esta falta de percepción de equidad puede afectar negativamente la complacencia gremial y el rendimiento de los salarios, así como la eficacia general de la organización (Díaz et al., 2023).

En el contexto peruano, la investigación sobre justicia organizacional es limitada, aunque se reconoce que las mujeres enfrentan desigualdades en comparación con los hombres en diversos aspectos como acceso a la educación, alfabetización, empleo, independencia económica, participación política y responsabilidades domésticas. Alternativamente, se han realizado exploraciones acerca del civismo en el ámbito organizacional que está estrechamente relacionado con la justicia organizacional, abarcando conductas como la interacción colaborativa, el compromiso, el espíritu altruista, la consideración y la rectitud cívica (Arias et al., 2023).

La satisfacción laboral experimentada por los individuos influye en todos los aspectos de una institución, desde la satisfacción del cliente hasta la productividad. La satisfacción laboral ha sido identificada como un recurso

valioso para las organizaciones, ya que su evaluación proporciona una visión profunda de la experiencia de su capital humano (Abrajan et al., 2009).

En la actualidad, el tema de la satisfacción laboral en el sector público se ve influenciado por diversos factores que afectan el bienestar de los empleados en las instituciones gubernamentales. A menudo, se presentan situaciones de desconfianza, falta de reconocimiento y desigualdad entre los colaboradores, lo que puede generar un ambiente de trabajo menos motivador y con bajos niveles de compromiso. Estos problemas pueden surgir por la ausencia de políticas claras y efectivas en cuanto a la gestión del personal, lo que afecta la relación entre los trabajadores y los niveles directivos (Alfaro, 2023).

A nivel local, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, se ha observado una heterogeneidad en la satisfacción laboral del personal administrativo. Mientras que algunos trabajadores expresan satisfacción con sus roles y funciones, otros no se sienten completamente conformes. Esta diferencia en la satisfacción laboral podría estar vinculada con la percepción de injusticia organizacional.

Un factor clave que podría influir en esta insatisfacción es la desalineación entre los perfiles de competencias de los empleados y los cargos que ocupan. Es posible que algunos trabajadores no desempeñen funciones que correspondan a sus habilidades y formación, lo que puede generar una sensación de falta de reconocimiento y afectación en su desempeño laboral. Además, la distribución desigual de recursos y beneficios, junto con la percepción de trato injusto por parte de los superiores, son aspectos que también parecen contribuir a la insatisfacción general.

Este ambiente de trabajo, marcado por la falta de equidad, podría estar influyendo negativamente en el compromiso y motivación del personal. Por ello, la investigación se enfocó en analizar cómo la justicia organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cómo la justicia organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo la justicia distributiva se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024?
- ¿Cómo la justicia interpersonal se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024?
- ¿Cómo la justicia informativa se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo la justicia organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar cómo la justicia distributiva se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024.
- Describir cómo la justicia interpersonal se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024.
- Identificar cómo la justicia informativa se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Esta investigación se justificó teóricamente ya que buscó analizar la relación entre justicia organizacional y satisfacción laboral dentro de la Municipalidad Provincial de Huánuco, de esta manera contribuyó al aumento del conocimiento sobre cómo la percepción de justicia en una organización influye en la satisfacción laboral de los empleados, mediante el análisis de teorías y estudios previos, lo que permitió complementar y ampliar la comprensión sobre estos conceptos en el contexto de la gestión pública.

1.4.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Esta investigación se justificó prácticamente porque los resultados obtenidos permitieron identificar cómo la justicia organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Huánuco, estos hallazgos fueron útiles para proponer estrategias que promuevan condiciones laborales equitativas y a su vez la percepción de justicia en la organización, contribuyendo de esta manera a aumentar la satisfacción del personal administrativo, mejorando así la eficiencia en el funcionamiento de la entidad pública.

1.4.3 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Esta investigación se justificó metodológicamente porque se empleó el método científico, un enfoque cuantitativo y se utilizó un cuestionario como instrumento, el cual fue validado por expertos y, una vez probado, pudo ser utilizado en investigaciones futuras sobre temas similares. Los resultados también permitieron evaluar su validez, lo que contribuyó a su fiabilidad en estudios posteriores en el ámbito de la gestión pública.

1.5 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue viable porque se dispuso de los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para llevar a cabo la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 A NIVEL INTERNACIONAL

Romo (2023), en su tesis titulada: “Fortalecimiento del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de Baldoré”, tuvo como objetivo elaborar una propuesta participativa de mejora para fortalecer el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores. Se empleó un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental. La muestra fue de 56 colaboradores. La técnica utilizada fue la encuesta y de instrumento el cuestionario. Los resultados muestran una correlación positiva de 0.837 entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, destacando que el compromiso afectivo tiene la mayor asociación con la satisfacción. Este compromiso está relacionado con actividades de integración, participación y una retribución adecuada. Se concluye lo siguiente la fundamentación teórica sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral permitió encontrar que, el compromiso organizacional corresponde a aquellos factores como estado psicológico caracterizado en la relación entre la persona y la organización. Por lo expuesto, se evidencian tres componentes; los cuales, orientan a la generación de afectividad, continuidad y normativo dentro de las organizaciones; como fruto de retribución por la inversión realizada por las empresas para retención de talentos. Por su parte la satisfacción laboral atribuye principalmente aquellos elementos que generan bienestar dentro sus actividades laborales no solo orientados a los factores intrínsecos sino también aquellos aspectos que impactan directamente en su nivel de rendimiento y productividad dentro de las organizaciones

2.1.2 A NIVEL NACIONAL

Vallejo (2023), en su proyecto titulado: “Justicia organizacional y compromiso organizacional en colaboradores de municipalidades distritales de Trujillo” el propósito fue identificar la relación entre la justicia

organizacional y el compromiso organizacional en los empleados de las Municipalidades Distritales de Trujillo. Se empleó un enfoque metodológico transversal y correlacional, sin recurrir a la experimentación directa. La muestra consistió en 83 empleados seleccionados de tres Municipalidades distritales en Trujillo. Para la recolección de datos, se empleó un cuestionario autoadministrado dividido en dos secciones, adaptada de la versión breve de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. En conclusión, se ha demostrado la existencia de una relación directa y significativa entre la justicia organizacional y el compromiso organizacional de los servidores de las Municipalidades distritales trujillanas.

Ramírez (2023), en su tesis titulada: "Análisis comparativo de la percepción de justicia organizacional del personal nombrado y CAS en la Municipalidad Provincial de Angaraes-Lircay, Huancavelica. 2019", tuvo por objetivo describir y comparar la percepción de justicia organizacional en la Gerencia de Desarrollo Humano. El estudio fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, con una muestra de 40 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron que, con un valor $p < 0.05$, se rechazó la hipótesis nula, demostrando que la percepción de la justicia organizacional es significativamente mayor en el personal nombrado, se concluye que la percepción entre ambos grupos anteriormente mencionados difiere y es muy marcada esta diferencia, donde la gran mayoría del personal nombrado están de acuerdo o muy de acuerdo presentando una media mayor al 80%, con lo cual se puede indicar que este personal se encuentra motivado, con actitud positiva hacia su trabajo y entorno, infiriendo en un mayor y mejor desempeño en sus labores en la Municipalidad Provincial de Angaraes - Lircay, en contraparte, el personal CAS presenta un 90% manifestando que no está ni de acuerdo o en desacuerdo en lo que respecta justicia organizacional, siendo un punto alarmante y clave el resultado, porque se puede inferir desinterés, falta de conocimientos de conceptos sobre trabajo en equipo, equidad y afines, lo que podría verse reflejado en su desempeño laboral, cumplimiento de metas, etc.

2.1.3 A NIVEL LOCAL

Olivera (2022), en su proyecto titulado: “La justicia organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa. En la metodología se contó con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental. La muestra se conformó por 30 servidores públicos. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Los resultados indicaron que existe una relación significativa entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021, con una correlación de Pearson de 0,753. Concluyendo, que se pudo determinar que la justicia organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021, esta relación se da de manera alta, es decir que a una correcta justicia organizacional existirá una mayor satisfacción laboral por parte de los trabajadores.

Villanueva (2024), en su tesis titulada: “La justicia organizacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito, Tocache-2024”, tuvo como objetivo describir cómo es la justicia organizacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito, Tocache-2024. En su metodología se utilizó un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y diseño no experimental. La población fue de 54 colaboradores y la muestra considero a 34 de ellos. La técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario fue el instrumento. Los resultados indicaron que un 41.2% de los trabajadores perciben que casi siempre se observan actos de comprensión entre los colaboradores de la Cooperativa, lo que facilita la resolución de problemas cotidianos en el entorno laboral. Se concluye que, la justicia organizacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Tocache, es regular, el 88.2% de los trabajadores indico que la justicia organizacional es regular y el 11.8% que es bueno (tabla 29), los trabajadores de la cooperativa perciben que

existe justicia y equidad en su entorno laboral pero que aún hay aspectos en los cuales mejorar, la justicia interpersonal es regular (tabla 22) debido a que entre los colaboradores de la cooperativa existe un trato respetuoso, también hay empatía y tienen una comunicación afectiva, la justicia distributiva es regular (tabla 24) debido a que no hay políticas claras que demuestren que hay equidad salarial y tampoco se dan bonificaciones de manera justa, la justicia informativa es regular (tabla 26) debido a que el acceso a la información no es igual para todos, solo en algunas ocasiones se toman en cuenta las ideas del personal y falta implementar más retroalimentación constructiva.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 JUSTICIA ORGANIZACIONAL

De acuerdo al Decreto Legislativo N° 276, Cap. 4, art. 24 (2013), se puede definir como un principio que garantiza que los servidores públicos puedan ascender y desarrollarse dentro de la administración pública en base a su mérito, sin discriminación de ningún tipo.

DIMENSIÓN JUSTICIA DISTRIBUTIVA

De acuerdo al Decreto Legislativo N° 276, Cap. 4, art. 24 (2013), es el derecho a recibir una remuneración acorde con el nivel y funciones desempeñadas, incluyendo bonificaciones y beneficios establecidos por la ley.

INDICADOR REMUNERACIÓN JUSTA

De acuerdo al Decreto Legislativo N° 276, Cap. 4, art. 24 (2013), es la garantía de que los servidores públicos reciban una remuneración justa según su nivel, evitando desigualdades salariales y ajustándose a lo que establece la normativa legal.

INDICADOR EQUIDAD REMUNERATIVA

Consiste en la garantía de que los servidores públicos perciban una remuneración adecuada y equitativa, que corresponda a su cargo y funciones, sin distinciones salariales indebidas, basándose en los principios de justicia y legalidad (D. S. N.º 276-2013-PCM, 2013).

INDICADOR TRANSPARENCIA EN LA POLÍTICA SALARIAL

De acuerdo al Decreto Legislativo N° 276, Cap. 4, art. 24 (2013), implica que las políticas salariales y los criterios para la distribución de remuneraciones y beneficios sean claras, accesibles y comprensibles para todos los servidores públicos, promoviendo la confianza y evitando desigualdades en la gestión de salarios.

DIMENSIÓN JUSTICIA INTERPERSONAL

Colquitt (2001), lo define como el trato digno y respetuoso que un individuo recibe de su supervisor.

INDICADOR BUEN CLIMA LABORAL

Es un entorno donde la justicia organizacional se practica correctamente, promoviendo un ambiente cooperativo, de respeto y confianza entre los miembros (Colquitt, 2001).

INDICADOR EMPATÍA ORGANIZACIONAL

Implica la inclusión y el apoyo mutuo en todos los niveles de la organización (Colquitt, 2001).

INDICADOR COMUNICACIÓN EFECTIVA

Viene a ser la comunicación clara y transparente sobre decisiones, procesos y resultados dentro de la entidad (Colquitt, 2001).

DIMENSIÓN JUSTICIA INFORMATIVA

La Ley N° 27806 (2011), garantiza el acceso equitativo a la información pública como derecho fundamental. Asegura que todas las entidades públicas proporcionen información relevante de manera clara y accesible.

INDICADOR PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES

Dentro de la Ley N° 27806 (2011), acceder a la información pública facilita una toma de decisiones informada, promoviendo la participación democrática.

INDICADOR RETROALIMENTACIÓN

El mérito del servidor es evaluado y reconocido de acuerdo con su desempeño, lo que implica retroalimentación sobre su eficiencia y responsabilidad (D. S. N.º 005-1990-PCM, 1990).

INDICADOR SINCERIDAD EN LA COMUNICACIÓN

La Ley N° 27806 (2011), establece que la información pública debe ser veraz y precisa. Esto asegura que las entidades no omitan datos relevantes ni proporcionen información ambigua.

2.2.2 SATISFACCIÓN LABORAL

De acuerdo a Vallejo (2010), se entiende como la actitud que una persona tiene hacia su trabajo, basada en sus creencias y valores sobre su desempeño. Esta satisfacción refleja el grado en que el empleado se siente realizado y motivado en su rol.

DIMENSIÓN COMPROMISO AFECTIVO

El compromiso afectivo puede conceptualizarse de acuerdo al Decreto Legislativo N° 005, Cap. 1, art. 10 (1990), como la responsabilidad y dedicación del servidor público, medida por su eficiencia y el grado de mérito en el desempeño de sus funciones.

INDICADOR SENTIDO DE PERTENENCIA

Es la conexión e identificación con el entorno laboral, donde la persona se siente valorada, reconocida y sabe que su contribución es importante para los objetivos de la organización (Baumeister & Leary, 1995).

INDICADOR SATISFACCIÓN DE NECESIDADES

La satisfacción de necesidades en las entidades públicas se refleja en el cumplimiento de derechos laborales como vacaciones, licencias y compensaciones, asegurando el bienestar de los servidores. Estos beneficios contribuyen a cubrir sus necesidades personales y familiares, promoviendo un entorno laboral saludable y eficiente (D. S. N.º 005-1990-PCM, 1990).

INDICADOR APEGO A LA INSTITUCIÓN

Es el compromiso con los valores y objetivos de la entidad, reflejado en su desempeño y en la superación de las exigencias de su nivel de carrera, lo que genera méritos individuales que benefician a la organización (D. S. N.º 005-1990-PCM, 1990).

DIMENSIÓN COMPROMISO DE CONTINUIDAD

Se refiere al compromiso a largo plazo del servidor con la entidad pública, garantizado por la estabilidad laboral y el respeto a sus derechos adquiridos (D. S. N.º 005-1990-PCM, 1990).

INDICADOR RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

El reconocimiento institucional se otorga a través de premios, becas y otros incentivos por desempeño excepcional, buscando reflejar los valores sociales y mejorar la imagen de la entidad pública (D. S. N.º 005-1990-PCM, 1990).

INDICADOR VÍNCULO LABORAL

El vínculo laboral se establece con base en un contrato formal, garantizando el servicio estable y permanente dentro de la administración pública (D. S. N.º 005-1990-PCM, 1990).

INDICADOR BENEFICIOS LABORALES

Los beneficios laborales en las entidades públicas buscan promover el bienestar integral de los servidores y su familia, garantizando acceso a programas de salud, educación, vivienda, alimentación, entre otros. Además, se establecen incentivos laborales como becas, reconocimientos y compensaciones por desempeño excepcional (D. S. N.º 005-1990-PCM, 1990).

DIMENSIÓN COMPROMISO NORMATIVO

Se refiere al deber de los servidores públicos de cumplir con las normas y requisitos establecidos por la ley para asegurar el adecuado desempeño conforme a los lineamientos legales e institucionales (D. S. N.º 005-1990-PCM, 1990).

INDICADOR LEALTAD LABORAL

Se refiere al nivel de compromiso, fidelidad y apego emocional que un empleado siente hacia su organización (Chiavenato, 2001).

INDICADOR SENTIDO DE RECIPROCIDAD

La estabilidad y los beneficios obtenidos por el servidor a cambio de su servicio fomentan un sentido de reciprocidad entre el servidor y la entidad pública (D. S. N.º 005-1990-PCM, 1990).

INDICADOR DEBER ÉTICO

Es la responsabilidad de los servidores de actuar como ejemplos de integridad, cultivando valores sociales establecidos en la Constitución y contribuyendo al bienestar de la entidad y su imagen ante la sociedad (D. S. N.º 005-1990-PCM, 1990)

2.3 HIPÓTESIS

2.3.1 HIPÓTESIS GENERAL

La justicia organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024.

H.O. La justicia organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024.

2.3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- La justicia distributiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024.
- La justicia interpersonal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024.
- La justicia informativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024.

2.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

Operacionalización de variables							
VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	TIPO DE VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	
Variable Independiente JUSTICIA ORGANIZACIONAL	La variable independiente es la percepción del personal sobre la equidad y justicia en los procesos, procedimientos y relaciones dentro de la organización, esta variable se calculará por medio de un cuestionario de 9 ítems que evaluará sus 3 dimensiones: justicia distributiva, justicia interpersonal y justicia informativa. Las respuestas del cuestionario tienen 5 opciones que son 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo. La variable dependiente es el grado de contento y realización que experimentan los empleados, esta variable se calcular a través de un cuestionario de 9 ítems que evaluará sus 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Las respuestas del cuestionario tienen 5 opciones que son 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.	Cuantitativa	Justicia Distributiva.	Remuneración justa.	1	CUESTIONARIO	
				Equidad remunerativa.	2		
				Transparencia en la política salarial.	3		
			Justicia Interpersonal.	Buen clima laboral.	4		CUESTIONARIO
				Empatía organizacional.	5		
				Comunicación efectiva.	6		
			Justicia Informativa.	Participación en la toma de decisiones.	7		
				Retroalimentación.	8		
				Sinceridad en la comunicación.	9		
Variable Dependiente SATISFACCIÓN LABORAL		Cuantitativa	Compromiso afectivo.	Sentido de pertenencia.	10	CUESTIONARIO	
				Satisfacción de necesidades.	11		
				Apego a la institución.	12		
			Compromiso de continuidad.	Reconocimiento institucional.	13		CUESTIONARIO
				Vínculo laboral.	14		
				Beneficios laborales.	15		
			Compromiso normativo.	Lealtad laboral.	16		
				Sentido de reciprocidad.	17		
				Deber ético.	18		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue de tipo aplicada, según Hernández et al. (2014), porque estuvo orientada a generar conocimientos útiles para abordar una problemática concreta. En este caso, permitió analizar la relación entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, cuyos resultados sirvieron como base para orientar acciones de mejora en la gestión del personal.

3.1.1 ENFOQUE

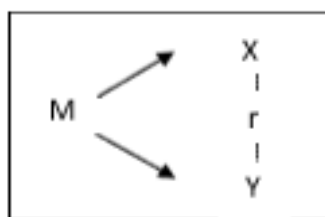
En la presente investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, debido a que los datos fueron recolectados en forma numérica y analizados mediante técnicas estadísticas. Este enfoque permite comprobar hipótesis y establecer relaciones objetivas entre las variables de estudio, en este caso, la justicia organizacional y la satisfacción laboral (Hernández et al., 2014).

3.1.2 ALCANCE O NIVEL

El estudio corresponde al nivel descriptivo–correlacional, ya que se describieron las características de cada variable y se determinó la relación entre ellas. Este alcance es pertinente porque, además de identificar el comportamiento de la justicia organizacional y de la satisfacción laboral, permite establecer el grado de asociación existente entre ambas variables (Hernández et al., 2014).

3.1.3 DISEÑO

La investigación adoptó un diseño no experimental, puesto que no se manipularon las variables de estudio, sino que se observaron tal como se presentan en su contexto natural. Asimismo, corresponde a un diseño transversal o transeccional, dado que la información fue recolectada en un solo momento del tiempo 2024, lo que permitió analizar la relación entre justicia organizacional y satisfacción laboral en ese punto específico (Hernández et al., 2014).



Donde:

n = Muestra de estudio.

X= Justicia organizacional.

Y= Satisfacción laboral.

r = Relación bidireccional.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 POBLACIÓN

Engloba todos los elementos presentes en el espacio territorial relacionado con el problema de investigación, caracterizándose por detalles más específicos que el universo en general (Hernández et al., 2014).

La población del presente estudio de investigación fue de 80 trabajadores que forman parte del personal administrativo de las diferentes áreas de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Tabla 2

Población

PERSONAL ADMINISTRATIVO	CANTIDAD
Denominación del órgano: Procuraduría Pública Municipal	
Asistente Administrativo I	1
Técnico Administrativo I	1
Denominación del órgano: Gerencia de Planificación y Presupuesto	
Técnico Administrativo III	1
Auxiliar de Sistema Administrativo I	1
Denominación del órgano: Gerencia-Sub gerencia de Planificación y Estadística	
Asistente Administrativo I	1
Técnico Administrativo I	1
Denominación del órgano: Gerencia de Planificación y Presupuesto-Sub Gerencia de Desarrollo Organizacional	
Técnico Administrativo I	1
Denominación del órgano: Gerencia de Secretaría General	
Asistente Administrativo I	1
Técnico Administrativo II	1
Técnico Administrativo I	1
Denominación del órgano: Gerencia de Secretaría General-Sub Gerencia de Comunicaciones e Informática	
Auxiliar de Sistema Administrativo I	2

Denominación del órgano: Gerencia de Secretaría General-Sub Gerencia de Trámite Documentario	
Técnico Administrativo I	2
Auxiliar de Sistema Administrativo I	1
Denominación del órgano: Gerencia de Administración y Finanzas	
Técnico Administrativo III	1
Denominación del órgano: Gerencia de Administración y Finanzas-Sub gerencia de contabilidad	
Asistente Administrativo I	3
Técnico Administrativo III	1
Técnico Administrativo III	1
Técnico Administrativo II	1
Denominación del órgano: Gerencia de Administración y Finanzas-Sub Gerencia de Tesorería	
Técnico Administrativo III	1
Técnico Administrativo II	1
Técnico Administrativo I	1
Denominación del órgano: Gerencia de Administración y Finanzas-Sub Gerencia de Logística	
Técnico Administrativo II	2
Técnico Administrativo I	1
Denominación del órgano: Gerencia de Administración y Finanzas-Sub Gerencia de Patrimonio	
Asistente Administrativo I	1
Técnico Administrativo III	1
Denominación del órgano: Gerencia de Recursos Humanos	
Auxiliar de Sistema Administrativo	1
Denominación del órgano: Gerencia de Recursos Humanos-Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos	
Técnico Administrativo III	1
Técnico Administrativo I	1
Auxiliar de Sistema Administrativo	1
Denominación de órgano: Gerencia de Administración Tributaria	
Asistente Administrativo I	1
Auxiliar de Sistema Administrativo I	1
Denominación de órgano: Gerencia de Administración Tributaria	
Director de Sistema Administrativo I	1
Técnico Administrativo II	2
Denominación del órgano: Gerencia de Administración Tributaria-Sub Gerencia de Recaudación	
Asistente Administrativo I	1
Denominación del órgano: Gerencia de Administración Tributaria-Sub Gerencia de Fiscalización	
Técnico Administrativo I	1
Denominación del órgano: Oficina de ejecución coactiva Tributaria	
Técnico Administrativo II	1
Auxiliar de Sistema Administrativo I	1
Denominación del cargo: Gerencia de Desarrollo Local y Ordenamiento Territorial	
Asistente Administrativo I	1
Técnico Administrativo I	1

Denominación del órgano: Gerencia de Desarrollo Local y Ordenamiento Territorial	
Asistente Administrativo I	1
Denominación del órgano: Gerencia de Desarrollo Local y Ordenamiento Territorial	
Asistente Administrativo I	1
Denominación del órgano: Gerencia de Desarrollo Local y Ordenamiento Territorial-Sub Gerencia de Control Urbano y Catastro	
Técnico Administrativo I	1
Auxiliar de Sistema Administrativo I	1
Denominación del órgano: Gerencia de Desarrollo Económico	
Asistente Administrativo I	1
Técnico Administrativo III	1
Denominación orgánica: Gerencia de Desarrollo Económico-Sub Gerencia de promoción empresarial y desarrollo agropecuario	
Asistente Administrativo I	2
Técnico Administrativo III	1
Técnico Administrativo II	2
Denominación del órgano: Gerencia de Desarrollo Económico-Sub Gerencia de Turismo	
Técnico Administrativo II	1
Denominación del órgano: Gerencia de Desarrollo Económico-Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana	
Asistente Administrativo I	1
Auxiliar de Sistema Administrativo I	12
Denominación del órgano: Gerencia de Transportes	
Técnico Administrativo III	1
Técnico Administrativo I	1
Denominación del órgano: Gerencia de Desarrollo Social	
Auxiliar de Sistema Administrativo I	2
Denominación del órgano: Gerencia de Desarrollo Social	
Asistente Administrativo Técnico I	1
Técnico Administrativo III	2
Denominación del órgano: Gerencia de Desarrollo Social-Sub Gerencia de Desarrollo Humano	
Auxiliar de Sistema Administrativo I	1
Denominación del órgano: Gerencia de Desarrollo Social-Sub Gerencia de Demuna	
Asistente Administrativo I	1
Denominación del órgano: Gerencia de Sostenibilidad Ambiental	
Técnico Administrativo III	1
TOTAL	80

Nota. Ordenanza Municipal N° 008 – 2022 – MPHCO.

Criterios de inclusión

- ✓ Personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco que mantengan vínculo laboral vigente al momento de la aplicación del instrumento y que estén dispuestos a participar voluntariamente en el estudio.

Criterios de exclusión

- ✓ Personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco. que no se encuentren desempeñando sus funciones por motivo de licencia, vacaciones, renuncia, entre otros y que no tienen tiempo o no quieren participar en el estudio.

3.2.2 MUESTRA

Se trata de una fracción de un universo o comunidad en la cual se lleva a cabo una investigación. La muestra constituye una porción representativa de una población (Hernández et al., 2014).

La muestra de estudio estuvo conformada por 66 trabajadores que forman parte del personal administrativo de las diferentes áreas de la Municipalidad Provincial de Huánuco, siendo un muestreo probabilístico aleatorio simple.

Según el método:

Dónde:

N = Tamaño de la población = 80

Z = Nivel de confianza = 1,96 (95%)

p = Grado de Homogeneidad= 0.50 (50%)

q = Grado de heterogeneidad = 0.50 (50%)

E = Margen de error = 5%

n = Tamaño de muestra = 80

Redondeando 66

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50 \cdot 80}{5\%^2 \cdot (80 - 1) + 1,96^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50}$$

n = 66 encuestados.

3.3 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1 TÉCNICAS

En este estudio se utilizó la encuesta como método para ambas variables, permitiendo obtener datos específicos de una muestra

representativa. La encuesta es una técnica principal para recopilar información que se basa en un conjunto organizado y coherente de preguntas (Hernández et al., 2014).

3.3.2 INSTRUMENTOS

En este estudio se utilizó el cuestionario como instrumento, definido por Hernández et al. (2014) como un conjunto de preguntas estructuradas de forma lógica y progresiva en un documento.

3.4 ASPECTOS ÉTICOS

En esta investigación se garantizó el cumplimiento de los principios éticos establecidos en el Código de Ética de la Universidad de Huánuco, asegurando que todos los procedimientos se realicen con integridad, respeto y responsabilidad social. Se priorizó el respeto a la dignidad humana, promoviendo la equidad y la no discriminación, en línea con los valores de la universidad.

La investigación se llevó a cabo con el compromiso de buscar la verdad de manera honesta y profesional, respetando la autoría intelectual y evitando el plagio. Se garantizó el adecuado reconocimiento de las fuentes utilizadas, como lo establece el Código de Ética.

Asimismo, se cumplió con las normativas institucionales de protección a los participantes, asegurando su bienestar y confidencialidad. El trabajo fue presentado a la Municipalidad Provincial de Huánuco para obtener la autorización correspondiente, cumpliendo con las regulaciones de la universidad.

Este estudio se alinea con la misión y visión institucionales, promoviendo la responsabilidad social y el respeto hacia el entorno, y buscando contribuir positivamente al bienestar colectivo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 3

¿El salario que recibes como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco es justo en relación con las funciones y responsabilidades que desempeñas dentro de la institución?

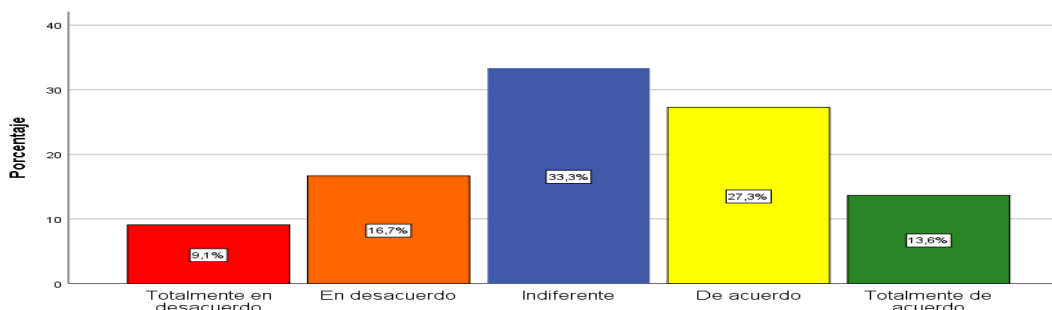
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	9,1	9,1	9,1
	En desacuerdo	11	16,7	16,7	25,8
	Indiferente	22	33,3	33,3	59,1
	De acuerdo	18	27,3	27,3	86,4
	Totalmente de acuerdo	9	13,6	13,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025.

Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 1

¿El salario que recibes como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco es justo en relación con las funciones y responsabilidades que desempeñas dentro de la institución?



Nota. Encuesta 2025.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 33.3% se mostró indiferente, 27.3% estuvo de acuerdo, 16.7% en desacuerdo, 13.6% totalmente de acuerdo y 9.1% totalmente en desacuerdo. Estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores (33.3%) mantiene una postura neutral respecto a que el salario que reciben sea justo en relación con las funciones y responsabilidades que desempeñan. En este sentido, se interpreta que la institución presenta un nivel intermedio en la percepción de justicia salarial, lo que refleja la necesidad de fortalecer los mecanismos de equidad y reconocimiento laboral.

Tabla 4

¿La remuneración de los empleados administrativos en la Municipalidad Provincial de Huánuco es equitativa, sin distinciones salariales indebidas entre los diferentes puestos y funciones dentro de la institución?

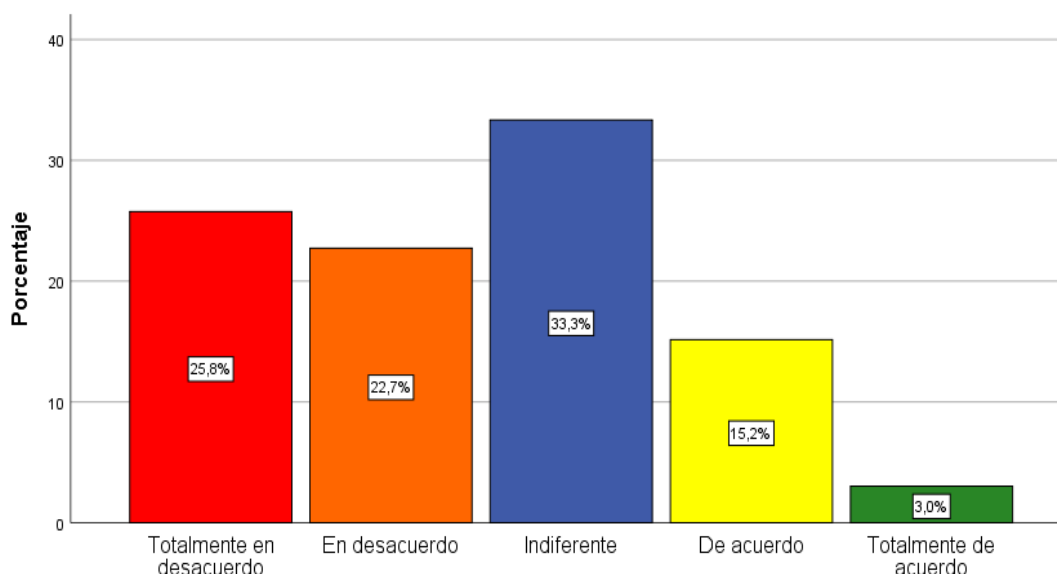
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	17	25,8	25,8	25,8
	En desacuerdo	15	22,7	22,7	48,5
	Indiferente	22	33,3	33,3	81,8
	De acuerdo	10	15,2	15,2	97,0
	Totalmente de acuerdo	2	3,0	3,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025.

Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 2

¿La remuneración de los empleados administrativos en la Municipalidad Provincial de Huánuco es equitativa, sin distinciones salariales indebidas entre los diferentes puestos y funciones dentro de la institución?



Nota. Encuesta 2025.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 33.3% indiferente, 25.8% totalmente en desacuerdo, 22.7% en desacuerdo, 15.2% de acuerdo y 3% totalmente de acuerdo. Estos resultados evidencian que el 33.3% de los trabajadores manifiesta una posición de indiferencia respecto a que la remuneración de los empleados administrativos de la Municipalidad Provincial de Huánuco sea equitativa, sin distinciones salariales indebidas entre los diferentes puestos y funciones dentro de la institución.

Tabla 5

¿La Municipalidad Provincial de Huánuco proporciona información clara, accesible y comprensible sobre la estructura salarial y los criterios utilizados para determinar los salarios de los empleados administrativos?

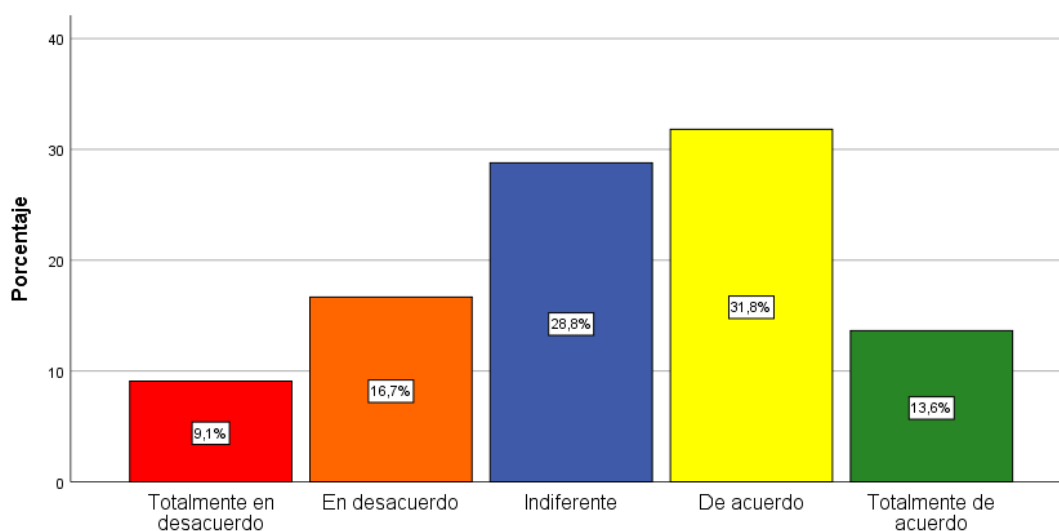
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	9,1	9,1	9,1
	En desacuerdo	11	16,7	16,7	25,8
	Indiferente	19	28,8	28,8	54,5
	De acuerdo	21	31,8	31,8	86,4
	Totalmente de acuerdo	9	13,6	13,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025.

Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 3

¿La Municipalidad Provincial de Huánuco proporciona información clara, accesible y comprensible sobre la estructura salarial y los criterios utilizados para determinar los salarios de los empleados administrativos?



Nota. Encuesta 2025.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 31.8% de acuerdo, 28.8% indiferente, 16.7% en desacuerdo, 13.6% totalmente de acuerdo y 9.1% totalmente en desacuerdo. Estos resultados evidencian que el 31.8% de los trabajadores percibe que la Municipalidad Provincial de Huánuco proporciona información clara, accesible y comprensible sobre la estructura salarial y los criterios utilizados para determinar los salarios de los empleados administrativos.

Tabla 6

¿Existe un ambiente de respeto mutuo y cooperación entre tus colegas en el lugar de trabajo de la Municipalidad Provincial de Huánuco?

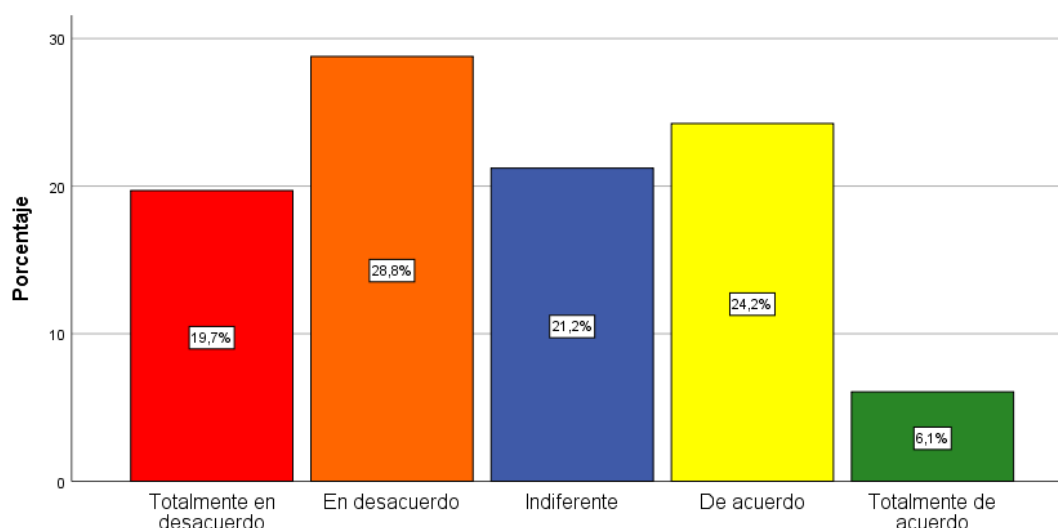
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	19,7	19,7	19,7
	En desacuerdo	19	28,8	28,8	48,5
	Indiferente	14	21,2	21,2	69,7
	De acuerdo	16	24,2	24,2	93,9
	Totalmente de acuerdo	4	6,1	6,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025.

Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 4

¿Existe un ambiente de respeto mutuo y cooperación entre tus colegas en el lugar de trabajo de la Municipalidad Provincial de Huánuco?



Nota. Encuesta 2025.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 28.8% en desacuerdo, 24.2% de acuerdo, 21.2% indiferente, 19.7% totalmente en desacuerdo y 6.1% totalmente de acuerdo. Estos resultados evidencian que el 28.8% de los trabajadores manifiesta estar en desacuerdo con la afirmación de que existe un ambiente de respeto mutuo y cooperación entre los colegas en el lugar de trabajo en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Tabla 7

¿La Municipalidad Provincial de Huánuco demuestra empatía organizacional al brindar apoyo y comprensión en situaciones personales difíciles que puedan afectar a los empleados administrativos?

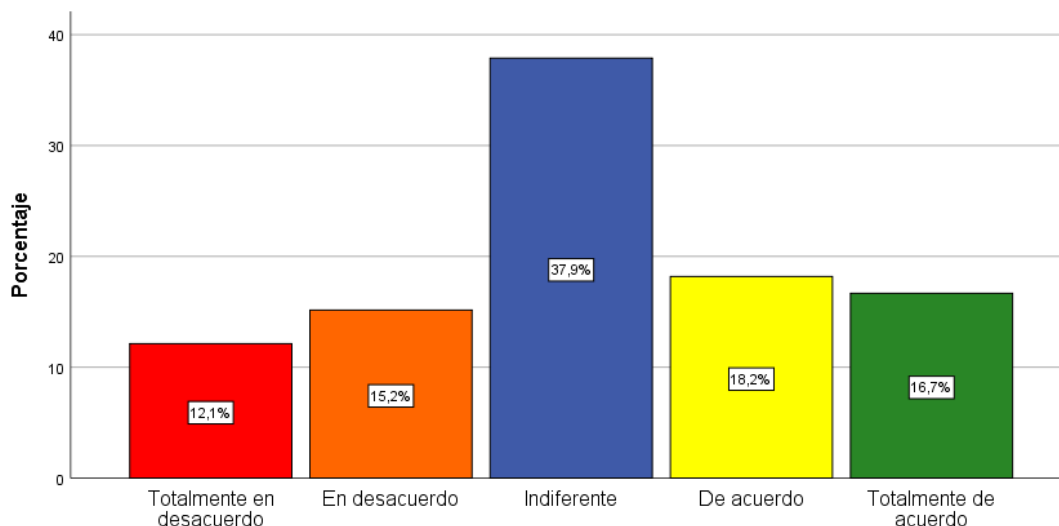
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	12,1	12,1	12,1
	En desacuerdo	10	15,2	15,2	27,3
	Indiferente	25	37,9	37,9	65,2
	De acuerdo	12	18,2	18,2	83,3
	Totalmente de acuerdo	11	16,7	16,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025.

Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 5

¿La Municipalidad Provincial de Huánuco demuestra empatía organizacional al brindar apoyo y comprensión en situaciones personales difíciles que puedan afectar a los empleados administrativos?



Nota. Encuesta 2025.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 37.9% indiferente, 18.2% de acuerdo, 16.7% totalmente de acuerdo, 15.2% en desacuerdo y 12.1% totalmente en desacuerdo. Estos resultados evidencian que el 37.9% de los trabajadores mantiene una postura de indiferencia respecto a que la Municipalidad Provincial de Huánuco demuestre empatía organizacional al brindar apoyo y comprensión en situaciones personales difíciles que puedan afectar a los empleados administrativos.

Tabla 8

¿La comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos de la Municipalidad Provincial de Huánuco es clara, abierta y efectiva, asegurando que todos los empleados administrativos estén bien informados sobre decisiones, procesos y resultados?

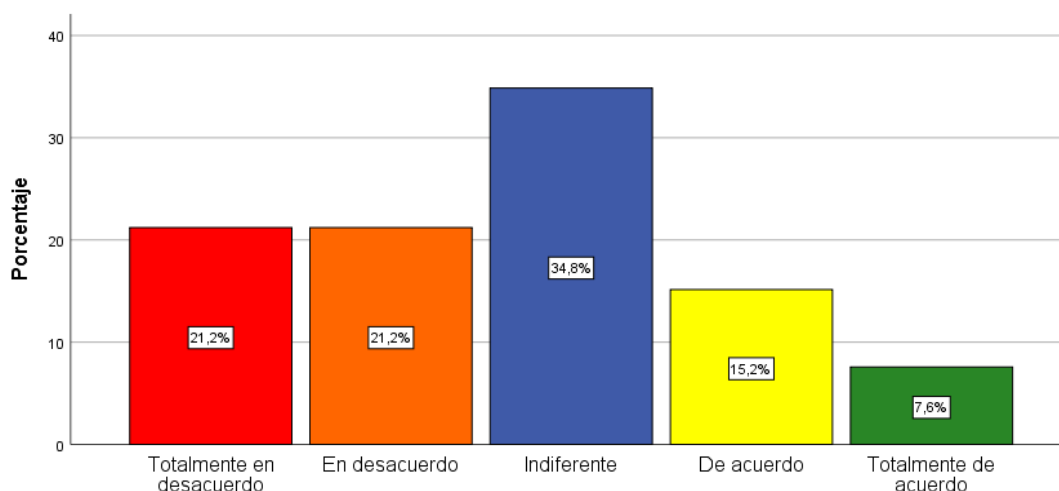
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	21,2	21,2	21,2
	En desacuerdo	14	21,2	21,2	42,4
	Indiferente	23	34,8	34,8	77,3
	De acuerdo	10	15,2	15,2	92,4
	Totalmente de acuerdo	5	7,6	7,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025.

Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 6

¿La comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos de la Municipalidad Provincial de Huánuco es clara, abierta y efectiva, asegurando que todos los empleados administrativos estén bien informados sobre decisiones, procesos y resultados?



Nota. Encuesta 2025.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 34.6% indiferente, 21.2% en desacuerdo, 21.2% totalmente en desacuerdo, 15.2% de acuerdo y 7.6% totalmente de acuerdo. Estos resultados evidencian que el 34.6% de los trabajadores manifiesta una posición de indiferencia respecto a que la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos de la Municipalidad Provincial de Huánuco sea clara, abierta y efectiva, asegurando que todos los empleados administrativos estén bien informados sobre decisiones, procesos y resultados.

Tabla 9

¿Cómo personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco tienes la oportunidad de participar en la toma de decisiones que afectan tu trabajo y tus condiciones laborales?

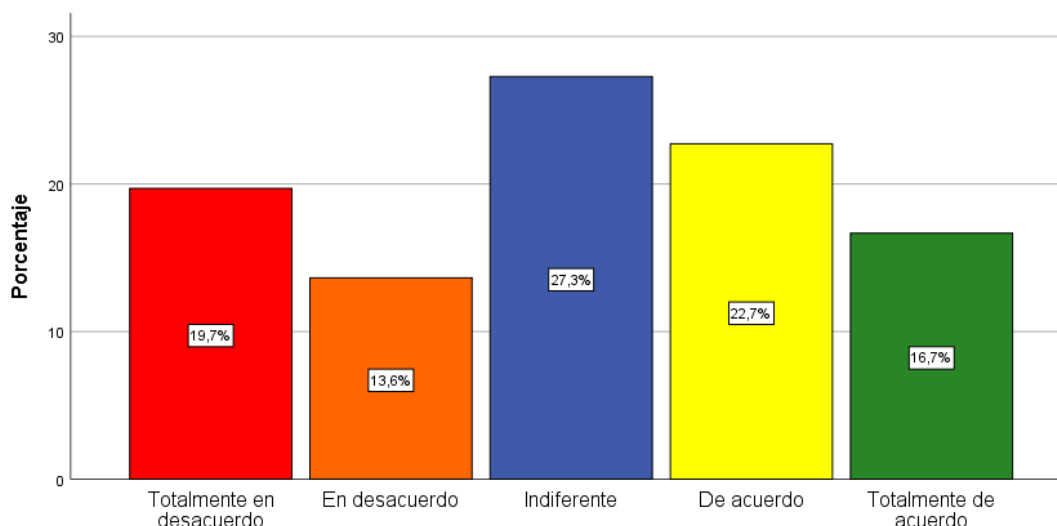
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	19,7	19,7	19,7
	En desacuerdo	9	13,6	13,6	33,3
	Indiferente	18	27,3	27,3	60,6
	De acuerdo	15	22,7	22,7	83,3
	Totalmente de acuerdo	11	16,7	16,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025.

Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 7

¿Cómo personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco tienes la oportunidad de participar en la toma de decisiones que afectan tu trabajo y tus condiciones laborales?



Nota. Encuesta 2025.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 27.3% indiferente, 22.7% de acuerdo, 19.7% totalmente en desacuerdo, 16.7% totalmente de acuerdo y 13.6% en desacuerdo. Estos resultados evidencian que el 27.3% de los trabajadores manifiesta una posición de indiferencia respecto a cómo el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco tiene la oportunidad de participar en la toma de decisiones que afectan su trabajo y sus condiciones laborales.

Tabla 10

¿La retroalimentación que recibes como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco es clara y específica, permitiéndote identificar tus fortalezas y áreas de mejora según tu desempeño laboral?

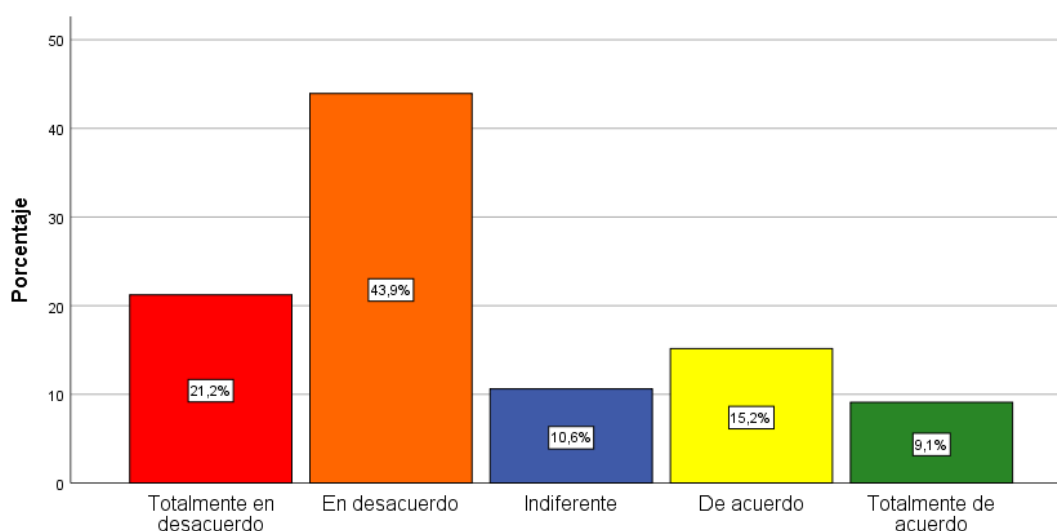
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	21,2	21,2	21,2
	En desacuerdo	29	43,9	43,9	65,2
	Indiferente	7	10,6	10,6	75,8
	De acuerdo	10	15,2	15,2	90,9
	Totalmente de acuerdo	6	9,1	9,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025.

Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 8

¿La retroalimentación que recibes como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco es clara y específica, permitiéndote identificar tus fortalezas y áreas de mejora según tu desempeño laboral?



Nota. Encuesta 2025.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 43.9% en desacuerdo, 21.2% totalmente en desacuerdo, 15.2% de acuerdo, 10.6% indiferente y 9.1% totalmente de acuerdo. Estos resultados evidencian que el 43.9% de los trabajadores manifestó estar en desacuerdo con que la retroalimentación que reciben como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco sea clara y específica, lo que limita la posibilidad de identificar con precisión sus fortalezas y áreas de mejora según su desempeño laboral.

Tabla 11

¿La información proporcionada por la dirección de la Municipalidad Provincial de Huánuco, dirigida al personal administrativo, es transparente, veraz y precisa?

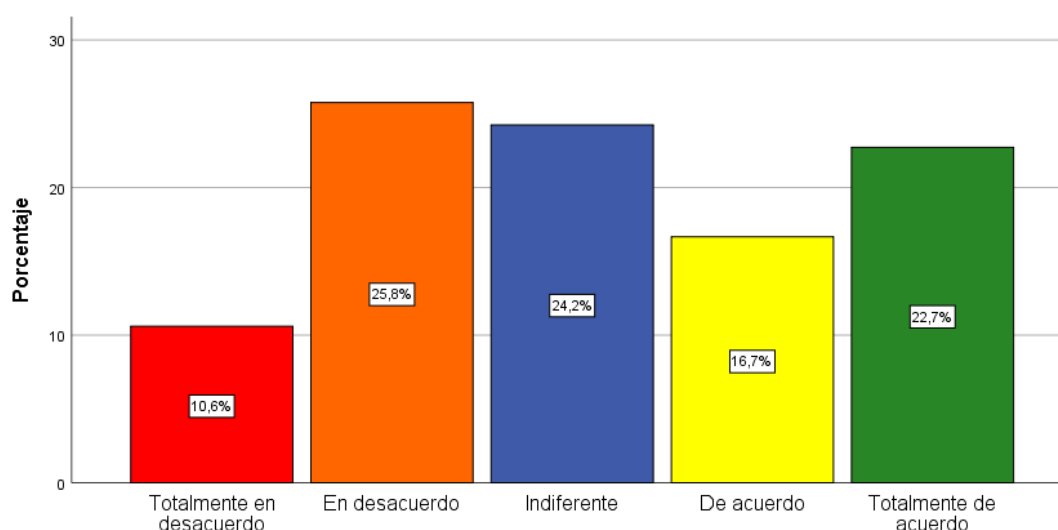
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	10,6	10,6	10,6
	En desacuerdo	17	25,8	25,8	36,4
	Indiferente	16	24,2	24,2	60,6
	De acuerdo	11	16,7	16,7	77,3
	Totalmente de acuerdo	15	22,7	22,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025.

Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 9

¿La información proporcionada por la dirección de la Municipalidad Provincial de Huánuco, dirigida al personal administrativo, es transparente, veraz y precisa?



Nota. Encuesta 2025.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 25.8% en desacuerdo, 24.2% indiferente, 22.7% totalmente de acuerdo, 16.7% de acuerdo y 10.6% totalmente en desacuerdo. Estos resultados evidencian que el 25.8% de los trabajadores manifiesta estar en desacuerdo con que la información proporcionada por la dirección de la Municipalidad Provincial de Huánuco, dirigida al personal administrativo, sea transparente, veraz y precisa.

Tabla 12

¿Te sientes valorado y conectado con la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco como parte del personal administrativo?

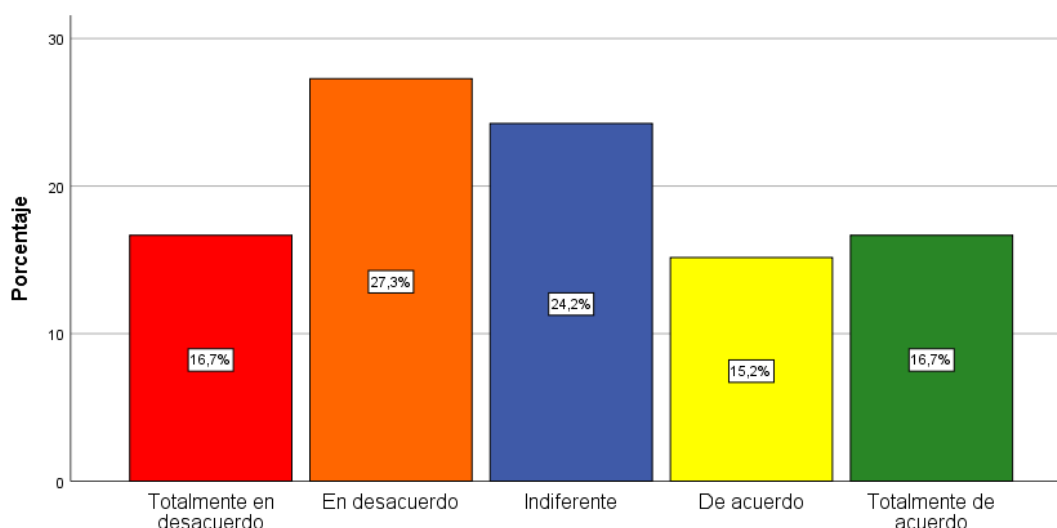
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	16,7	16,7	16,7
	En desacuerdo	18	27,3	27,3	43,9
	Indiferente	16	24,2	24,2	68,2
	De acuerdo	10	15,2	15,2	83,3
	Totalmente de acuerdo	11	16,7	16,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025.

Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 10

¿Te sientes valorado y conectado con la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco como parte del personal administrativo?



Nota. Encuesta 2025.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 27.3% en desacuerdo, 24.2% indiferente, 16.7% totalmente de acuerdo, 16.7% totalmente en desacuerdo y 15.2% de acuerdo. Según estos resultados, se evidencia que el 27.3% de los trabajadores manifestó estar en desacuerdo con que se sientan valorados y conectados con la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco como parte del personal administrativo.

Tabla 13

¿De acuerdo con el régimen laboral en el que te encuentras, la Municipalidad Provincial de Huánuco te proporciona los beneficios adecuados para asegurar tu bienestar y eficiencia en el trabajo?

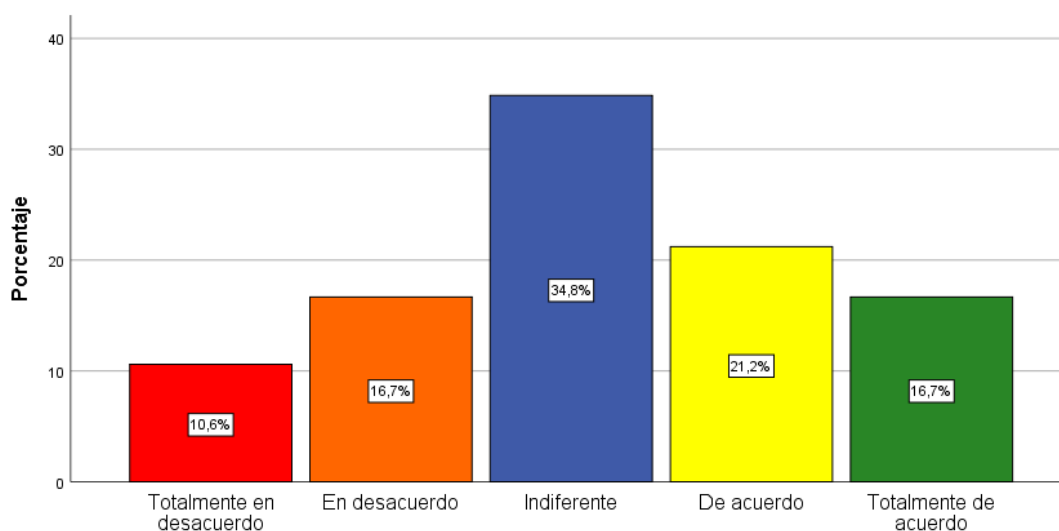
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	10,6	10,6	10,6
	En desacuerdo	11	16,7	16,7	27,3
	Indiferente	23	34,8	34,8	62,1
	De acuerdo	14	21,2	21,2	83,3
	Totalmente de acuerdo	11	16,7	16,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025.

Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 11

¿De acuerdo con el régimen laboral en el que te encuentras, la Municipalidad Provincial de Huánuco te proporciona los beneficios adecuados para asegurar tu bienestar y eficiencia en el trabajo?



Nota. Encuesta 2025.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 34.8% indiferente, 21.2% de acuerdo, 16.7% totalmente de acuerdo, 16.7% en desacuerdo y 10.6% totalmente en desacuerdo. Estos resultados evidencian que el 34.8% de los trabajadores manifestó una postura de indiferencia respecto a que, estando de acuerdo con el régimen laboral en el que se encuentran, la Municipalidad Provincial de Huánuco les proporcione beneficios adecuados para asegurar su bienestar y eficiencia en el trabajo.

Tabla 14

¿Tu trabajo como personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huánuco refleja un compromiso con los valores y objetivos de la institución?

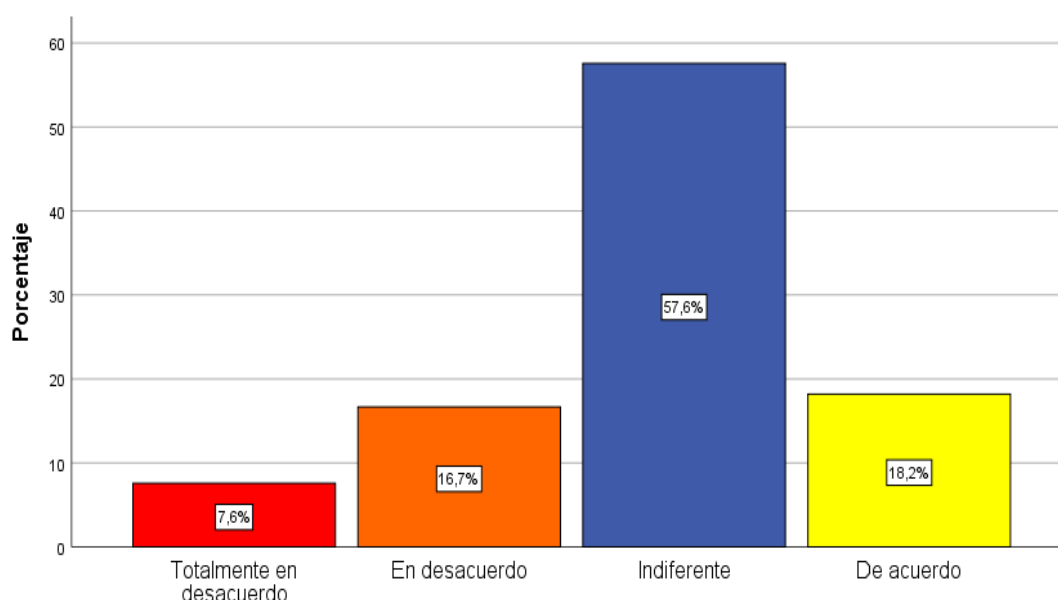
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	7,6	7,6	7,6
	En desacuerdo	11	16,7	16,7	24,2
	Indiferente	38	57,6	57,6	81,8
	De acuerdo	12	18,2	18,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025.

Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 12

¿Tu trabajo como personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huánuco refleja un compromiso con los valores y objetivos de la institución?



Nota. Encuesta 2025.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 57.6% indiferente, 18.2% de acuerdo, 16.7% en desacuerdo y 7.6% totalmente en desacuerdo. Con ello se concluye que el 57.6% de los encuestados manifiesta ser indiferente respecto a que su trabajo como personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huánuco refleje un compromiso con los valores y objetivos de la institución.

Tabla 15

¿El reconocimiento que recibes como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco aumenta tu sentido de pertenencia y compromiso con la institución?

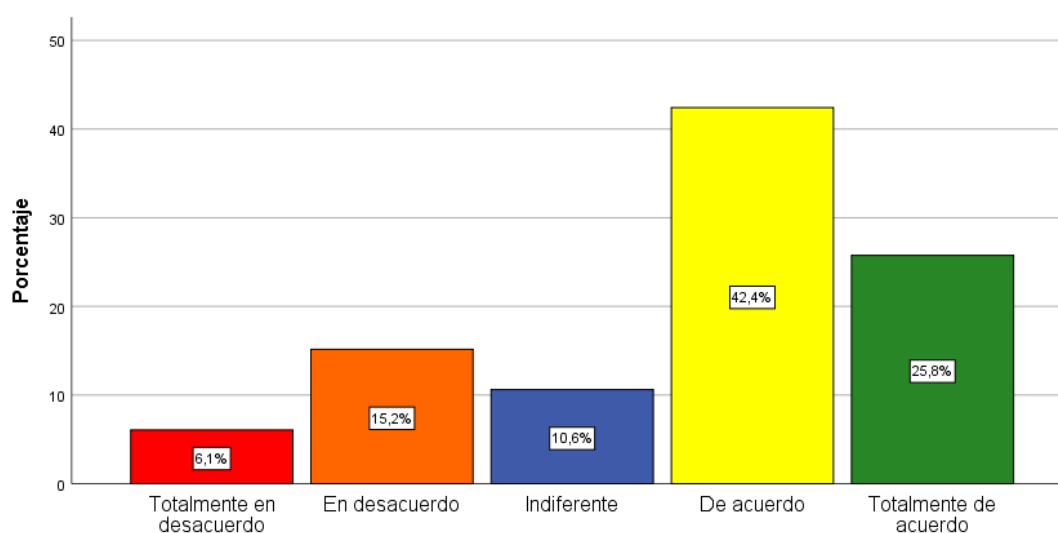
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	6,1	6,1	6,1
	En desacuerdo	10	15,2	15,2	21,2
	Indiferente	7	10,6	10,6	31,8
	De acuerdo	28	42,4	42,4	74,2
	Totalmente de acuerdo	17	25,8	25,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025.

Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 13

¿El reconocimiento que recibes como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco aumenta tu sentido de pertenencia y compromiso con la institución?



Nota. Encuesta 2025.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 42.4% de acuerdo, 25.8% totalmente de acuerdo, 15.2% en desacuerdo, 10.6% indiferente y 6.1% totalmente en desacuerdo. Estos resultados evidencian que el 42.4% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo en que el reconocimiento que reciben como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco aumenta su sentido de pertenencia y compromiso con la institución.

Tabla 16

¿El contrato que tienes con la Municipalidad te proporciona seguridad laboral y estabilidad en tu puesto?

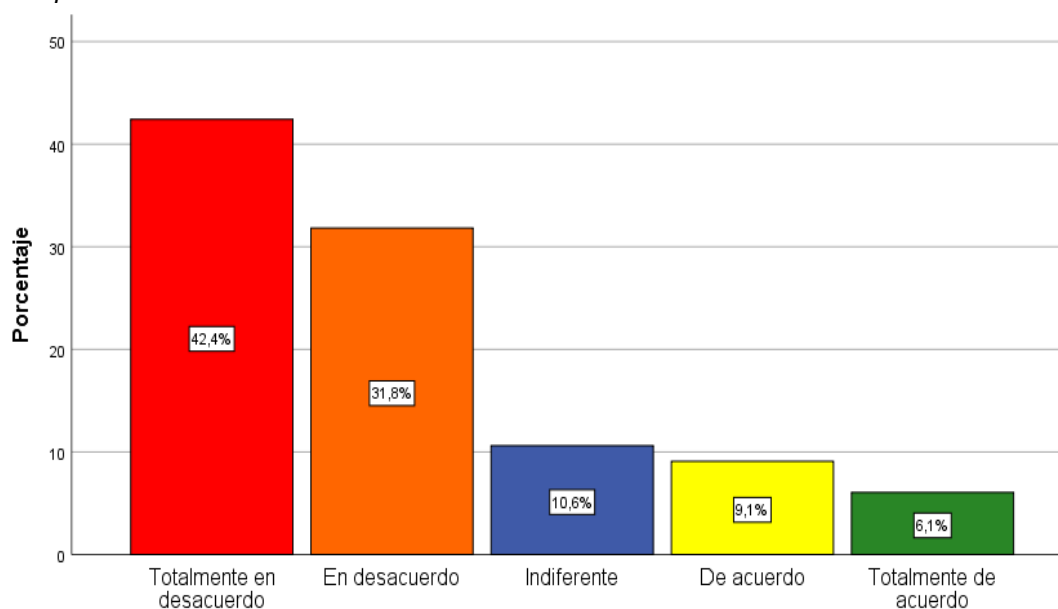
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	28	42,4	42,4	42,4
	En desacuerdo	21	31,8	31,8	74,2
	Indiferente	7	10,6	10,6	84,8
	De acuerdo	6	9,1	9,1	93,9
	Totalmente de acuerdo	4	6,1	6,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025.

Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 14

¿El contrato que tienes con la Municipalidad te proporciona seguridad laboral y estabilidad en tu puesto?



Nota. Encuesta 2025.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 42.4% totalmente en desacuerdo, 31.8% en desacuerdo, 10.6% indiferente, 9.1% de acuerdo y 6.1% totalmente de acuerdo. Estos resultados evidencian que el 42.4% de los trabajadores manifestó estar totalmente en desacuerdo con que el contrato que mantienen con la Municipalidad les proporcione seguridad laboral y estabilidad en su puesto.

Tabla 17

¿La Municipalidad Provincial de Huánuco te proporciona los beneficios laborales correspondientes como personal administrativo?

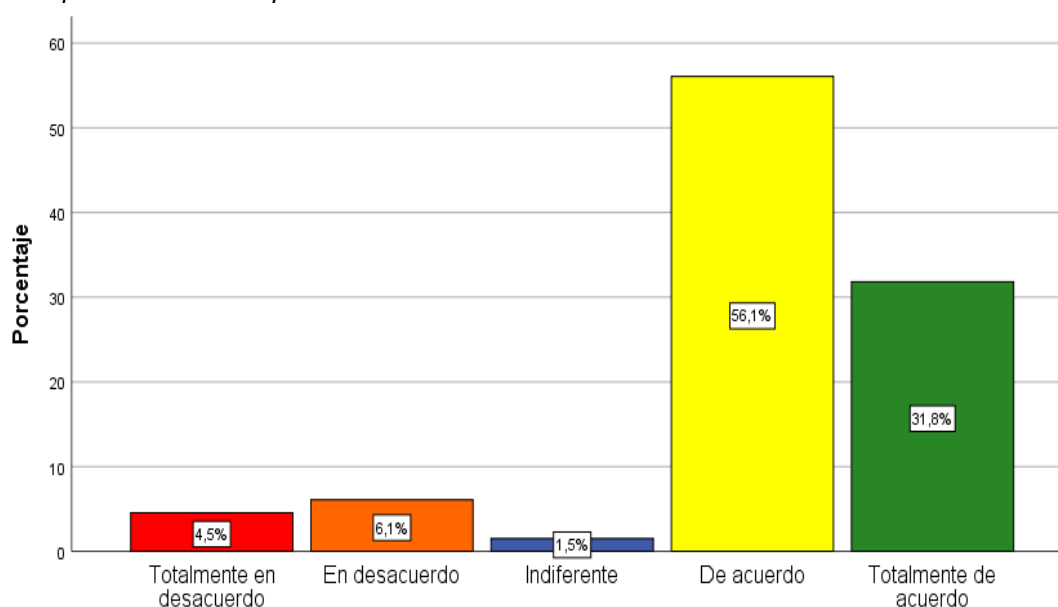
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	4,5	4,5	4,5
	En desacuerdo	4	6,1	6,1	10,6
	Indiferente	1	1,5	1,5	12,1
	De acuerdo	37	56,1	56,1	68,2
	Totalmente de acuerdo	21	31,8	31,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025.

Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 15

¿La Municipalidad Provincial de Huánuco te proporciona los beneficios laborales correspondientes como personal administrativo?



Nota. Encuesta 2025.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 56.1% de acuerdo, 31.8% totalmente de acuerdo, 6.1% en desacuerdo, 4.5% totalmente en desacuerdo y 1.5% indiferente. Estos resultados evidencian que el 56.1% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con que la Municipalidad Provincial de Huánuco les proporcione los beneficios laborales correspondientes como personal administrativo.

Tabla 18

¿La Municipalidad Provincial de Huánuco reconoce y valora tu nivel de compromiso y dedicación hacia la institución como parte del equipo administrativo?

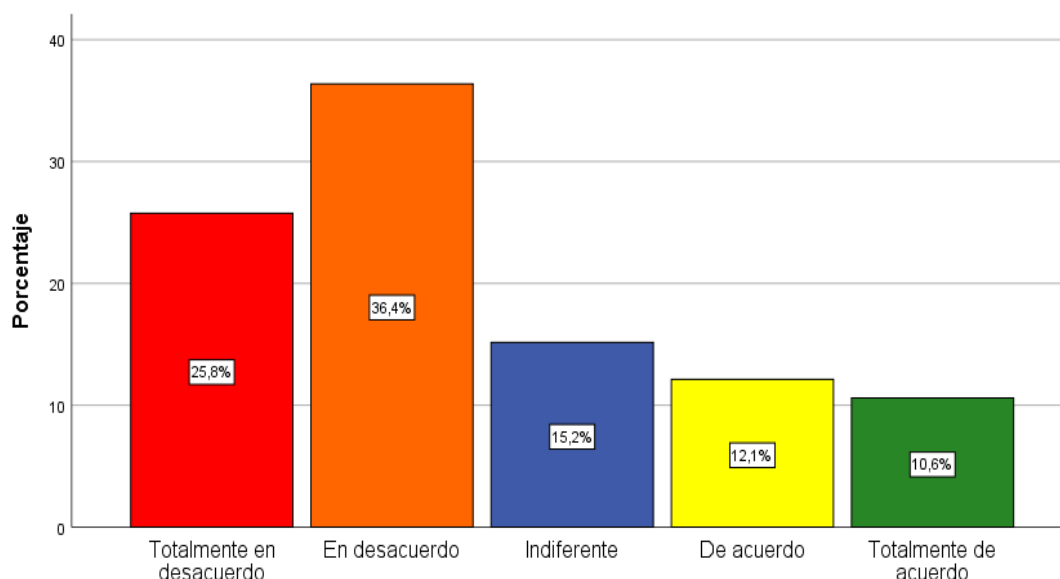
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	17	25,8	25,8	25,8
	En desacuerdo	24	36,4	36,4	62,1
	Indiferente	10	15,2	15,2	77,3
	De acuerdo	8	12,1	12,1	89,4
	Totalmente de acuerdo	7	10,6	10,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025.

Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 16

¿La Municipalidad Provincial de Huánuco reconoce y valora tu nivel de compromiso y dedicación hacia la institución como parte del equipo administrativo?



Nota. Encuesta 2025.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 36.4% en desacuerdo, 25.8% totalmente en desacuerdo, 15.2% indiferente, 12.1% de acuerdo y 10.6% totalmente de acuerdo. Estos resultados evidencian que el 36.4% de los trabajadores manifestó estar en desacuerdo con que la Municipalidad Provincial de Huánuco reconozca y valore su nivel de compromiso y dedicación hacia la institución como parte del equipo administrativo.

Tabla 19

¿La Municipalidad Provincial de Huánuco valora tus aportes como personal administrativo, otorgándote beneficios y estabilidad a cambio de tu desempeño?

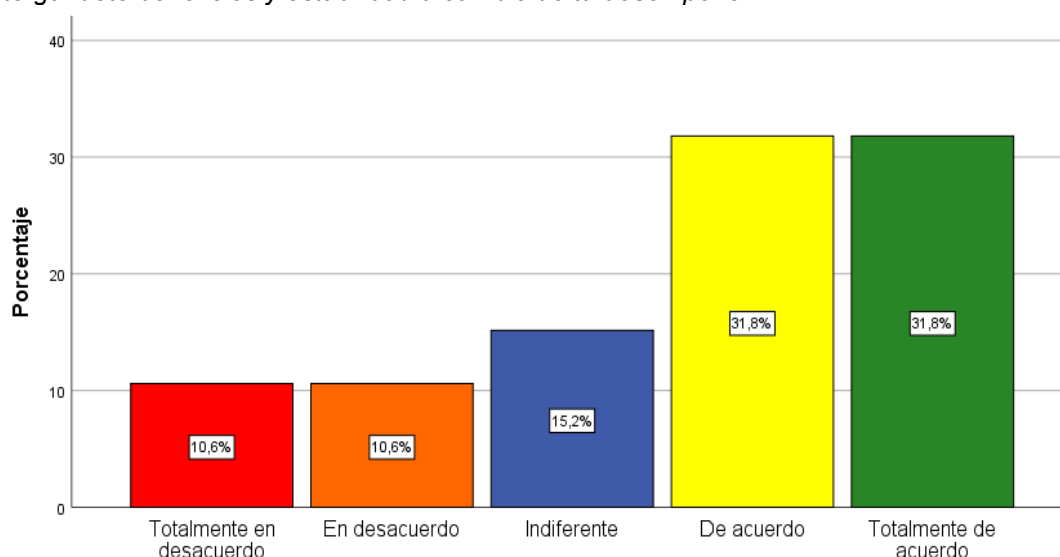
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	10,6	10,6	10,6
	En desacuerdo	7	10,6	10,6	21,2
	Indiferente	10	15,2	15,2	36,4
	De acuerdo	21	31,8	31,8	68,2
	Totalmente de acuerdo	21	31,8	31,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025.

Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 17

¿La Municipalidad Provincial de Huánuco valora tus aportes como personal administrativo, otorgándote beneficios y estabilidad a cambio de tu desempeño?



Nota. Encuesta 2025.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 31.8% totalmente de acuerdo, 31.8% de acuerdo, 15.2% indiferente, 10.6% en desacuerdo y 10.6% totalmente en desacuerdo. Estos resultados evidencian que el 63.6% de los trabajadores (sumando las categorías de acuerdo y totalmente de acuerdo) considera que la Municipalidad Provincial de Huánuco valora sus aportes como personal administrativo, otorgándoles beneficios y estabilidad a cambio de su desempeño.

Tabla 20

¿Es importante cumplir con los principios éticos y morales establecidos por la Municipalidad Provincial de Huánuco en el ejercicio de tu trabajo como personal administrativo?

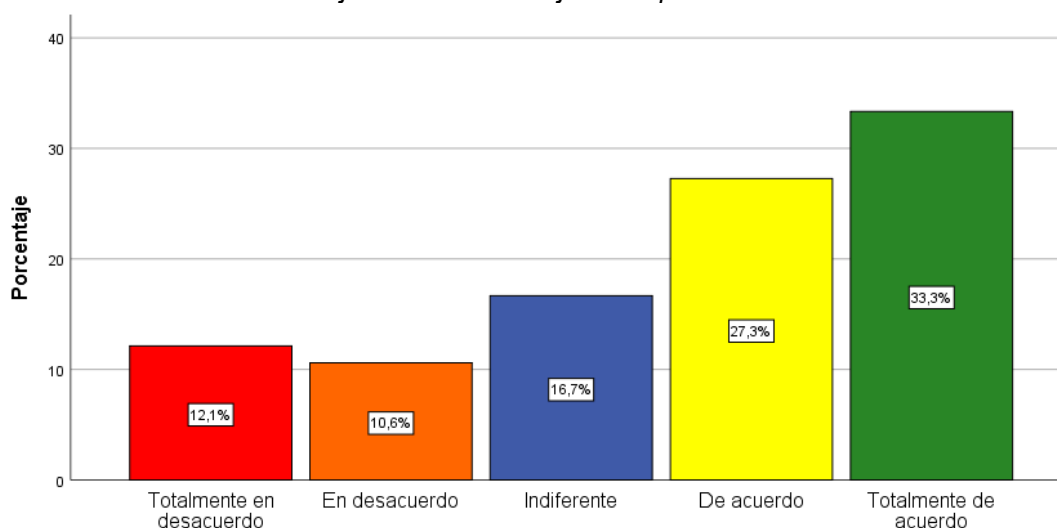
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	12,1	12,1	12,1
	En desacuerdo	7	10,6	10,6	22,7
	Indiferente	11	16,7	16,7	39,4
	De acuerdo	18	27,3	27,3	66,7
	Totalmente de acuerdo	22	33,3	33,3	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2025.

Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 18

¿Es importante cumplir con los principios éticos y morales establecidos por la Municipalidad Provincial de Huánuco en el ejercicio de tu trabajo como personal administrativo?



Nota. Encuesta 2025.

Análisis e interpretación

Ante la interrogante, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 33.3% totalmente de acuerdo, 27.3% de acuerdo, 16.7% indiferente, 12.1% totalmente en desacuerdo y 10.6% en desacuerdo. Estos resultados evidencian que el 33.3% de los trabajadores manifestó estar totalmente de acuerdo con que es importante cumplir con los principios éticos y morales establecidos por la Municipalidad Provincial de Huánuco en el ejercicio de su trabajo como personal administrativo.

4.2 CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 21

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Justicia organizacional	,795	66	,110
Satisfacción laboral	,737	66	,201

Análisis e interpretación

De acuerdo con los datos presentados en la tabla 21, y considerando un grado de libertad (Gl) correspondiente a un tamaño muestral de 66 siendo mayor a 50, procediendo aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov con el fin de verificar la distribución de los datos. Donde los resultados evidenciaron que las significancias obtenidas para las variables analizadas fueron superiores al valor crítico de $p = 0.05$, lo que permitieron confirmar que la distribución de los datos es paramétrica. Este hallazgo estadístico respalda la idoneidad de utilizar el coeficiente de correlación de Pearson para medir la contrastación de hipótesis.

Tabla 22

Interpretaciones factibles para el coeficiente de correlación de Pearson

Valor	Significado
-0,91 a -1,00	Correlación negativa - perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa - muy fuerte
-0,51 a -0,75	Correlación negativa - considerable
-0,26 a -0,50	Correlación negativa - media
-0,11 a -0,25	Correlación negativa - débil
-0,01 a -0,1	Correlación negativa - muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre variables 1 y 2
0,01 a 0,1	Correlación positiva - muy débil
0,11 a 0,25	Correlación positiva - débil
0,26 a 0,50	Correlación positiva - media
0,51 a 0,75	Correlación positiva - considerable
0,76 a 0,90	Correlación positiva - muy fuerte
0,91 a 1,00	Correlación positiva - perfecta

Nota. Niveles de la correlación de Pearson.

CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

H.1.La justicia organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024.

H.O. La justicia organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024.

Tabla 23

Correlación de la hipótesis general

		Justicia organizacional	Satisfacción laboral
Justicia organizacional	Correlación de Pearson	1	,740**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,740**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Software estadístico SPSS.

Interpretación:

Teniendo en cuenta la hipótesis planteada, los resultados muestran que la justicia organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024. Esta relación se refleja en el coeficiente de correlación de Pearson, cuyo valor fue de $r = 0.740$, lo que corresponde a una correlación positiva considerable según el baremo establecido. Asimismo, se obtuvo una significancia de $p = 0.000$, menor al nivel de significancia ($p < 0.05$), lo que permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1).

CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°1

La justicia distributiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024.

Tabla 24

Correlación de la Hipótesis específica N°1

		Justicia distributiva	Satisfacción laboral
Justicia distributiva	Correlación de Pearson	1	,823**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	66	66
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,823**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Software estadístico SPSS.

Interpretación:

De acuerdo con la hipótesis planteada, podemos afirmar que la justicia distributiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024. Esta relación se ve reflejada por el coeficiente de correlación de Pearson con un valor de 0.823, siendo una correlación positiva muy fuerte, y se demuestra una significancia de 0.000, indicando que es menor al p-valor (0.05), lo que confirma el rechazo de la hipótesis nula.

CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°2

La justicia interpersonal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024.

Tabla 25

Correlación de la Hipótesis específica N°2

		Justicia interpersonal	Satisfacción laboral
Justicia interpersonal	Correlación de Pearson	1	,845**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	66	66
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,845**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Software estadístico SPSS.

Interpretación:

De acuerdo con la hipótesis planteada, podemos afirmar que la justicia interpersonal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del

personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024. Esta relación se ve reflejada por el coeficiente de correlación de Pearson con un valor de 0.845, siendo una correlación positiva muy fuerte, y se demuestra una significancia de 0.000, indicando que es menor al p-valor (0.05), lo que confirma el rechazo de la hipótesis nula.

CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°3

La justicia informativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024.

Tabla 26

Correlación de la Hipótesis específica N°3

		Justicia informativa	Satisfacción laboral
Justicia informativa	Correlación de Pearson	1	,897**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	66	66
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,897**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Software estadístico SPSS.

Interpretación:

De acuerdo con la hipótesis planteada, podemos afirmar que la justicia informativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024. Esta relación se ve reflejada por el coeficiente de correlación de Pearson con un valor de 0.897, siendo una correlación positiva muy fuerte, y se demuestra una significancia de 0.000, indicando que es menor al p-valor (0.05), lo que confirma el rechazo de la hipótesis nula.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- Según los resultados obtenidos, la justicia organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024, alcanzando un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.740$ y una significancia bilateral de 0.000, lo que indica una correlación positiva considerable y permite aceptar la hipótesis planteada. Este resultado significa que, a mayor percepción de justicia organizacional, es decir, un trato equitativo, imparcial y respetuoso en la distribución de tareas, beneficios y reconocimientos, mayor es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, quienes experimentan motivación, compromiso y confianza hacia la institución. Este hallazgo coincide con lo señalado por Olivera (2022), en su tesis “La justicia organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021”, quien concluyó que, se pudo determinar que la justicia organizacional se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021, esta relación se da de manera alta, es decir que a una correcta justicia organizacional existirá una mayor satisfacción laboral por parte de los trabajadores. Del mismo modo, se sustenta en la fundamentación teórica que afirma lo siguiente: la fundamentación teórica sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral permitió encontrar que, el compromiso organizacional corresponde a aquellos factores como estado psicológico caracterizado en la relación entre la persona y la organización. Por lo expuesto, se evidencian tres componentes; los cuales, orientan a la generación de afectividad, continuidad y normativo dentro de las organizaciones; como fruto de retribución por la inversión realizada por las empresas para retención de talentos. Por su parte la satisfacción laboral atribuye principalmente aquellos elementos que generan bienestar dentro sus actividades laborales no solo orientados a los factores intrínsecos sino también aquellos aspectos que impactan

directamente en su nivel de rendimiento y productividad dentro de las organizaciones. Finalmente, se respalda en lo dispuesto por el Decreto Legislativo N.° 276, Cap. 4, art. 24 (2013), que establece que los servidores públicos deben desarrollarse en un ambiente basado en el mérito y libre de discriminación, lo cual fortalece su motivación, compromiso y satisfacción en el trabajo.

- Según los resultados obtenidos, la justicia distributiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024, alcanzando un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.685$ con una significancia de 0.000, lo que indica una correlación positiva considerable y permite aceptar la hipótesis planteada. Este resultado refleja que cuando los trabajadores perciben que la distribución de salarios, beneficios y bonificaciones es justa y equitativa en función de las responsabilidades y funciones desempeñadas, se eleva su nivel de satisfacción laboral, ya que asocian la justicia en la remuneración con reconocimiento, motivación y estabilidad en su desempeño. Dicho hallazgo concuerda con lo concluido por Ramírez (2023), quien señala: la percepción de la justicia organizacional es significativamente mayor en el personal nombrado, se concluye que la percepción entre ambos grupos anteriormente mencionados difiere y es muy marcada esta diferencia, donde la gran mayoría del personal nombrado está de acuerdo o muy de acuerdo presentando una media mayor al 80%, con lo cual se puede indicar que este personal se encuentra motivado, con actitud positiva hacia su trabajo y entorno, infiriendo en un mayor y mejor desempeño en sus labores en la Municipalidad Provincial de Angares-Lircay. Asimismo, se sustenta en lo establecido por el Decreto Legislativo N.° 278, Cap. 4, art. 24 (2013), que define la justicia distributiva como el derecho a recibir una remuneración acorde con el nivel y funciones desempeñadas, incluyendo beneficios y bonificaciones, asegurando la equidad en el trato laboral.
- Según los resultados obtenidos, la justicia interpersonal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.845$ y una significancia bilateral de

0.000, lo que indica una correlación positiva muy fuerte y permite aceptar la hipótesis planteada. Este resultado refleja que cuando los trabajadores perciben un trato digno, justo y respetuoso por parte de sus superiores y compañeros, se incrementa de manera considerable su satisfacción laboral, ya que se sienten valorados y reconocidos dentro de la organización. Según lo expuesto por Villanueva (2024), quien concluye que la justicia interpersonal dentro de la organización se percibe como adecuada, especialmente en lo que respecta al respeto mutuo entre jefes y compañeros, como se evidencia en que el mismo porcentaje afirma que dicho respeto es constante. Dichos hallazgos respaldan que la existencia de relaciones laborales basadas en el respeto y la consideración favorece un ambiente de confianza y cooperación, lo cual contribuye al desarrollo coordinado de las tareas y al cumplimiento de los objetivos institucionales. En este sentido, la justicia interpersonal constituye un factor clave para el desempeño óptimo de las funciones y garantiza que los empleados realicen sus labores con mayor compromiso, motivación y bienestar.

- Según los resultados obtenidos, la justicia informativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024, alcanzando un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.702$ con una significancia de 0.000, lo que indica una correlación positiva considerable. Esto significa que, a mayor claridad, accesibilidad y transparencia en la información que brinda la institución, los trabajadores experimentan un mayor nivel de satisfacción laboral, pues perciben confianza en la gestión y se sienten tomados en cuenta en los procesos internos. Dicho resultado concuerda con lo concluido por Villanueva (2024), quien señala: se concluye que la justicia organizacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito, Tocache, resulta regular; el 81.4% de los trabajadores indicaron que la justicia organizacional es regular y el 18.5% que es buena (tabla 22), los trabajadores de la cooperativa manifiestan que la justicia y equidad en su entorno son términos que están en hay aspectos en los cuales mejorar, la justicia interpersonal es regular (tabla 22) debido a que tantos los colaboradores de la cooperativa están en una relación dispersa, también hay demora y existe una comunicación ineficaz, la justicia

distributiva es regular (tabla 25) debido a que los colaboradores de la cooperativa manifiestan que la justicia en la equidad de remuneraciones no es buena y la justicia informativa es regular (tabla 28) debido a que el personal manifiesta que la información que reciben los trabajadores es difusa, no tienen acceso a una buena relación del personal y falta implementar más retroalimentación constante. Finalmente, este hallazgo se sustenta en la Ley N.º 27806 (2011), que garantiza el acceso equitativo a la información pública como derecho fundamental, asegurando que las entidades públicas brinden información clara, relevante y accesible, condición indispensable para elevar la satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

- Se concluye que la justicia organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024, alcanzando un coeficiente de correlación de $r = 0.740$ y una significancia de $p = 0.000$, lo que confirma la hipótesis general planteada. En la Tabla 3 se observa que el 33.3 % de los trabajadores manifestó indiferencia respecto a la justicia salarial, mientras que en la Tabla 17 el 56.1 % expresó estar de acuerdo en que reciben los beneficios laborales correspondientes. Esto confirma que la justicia organizacional incide directamente en la satisfacción laboral, evidenciando que la equidad en las remuneraciones y el acceso a beneficios adecuados fortalecen la motivación, el compromiso y el desempeño del personal administrativo dentro de la institución.
- Se concluye que la justicia distributiva se relaciona significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024, alcanzando un coeficiente de correlación de $r = 0.823$ con una significancia de $p = 0.000$, lo que evidencia una correlación positiva muy fuerte. En la Tabla 4 se aprecia que el 33.3 % de los trabajadores manifestó indiferencia respecto a la equidad en las remuneraciones, mientras que en la Tabla 5 el 31.8 % indicó estar de acuerdo en que la institución brinda información clara sobre la estructura salarial. Esto demuestra que la equidad en los salarios y la transparencia en la gestión fortalecen la motivación y el compromiso de los trabajadores, promoviendo un desempeño más eficiente dentro de la institución. De esta manera, se cumple el objetivo específico planteado.
- Se concluye que la justicia interpersonal se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024, alcanzando un coeficiente de correlación de $r = 0.845$ con una significancia de $p = 0.000$, lo que refleja una correlación positiva muy fuerte. En la Tabla 6 se observa que el 28.8 % de los trabajadores manifestó estar en desacuerdo respecto a la existencia de un ambiente de respeto mutuo y cooperación, mientras que en la Tabla 7 el 37.9 % indicó indiferencia sobre la empatía organizacional al brindar apoyo en

situaciones personales difíciles. Esto demuestra que el respeto, la cooperación y la empatía fortalecen la motivación de los trabajadores y refuerzan su compromiso con la institución, constituyéndose en factores determinantes en el bienestar y la estabilidad del personal administrativo.

- Se concluye que la justicia informativa tiene una relación significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024, alcanzando un coeficiente de correlación de $r = 0.897$ con una significancia de $p = 0.000$, lo que refleja una correlación positiva muy fuerte. En la Tabla 9 se aprecia que el 27.3 % de los trabajadores manifestó una postura de indiferencia respecto a la oportunidad de participar en la toma de decisiones que afectan su labor, mientras que en la Tabla 10 el 43.9 % señaló estar en desacuerdo con la claridad y especificidad de la retroalimentación recibida. Esto demuestra que la justicia informativa influye directamente en la satisfacción laboral, dado que la participación en la toma de decisiones y la recepción de información clara y precisa fortalecen la confianza, la motivación y el compromiso de los trabajadores, siendo factores clave para su desempeño y bienestar dentro de la institución.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al área de recursos humanos y a la gerencia de la Municipalidad Provincial de Huánuco fortalecer las políticas institucionales que promuevan la justicia organizacional en todas sus dimensiones, garantizando condiciones laborales equitativas y transparentes. Para ello, se sugiere implementar mecanismos de control y evaluación periódica que aseguren el acceso a beneficios justos y a un trato sin discriminación, de manera que se consolide la satisfacción y el compromiso del personal administrativo.
- Se recomienda a la dirección de la Municipalidad Provincial de Huánuco establecer políticas claras y consistentes en materia de remuneraciones y beneficios, con criterios objetivos que aseguren la equidad salarial entre los distintos puestos administrativos. Asimismo, se sugiere complementar estas medidas con programas de incentivos vinculados al desempeño, lo que contribuirá a elevar la satisfacción laboral y a promover la eficiencia en el cumplimiento de las funciones institucionales.
- Se recomienda al departamento de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco implementar talleres y capacitaciones orientados al fortalecimiento de las relaciones interpersonales dentro de la institución, fomentando el respeto, la empatía y la cooperación entre los trabajadores y sus superiores. Del mismo modo, es pertinente establecer protocolos de acompañamiento y apoyo en situaciones personales difíciles, con el fin de consolidar un ambiente laboral armonioso que incremente la motivación y el compromiso del personal administrativo.
- Se recomienda a la dirección de la Municipalidad Provincial de Huánuco garantizar canales de comunicación claros, oportunos y transparentes, en concordancia con lo establecido en la Ley N.º 27806 de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Además, se sugiere desarrollar mecanismos internos que permitan a los trabajadores participar en la toma de decisiones y recibir retroalimentación precisa sobre su desempeño, fortaleciendo así la confianza institucional y el compromiso del personal administrativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrajan, M. G., Contreras, J. M. y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Revista Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105-118. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Alfaro, J. E. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores municipales de un centro poblado en temporada del Niño Costero, Trujillo, 2023. *Revista La Junta*, 6(2), 82-99. <https://n9.cl/4bq8y>
- Arias, W., Velásquez, D., Salas, K. y Olivares, S. (2023). Análisis psicométrico de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt en trabajadores de la ciudad de Arequipa, Perú. *Revista De Psicología*, 32(1), 1-13. <https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/68185>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Editorial Pearson. <https://n9.cl/jooqi>
- Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachmenst as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529. <https://goo.su/LJuwHZL>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. <https://goo.su/HYpXH>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. (5ª. ed.) Editorial McGraw-Hill. <https://goo.su/z9fq>
- Díaz, N. E., Troya, D. y Chuquilin, B. A. (2023). Justicia organizacional y compromiso de colaboradores de servicios de salud en Perú. *Revista Investigación & Negocios*, 16(28), 141-148. <https://n9.cl/84pf6>
- Decreto Legislativo N.º 276. (2013, 12 de setiembre). Congreso de la República. Diario oficial El Peruano, 12/09/2013. <https://goo.su/zMO71N>
- Decreto Supremo N.º 005. (1990, 18 de enero). Congreso de la República. Diario oficial El Peruano, 18/01/1990. <https://goo.su/rLafQ>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill. <https://n9.cl/l0j5h>

Ley N° 27806. (2011, 14 de setiembre). Diario Oficial El Peruano, 14/09/2011.
<https://goo.su/Wffm>

Olivera, R. (2022). *La justicia organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH.
<https://goo.su/k4sZc>

Ramírez, J. (2023). *Análisis comparativo de la percepción de justicia organizacional del personal nombrado y CAS en la Municipalidad Provincial de Angaraes - Lircay, Huancavelica. 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Institucional CONTINENTAL. <https://goo.su/PzZ09Y>

Romo, C. (2023). *Fortalecimiento del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de Baldoré* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador]. Repositorio Institucional PUCE. <https://goo.su/Ec4Y>

Vallejo, O. E. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. Editorial Universitaria de la Costa EDUCOSTA. <https://n9.cl/y9wus>

Vallejo, P. (2023). *Justicia organizacional y compromiso organizacional en colaboradores de municipalidades distritales de Trujillo* [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://n9.cl/2k47y>

Vásquez, E. M. y Aranda, C. (2020). Organizaciones justas: ¿Es posible construirlas?. *Revista Visión de Futuro*, 24(2), 166-183.
<https://goo.su/83YVrET>

Villanueva, A. (2024). *La justicia organizacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito, Tocache-2024* [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <https://goo.su/pRkF>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACION

Agurto Murillo, S. K. (2026). *Justicia organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024*. [Tesis de posgrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH.
<http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: " JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2024".

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema General ¿Cómo la justicia organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024?	Objetivo General Analizar cómo la justicia organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024.	Hipótesis General La Justicia Organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024.	VARIABLE INDEPENDIENTE: JUSTICIA ORGANIZACIONAL Dimensiones: - Justicia distributiva. - Justicia interpersonal. - Justicia informativa.	TIPO: Aplicada. ENFOQUE: Cuantitativo. ALCANCE: Descriptivo-correlacional. DISEÑO: No experimental. POBLACIÓN: 80 trabajadores pertenecientes al personal administrativo.
Problemas Específicos ¿Cómo la justicia distributiva se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024? ¿Cómo la justicia interpersonal se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024? ¿Cómo la justicia informativa se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024?	Objetivos Específicos - Analizar cómo la justicia distributiva se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024. - Describir cómo la justicia interpersonal se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024. - Identificar cómo la justicia informativa se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024.	Hipótesis específicas - La Justicia distributiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024. - La Justicia interpersonal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024. - La Justicia informativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2024.	VARIABLES DEPENDIENTE SATISFACCIÓN LABORAL Dimensiones: - Compromiso afectivo. - Compromiso de continuidad. - Compromiso normativo.	MUESTRA: 66 trabajadores pertenecientes al personal administrativo. TÉCNICA: Encuesta. INSTRUMENTO: Cuestionario.



ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA.

Estimado (a) servidor público con el presente cuestionario se pretende obtener información respecto a **“JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2024”**, para el cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas de nuestro instrumento de estudio.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso, donde 1 es Totalmente en desacuerdo y 5 Totalmente de acuerdo:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Preguntas	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
1.	¿El salario que recibes como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco es justo en relación con las funciones y responsabilidades que desempeñas dentro de la institución?					
2.	¿La remuneración de los empleados administrativos en la Municipalidad Provincial de Huánuco es equitativa, sin distinciones salariales indebidas entre los diferentes puestos y funciones dentro de la institución?					
3.	¿La Municipalidad Provincial de Huánuco proporciona información clara, accesible y comprensible sobre la estructura salarial y los criterios utilizados para determinar los salarios de los empleados administrativos?					
4.	¿Existe un ambiente de respeto mutuo y cooperación entre tus colegas en el lugar de trabajo de la Municipalidad Provincial de Huánuco?					
5.	¿La Municipalidad Provincial de Huánuco demuestra empatía organizacional al brindar apoyo y comprensión en situaciones personales difíciles que puedan afectar a los empleados administrativos?					
6.	¿La comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos de la Municipalidad Provincial de Huánuco es clara, abierta y efectiva, asegurando que todos los empleados administrativos estén bien informados sobre decisiones, procesos y resultados?					
7.	¿Cómo personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco tienes la oportunidad de participar en la toma de decisiones que afectan tu trabajo y tus condiciones laborales?					
8.	¿La retroalimentación que recibes como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco es clara y específica, permitiéndote identificar tus fortalezas y áreas de mejora según					

	tu desempeño laboral?
9.	¿La información proporcionada por la dirección de la Municipalidad Provincial de Huánuco, dirigida al personal administrativo, es transparente, veraz y precisa?
10.	¿Te sientes valorado y conectado con la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco como parte del personal administrativo?
11.	¿De acuerdo con el régimen laboral en el que te encuentras, la Municipalidad Provincial de Huánuco te proporciona los beneficios adecuados para asegurar tu bienestar y eficiencia en el trabajo?
12.	¿Tu trabajo como personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huánuco refleja un compromiso con los valores y objetivos de la institución?
13.	¿El reconocimiento que recibes como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco aumenta tu sentido de pertenencia y compromiso con la institución?
14.	¿El contrato que tienes con la Municipalidad te proporciona seguridad laboral y estabilidad en tu puesto?
15.	¿La Municipalidad Provincial de Huánuco te proporciona los beneficios laborales correspondientes como personal administrativo?
16.	¿La Municipalidad Provincial de Huánuco reconoce y valora tu nivel de compromiso y dedicación hacia la institución como parte del equipo administrativo?
17.	¿La Municipalidad Provincial de Huánuco valora tus aportes como personal administrativo, otorgándote beneficios y estabilidad a cambio de tu desempeño?
18.	¿Es importante cumplir con los principios éticos y morales establecidos por la Municipalidad Provincial de Huánuco en el ejercicio de tu trabajo como personal administrativo?

Muchas gracias.

ANEXO 3

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

 Huánuco Grande como su historia	GERENCIA DE RECURSOS
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"	
Huánuco, 11 de setiembre del 2024.	
CARTA Ext. N° 343-2024-MPHCO-GRH	
Sra.(ta). : SAMANTA KATIUSKA AGURTO MURILLO.	
ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.	
REFERENCIA : EXPEDIENTE N° 202421260 y 202443166.	
Tengo el agrado de dirigirme a Usted, a fin de saludarla cordialmente a nombre de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, y al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, donde solicita autorización para llevar a cabo el proceso de recolección de datos para su trabajo de investigación titulada "JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2024"	
Al respecto, sobre lo solicitado, se verifica que dicho Proyecto de Tesis se encuentra aprobado a nombre de la Srta. SAMANTA KATIUSKA AGURTO MURILLO, en su condición de alumna de la Maestría en Ciencias Administrativas con Mención en Gestión Pública de la Universidad de Huánuco; y siendo el propósito netamente Académico, se <u>AUTORIZA</u> el acceso a las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Huánuco, con la finalidad de llevar a cabo el proceso de recolección de datos para su trabajo de investigación titulada "JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2024", el cual tiene fines Académicos; por lo que <u>se Exhorta que dicha información no será utilizada para otra intención o propósito que no sea netamente académico y solo forme parte del Proyecto de Investigación que realiza</u>. Así mismo, deberá informar a esta Gerencia sobre los resultados obtenidos al momento de culminada la Aplicación de las Encuestas.	
Atentamente;	
 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO Lic. Adm. TERESA NÚÑEZ AGUILAR GERENTE DE RECURSOS HUMANOS	

ANEXO 4

VALIDACIÓN DE EXPERTOS



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento del Programa Académico de Maestría en Ciencias Administrativas. En razón a ello se le alcanzará el instrumento motivo de evaluación y presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además pueda hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

Nº de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿El salario que recibes como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco es justo en relación con las funciones y responsabilidades que desempeñas dentro de la institución?	X		X		X		

2	¿La remuneración de los empleados administrativos en la Municipalidad Provincial de Huánuco es equitativa, sin distinciones salariales indebidas entre los diferentes puestos y funciones dentro de la institución?	X		X		X		
3	¿La Municipalidad Provincial de Huánuco proporciona información clara, accesible y comprensible sobre la estructura salarial y los criterios utilizados para determinar los salarios de los empleados administrativos?	X		X		X		
4	¿Existe un ambiente de respeto mutuo y cooperación entre tus colegas en el lugar de trabajo de la Municipalidad Provincial de Huánuco?	X		X		X		
5	¿La Municipalidad Provincial de Huánuco demuestra empatía organizacional al brindar apoyo y comprensión en situaciones personales difíciles que puedan afectar a los empleados administrativos?	X		X		X		
6	¿La comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos de la Municipalidad Provincial de Huánuco es clara, abierta y efectiva, asegurando que todos los empleados administrativos estén bien informados sobre decisiones, procesos y resultados?	X		X		X		
7	¿Cómo personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco tienes la oportunidad de participar en la toma de decisiones que afectan tu trabajo y tus condiciones laborales?	X		X		X		
8	¿La retroalimentación que recibes como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco es clara y específica, permitiéndote identificar tus fortalezas y áreas de mejora según tu desempeño laboral?	X		X		X		
9	¿La información proporcionada por la dirección de la Municipalidad Provincial de Huánuco, dirigida al personal administrativo, es transparente, veraz y precisa?	X		X		X		

10	¿Te sientes valorado y conectado con la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco como parte del personal administrativo?	X		X		X		
11	¿De acuerdo con el régimen laboral en el que te encuentras, la Municipalidad Provincial de Huánuco te proporciona los beneficios adecuados para asegurar tu bienestar y eficiencia en el trabajo?	X		X		X		
12	¿Tu trabajo como personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huánuco refleja un compromiso con los valores y objetivos de la institución?	X		X		X		
13	¿El reconocimiento que recibes como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco aumenta tu sentido de pertenencia y compromiso con la institución?	X		X		X		
14	¿El contrato que tienes con la Municipalidad te proporciona seguridad laboral y estabilidad en tu puesto?	X		X		X		
15	¿La Municipalidad Provincial de Huánuco te proporciona los beneficios laborales correspondientes como personal administrativo?	X		X		X		
16	¿La Municipalidad Provincial de Huánuco reconoce y valora tu nivel de compromiso y dedicación hacia la institución como parte del equipo administrativo?	X		X		X		
17	¿La Municipalidad Provincial de Huánuco valora tus aportes como personal administrativo, otorgándote beneficios y estabilidad a cambio de tu desempeño?	X		X		X		
18	¿Es importante cumplir con los principios éticos y morales establecidos por la Municipalidad Provincial de Huánuco en el ejercicio de tu trabajo como personal administrativo?	X		X		X		

TÍTULO DE LA INVESTIGACION: "JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2024"

NOMBRES Y APELLIDOS DE LA AUTORA: AGURTO MURILLO, SAMANTHA KATIUSKA

Datos del Experto:

Apellidos y Nombres: Dra. Nieves Mosquera Francisco D.

DNI: 44805965

Fecha: 28/02/2025

Firma: [Firma]



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento del Programa Académico de Maestría en Ciencias Administrativas. En razón a ello se le alcanzará el instrumento motivo de evaluación y presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además pueda hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

Nº de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿El salario que recibes como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco es justo en relación con las funciones y responsabilidades que desempeñas dentro de la institución?	X		X		X		

2	¿La remuneración de los empleados administrativos en la Municipalidad Provincial de Huánuco es equitativa, sin distinciones salariales indebidas entre los diferentes puestos y funciones dentro de la institución?	X		X		X		
3	¿La Municipalidad Provincial de Huánuco proporciona información clara, accesible y comprensible sobre la estructura salarial y los criterios utilizados para determinar los salarios de los empleados administrativos?	X		X		X		
4	¿Existe un ambiente de respeto mutuo y cooperación entre tus colegas en el lugar de trabajo de la Municipalidad Provincial de Huánuco?	X		X		X		
5	¿La Municipalidad Provincial de Huánuco demuestra empatía organizacional al brindar apoyo y comprensión en situaciones personales difíciles que puedan afectar a los empleados administrativos?	X		X		X		
6	¿La comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos de la Municipalidad Provincial de Huánuco es clara, abierta y efectiva, asegurando que todos los empleados administrativos estén bien informados sobre decisiones, procesos y resultados?	X		X		X		
7	¿Cómo personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco tienes la oportunidad de participar en la toma de decisiones que afectan tu trabajo y tus condiciones laborales?	X		X		X		
8	¿La retroalimentación que recibes como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco es clara y específica, permitiéndote identificar tus fortalezas y áreas de mejora según tu desempeño laboral?	X		X		X		
9	¿La información proporcionada por la dirección de la Municipalidad Provincial de Huánuco, dirigida al personal administrativo, es transparente, veraz y precisa?	X		X		X		

10	¿Te sientes valorado y conectado con la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco como parte del personal administrativo?	X		X		X		
11	¿De acuerdo con el régimen laboral en el que te encuentras, la Municipalidad Provincial de Huánuco te proporciona los beneficios adecuados para asegurar tu bienestar y eficiencia en el trabajo?	X		X		X		
12	¿Tu trabajo como personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huánuco refleja un compromiso con los valores y objetivos de la institución?	X		X		X		
13	¿El reconocimiento que recibes como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco aumenta tu sentido de pertenencia y compromiso con la institución?	X		X		X		
14	¿El contrato que tienes con la Municipalidad te proporciona seguridad laboral y estabilidad en tu puesto?	X		X		X		
15	¿La Municipalidad Provincial de Huánuco te proporciona los beneficios laborales correspondientes como personal administrativo?	X		X		X		
16	¿La Municipalidad Provincial de Huánuco reconoce y valora tu nivel de compromiso y dedicación hacia la institución como parte del equipo administrativo?	X		X		X		
17	¿La Municipalidad Provincial de Huánuco valora tus aportes como personal administrativo, otorgándote beneficios y estabilidad a cambio de tu desempeño?	X		X		X		
18	¿Es importante cumplir con los principios éticos y morales establecidos por la Municipalidad Provincial de Huánuco en el ejercicio de tu trabajo como personal administrativo?	X		X		X		

TÍTULO DE LA INVESTIGACION: "JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2024"

NOMBRES Y APELLIDOS DE LA AUTORA: AGURTO MURILLO, SAMANTHA KATIUSKA

Datos del Experto:

Apellidos y Nombres: Mg. Javiera Rojas Jhonatan Trany

DNI: 45649233

Fecha: 10/02/2023

Firma: 



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento del Programa Académico de Maestría en Ciencias Administrativas. En razón a ello se le alcanzará el instrumento motivo de evaluación y presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además pueda hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

Nº de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	¿El salario que recibes como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco es justo en relación con las funciones y responsabilidades que desempeñas dentro de la institución?	X		X		X		

2	¿La remuneración de los empleados administrativos en la Municipalidad Provincial de Huánuco es equitativa, sin distinciones salariales indebidas entre los diferentes puestos y funciones dentro de la institución?	X		X		X		
3	¿La Municipalidad Provincial de Huánuco proporciona información clara, accesible y comprensible sobre la estructura salarial y los criterios utilizados para determinar los salarios de los empleados administrativos?	X		X		X		
4	¿Existe un ambiente de respeto mutuo y cooperación entre tus colegas en el lugar de trabajo de la Municipalidad Provincial de Huánuco?	X		X		X		
5	¿La Municipalidad Provincial de Huánuco demuestra empatía organizacional al brindar apoyo y comprensión en situaciones personales difíciles que puedan afectar a los empleados administrativos?	X		X		X		
6	¿La comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos de la Municipalidad Provincial de Huánuco es clara, abierta y efectiva, asegurando que todos los empleados administrativos estén bien informados sobre decisiones, procesos y resultados?	X		X		X		
7	¿Cómo personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco tienes la oportunidad de participar en la toma de decisiones que afectan tu trabajo y tus condiciones laborales?	X		X		X		
8	¿La retroalimentación que recibes como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco es clara y específica, permitiéndote identificar tus fortalezas y áreas de mejora según tu desempeño laboral?	X		X		X		
9	¿La información proporcionada por la dirección de la Municipalidad Provincial de Huánuco, dirigida al personal administrativo, es transparente, veraz y precisa?	X		X		X		

10	¿Te sientes valorado y conectado con la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco como parte del personal administrativo?	X		X		X		
11	¿De acuerdo con el régimen laboral en el que te encuentras, la Municipalidad Provincial de Huánuco te proporciona los beneficios adecuados para asegurar tu bienestar y eficiencia en el trabajo?	X		X		X		
12	¿Tu trabajo como personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huánuco refleja un compromiso con los valores y objetivos de la institución?	X		X		X		
13	¿El reconocimiento que recibes como personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huánuco aumenta tu sentido de pertenencia y compromiso con la institución?	X		X		X		
14	¿El contrato que tienes con la Municipalidad te proporciona seguridad laboral y estabilidad en tu puesto?	X		X		X		
15	¿La Municipalidad Provincial de Huánuco te proporciona los beneficios laborales correspondientes como personal administrativo?	X		X		X		
16	¿La Municipalidad Provincial de Huánuco reconoce y valora tu nivel de compromiso y dedicación hacia la institución como parte del equipo administrativo?	X		X		X		
17	¿La Municipalidad Provincial de Huánuco valora tus aportes como personal administrativo, otorgándote beneficios y estabilidad a cambio de tu desempeño?	X		X		X		
18	¿Es importante cumplir con los principios éticos y morales establecidos por la Municipalidad Provincial de Huánuco en el ejercicio de tu trabajo como personal administrativo?	X		X		X		

TÍTULO DE LA INVESTIGACION: "JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2024"

NOMBRES Y APELLIDOS DE LA AUTORA: AGURTO MURILLO, SAMANTHA KATIUSKA

Datos del Experto:

Apellidos y Nombres: Mg. Campos Avila Erick A.

DNI: 46939823

Fecha: 28/02/25

Firma: 

ANEXO 5
PANEL FOTOGRÁFICO



