

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



**TESIS**

---

**“Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad  
Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín,  
2025”**

---

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

**AUTOR: Sánchez Soto, Jimmy Jordy**

**ASESOR: Burillo Vela, Julio Cesar**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2026**

U

D

H



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

#### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

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

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión administrativa

**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** (2020)

#### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

#### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

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

#### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 73113176

#### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41352183

Grado/Título: Maestro en ciencias económicas, mención: gestión pública

Código ORCID: 0000-0001-6739-9886

#### DATOS DE LOS JURADOS:

| Nº | APELLIDOS Y NOMBRES              | GRADO                                                    | DNI      | Código ORCID        |
|----|----------------------------------|----------------------------------------------------------|----------|---------------------|
| 1  | Linares Beraun, William Giovanni | Maestro en gestión pública para el desarrollo social     | 07750878 | 0000-0002-4305-7758 |
| 2  | Coronado Chang, Liliana Victoria | Magister en gestión pública                              | 23015516 | 0000-0002-7050-4277 |
| 3  | Gargate Alvarado, Anthony Paolo  | Maestro en ciencias económicas, mención: gestión pública | 44764109 | 0009-0003-0667-417X |



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
P.A. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las **16:00 horas del día 11 del mes de septiembre del año 2026**, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún  
Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang  
Mtro. Anthony Paolo Gargate Alvarado

**Presidente**  
**Secretaria**  
**Vocal**

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 117-2026D-FCEMP-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO PROGRESO, PROVINCIA DE TOCACHE, SAN MARTÍN, 2025"**, presentado por el Bachiller, **SANCHEZ SOTO, Jimmy Jordy**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

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

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo APROBADO con el calificativo cuantitativo de 14 (catorce) y cualitativo de Suficiente (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 17:00 horas del día 11 del mes de septiembre del año 2026, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
Mtro. William Giovanni Linares Beraún  
DNI: 07750878  
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758  
**PRESIDENTE**

  
Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang  
DNI: 23015516  
Código ORCID 0000-0002-7050-4277  
**SECRETARIA**

  
Mtro. Anthony Paolo Gargate Alvarado  
DNI: 44764109  
Código ORCID 0009-0003-0667-417X  
**VOCAL**



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: **JIMMY JORDY SANCHEZ SOTO**, de la investigación titulada **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO PROGRESO, PROVINCIA DE TOCACHE, SAN MARTÍN, 2025"**, con asesor(a): **JULIO CESAR BURILLO VELA**, designado(a) mediante documento: **RESOLUCIÓN N° 983-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH** del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del **24 %** 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, 25 de junio de 2026



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

**Nota:** La presente constancia tendrá una **vigencia de cuatro (4) meses**, conforme a lo establecido en la **Directiva del Software de Identificación de Similitud y Originalidad**, aprobada mediante **Resolución N° 532-2024-P-CD-UDH**.

Vencido dicho plazo, el solicitante deberá realizar nuevamente el procedimiento correspondiente para la emisión de una nueva constancia.

**Válida hasta el 25 de octubre de 2026.**

## 80. JIMMY JORDY SANCHEZ SOTO.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

13%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.udh.edu.pe](https://repositorio.udh.edu.pe)

Fuente de Internet

9%

2

[repositorio.upsc.edu.pe](https://repositorio.upsc.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

3

[distancia.udh.edu.pe](https://distancia.udh.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Nacional San  
Antonio Abad del Cusco

Trabajo del estudiante

1%

5

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

1%



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

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente trabajo, en primer lugar, a Dios, por ser la fuente de sabiduría y fortaleza, a mis padres, quienes, con su presencia, apoyo y confianza, han sido el soporte fundamental a lo largo de mi formación personal como profesional. Quienes me brindaron siempre ejemplos de esfuerzo, responsabilidad y perseverancia, representa para mí una fuente de inspiración permanente que fue motivo de continuar avanzando en momentos desafiantes de este proceso académico.

Asimismo, dedico este trabajo a mi familia, quienes, con palabras de aliento, comprensión, respaldo moral, contribuyeron a mantener viva la motivación para superar los obstáculos de la vida universitaria.

De manera especial, expreso mi reconocimiento a la Universidad de Huánuco, mi casa de estudios, que ha sido pilar para mi formación académica y profesional, brindándome conocimientos, principios, oportunidades, para desarrollar competencias, que hicieron posible la realización del presente trabajo.

Finalmente, extendiendo esta dedicatoria a todas aquellas personas, que de manera u otra, formaron parte de este proceso, con apoyo, orientación y ánimo, permitiéndome consolidar este logro.

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi profundo agradecimiento, en primer lugar, a Dios, por su orientación constante y por las oportunidades brindadas que permitieron alcanzar este objetivo académico.

De manera especial, manifiesto mi sincero reconocimiento a mi casa de estudios, la Universidad de Huánuco, y a los docentes del Programa Académico Profesional de Administración de Empresas, por la formación integral recibida y la exigencia académica que contribuyó de manera significativa a mi desarrollo profesional.

Asimismo, a mi asesor, por su guía técnica, seguimiento permanente y valiosos aportes metodológicos que hicieron posible la adecuada conducción del proceso de investigación.

Finalmente, a la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso y a su equipo de colaboradores, por la apertura, apoyo y facilidades proporcionadas durante el trabajo de campo, fundamentales para la ejecución y culminación de la presente investigación.

## ÍNDICE

|                                              |      |
|----------------------------------------------|------|
| DEDICATORIA .....                            | II   |
| AGRADECIMIENTO .....                         | III  |
| ÍNDICE.....                                  | IV   |
| ÍNDICE DE TABLAS .....                       | VI   |
| ÍNDICE DE FIGURAS.....                       | VIII |
| RESUMEN .....                                | X    |
| ABSTRACT .....                               | XI   |
| INTRODUCCIÓN .....                           | XII  |
| CAPÍTULO I.....                              | 13   |
| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....              | 13   |
| 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....           | 13   |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....          | 15   |
| 1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....                | 15   |
| 1.3. OBJETIVOS .....                         | 15   |
| 1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....                | 15   |
| 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....           | 15   |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN ..... | 16   |
| 1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....           | 16   |
| 1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....           | 16   |
| 1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....       | 16   |
| 1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....  | 17   |
| 1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....     | 17   |
| CAPÍTULO II.....                             | 18   |
| MARCO TEÓRICO .....                          | 18   |
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....  | 18   |
| 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....    | 18   |
| 2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....         | 19   |
| 2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES .....            | 19   |
| 2.2. BASES TEÓRICAS .....                    | 20   |
| 2.2.1. CULTURA ORGANIZACIONAL .....          | 20   |
| 2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL .....            | 23   |
| 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....          | 27   |

|                                      |                                                                       |    |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|----|
| 2.4.                                 | HIPÓTESIS .....                                                       | 29 |
| 2.4.1.                               | HIPÓTESIS GENERAL.....                                                | 29 |
| 2.4.2.                               | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....                                           | 29 |
| 2.5.                                 | VARIABLES.....                                                        | 29 |
| 2.5.1.                               | VARIABLE 1 .....                                                      | 29 |
| 2.5.2.                               | VARIABLE 2 .....                                                      | 29 |
| 2.6.                                 | OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....                                 | 31 |
| CAPÍTULO III.....                    |                                                                       | 33 |
| METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN..... |                                                                       | 33 |
| 3.1.                                 | TIPO DE INVESTIGACIÓN .....                                           | 33 |
| 3.2.                                 | ENFOQUE.....                                                          | 33 |
| 3.3.                                 | ALCANCE O NIVEL.....                                                  | 33 |
| 3.4.                                 | DISEÑO.....                                                           | 33 |
| 3.5.                                 | POBLACIÓN Y MUESTRA.....                                              | 34 |
| 3.5.1.                               | POBLACIÓN .....                                                       | 34 |
| 3.5.2.                               | MUESTRA .....                                                         | 35 |
| 3.6.                                 | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS                       | 35 |
| 3.6.1.                               | TÉCNICA .....                                                         | 35 |
| 3.6.2.                               | INSTRUMENTO.....                                                      | 35 |
| 3.7.                                 | TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA<br>INFORMACIÓN.....   | 35 |
| 3.8.                                 | ASPECTOS ÉTICOS.....                                                  | 36 |
| CAPÍTULO IV.....                     |                                                                       | 37 |
| RESULTADOS.....                      |                                                                       | 37 |
| 4.1.                                 | ANÁLISIS DESCRIPTIVO .....                                            | 37 |
| 4.2.                                 | ANÁLISIS INFERENCIAL.....                                             | 55 |
| CAPÍTULO V.....                      |                                                                       | 59 |
| DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....         |                                                                       | 59 |
| 5.1.                                 | CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE<br>INVESTIGACIÓN ..... | 59 |
| CONCLUSIONES .....                   |                                                                       | 62 |
| RECOMENDACIONES.....                 |                                                                       | 63 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....      |                                                                       | 64 |
| ANEXOS.....                          |                                                                       | 69 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                                                                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1 Operacionalización de las Variables .....                                                                                | 31 |
| Tabla 2 Distribución de la Población .....                                                                                       | 34 |
| Tabla 3 ¿Las instalaciones físicas de este municipio reflejan su imagen corporativa? .....                                       | 37 |
| Tabla 4 ¿Considera que el lenguaje utilizado en este municipio es coherente con su misión y sus valores? .....                   | 38 |
| Tabla 5 ¿Existen normas claras que orienten la conducta en el lugar de trabajo en este municipio? .....                          | 39 |
| Tabla 6 ¿Percibe que la ética y transparencia son importantes en este municipio? .....                                           | 40 |
| Tabla 7 ¿Se siente comprometido con los valores que promueve este municipio? .....                                               | 41 |
| Tabla 8 ¿Este municipio fomenta la innovación y la mejora continua en el trabajo diario? .....                                   | 42 |
| Tabla 9 ¿Siente que pertenece y es parte fundamental de este municipio? .....                                                    | 43 |
| Tabla 10 ¿Considera que trabajar en equipo es una parte fundamental de la cultura de este municipio? .....                       | 44 |
| Tabla 11 ¿Percibe un ambiente de respeto y confianza en las relaciones laborales en este municipio? .....                        | 45 |
| Tabla 12 ¿Considera que su salario es justo en relación con sus funciones y responsabilidades en este municipio? .....           | 46 |
| Tabla 13 ¿Recibe bonos o incentivos que recompensan su desempeño laboral en este municipio? .....                                | 47 |
| Tabla 14 ¿Este municipio ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que considera satisfactorias? .....        | 48 |
| Tabla 15 ¿Tiene acceso a horarios flexibles que le permitan equilibrar su vida laboral y personal en este municipio? .....       | 49 |
| Tabla 16 ¿Considera que este municipio le brinda un ambiente laboral seguro y libre de riesgos? .....                            | 50 |
| Tabla 17 ¿Dispone de los recursos y herramientas necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva en este municipio? ..... | 51 |

|                                                                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 18 ¿Recibe retroalimentación positiva de sus superiores por el trabajo realizado en este municipio?.....                    | 52 |
| Tabla 19 ¿La empresa reconoce públicamente el esfuerzo y logros de sus empleados en este municipio?.....                          | 53 |
| Tabla 20 ¿Recibe apoyo y reconocimiento de sus compañeros y supervisores en el desempeño de sus funciones en este municipio?..... | 54 |
| Tabla 21 Correlación de la Hipótesis General .....                                                                                | 55 |
| Tabla 22 Correlación de la Hipótesis Específica 1 .....                                                                           | 56 |
| Tabla 23 Correlación de la Hipótesis Específica 2 .....                                                                           | 57 |
| Tabla 24 Correlación de la Hipótesis Específica 3 .....                                                                           | 58 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|                                                                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1 ¿Las instalaciones físicas de este municipio reflejan su imagen corporativa? .....                                       | 37 |
| Figura 2 ¿Considera que el lenguaje utilizado en este municipio es coherente con su misión y sus valores? .....                   | 38 |
| Figura 3 ¿Existen normas claras que orienten la conducta en el lugar de trabajo en este municipio? .....                          | 39 |
| Figura 4 ¿Percibe que la ética y transparencia son importantes en este municipio?.....                                            | 40 |
| Figura 5 ¿Se siente comprometido con los valores que promueve este municipio?.....                                                | 41 |
| Figura 6 ¿Este municipio fomenta la innovación y la mejora continua en el trabajo diario? .....                                   | 42 |
| Figura 7 ¿Siente que pertenece y es parte fundamental de este municipio?43                                                        |    |
| Figura 8 ¿Considera que trabajar en equipo es una parte fundamental de la cultura de este municipio? .....                        | 44 |
| Figura 9 ¿Percibe un ambiente de respeto y confianza en las relaciones laborales en este municipio?.....                          | 45 |
| Figura 10 ¿Considera que su salario es justo en relación con sus funciones y responsabilidades en este municipio? .....           | 46 |
| Figura 11 ¿Recibe bonos o incentivos que recompensan su desempeño laboral en este municipio? .....                                | 47 |
| Figura 12 ¿Este municipio ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que considera satisfactorias? .....        | 48 |
| Figura 13 ¿Tiene acceso a horarios flexibles que le permitan equilibrar su vida laboral y personal en este municipio? .....       | 49 |
| Figura 14 ¿Considera que este municipio le brinda un ambiente laboral seguro y libre de riesgos? .....                            | 50 |
| Figura 15 ¿Dispone de los recursos y herramientas necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva en este municipio? ..... | 51 |
| Figura 16 ¿Recibe retroalimentación positiva de sus superiores por el trabajo realizado en este municipio?.....                   | 52 |

|                                                                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 17 ¿La empresa reconoce públicamente el esfuerzo y logros de sus empleados en este municipio?.....                          | 53 |
| Figura 18 ¿Recibe apoyo y reconocimiento de sus compañeros y supervisores en el desempeño de sus funciones en este municipio?..... | 54 |

## RESUMEN

La investigación titulada, Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025, tuvo como objetivo general establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025. La investigación correspondió a una investigación de tipo aplicado, desarrollada bajo un enfoque cuantitativo, a un nivel correlacional y un diseño no experimental transversal, manejando la encuesta con dos cuestionarios para recolectar datos de 45 empleados. Entre los resultados más destacados indican que el 60,00% de los empleados está de acuerdo en considerar que el lenguaje utilizado en este municipio es coherente con su misión y sus valores, y el 53,33% de los empleados está de acuerdo en considerar que este municipio le brinda un ambiente laboral seguro y libre de riesgos. Finalmente, la investigación concluye que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025. Esto se evidencia mediante una significancia bilateral con un P-Valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,903, lo que refleja una correlación positiva muy alta.

**Palabras Clave:** Cultura organizacional, satisfacción laboral, valores compartidos, beneficios económicos, municipalidades.

## ABSTRACT

The research titled Organizational Culture and Job Satisfaction in the District Municipality of Nuevo Progreso, Province of Tocache, San Martín, 2025 aimed to determine the relationship between organizational culture and job satisfaction within this municipal institution. The study corresponded to an applied research approach, developed under a quantitative methodology, with a correlational level and a non-experimental cross-sectional design. Data were collected using the survey technique through the application of two questionnaires administered to a sample of 45 employees of the institution. Among the most relevant findings, 60.00% of the employees agreed that the language used within the municipality was consistent with its mission and institutional values. Likewise, 53.33% indicated that the institution provided a safe and risk-free working environment. Finally, it was concluded that organizational culture was significantly related to job satisfaction in the District Municipality of Nuevo Progreso. This relationship was supported by the bilateral significance value obtained ( $p = 0.000$ ) and Spearman's correlation coefficient ( $\rho = 0.903$ ), which indicated a very high positive correlation between both study variables.

**Keywords:** Organizational culture, job satisfaction, shared values, economic benefits, municipalities.

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis, titulada Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025, tuvo como objetivo general establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025. Tras la contrastación de la hipótesis planteada, se concluye que ambas variables mantienen una relación estadísticamente significativa.

El informe se estructura en cinco capítulos.

El Capítulo I aborda el planteamiento del problema, comprendiendo la descripción y formulación del mismo, los objetivos generales y específicos, así como la justificación, las limitaciones y la viabilidad de la investigación.

El Capítulo II desarrolla el marco teórico, incluyendo los antecedentes relevantes, las bases teóricas, las definiciones conceptuales, las hipótesis y la operacionalización de las variables.

En el Capítulo III se describe el enfoque metodológico del estudio, precisando el tipo de investigación, la población y muestra, además de las técnicas e instrumentos empleados para la recolección de información.

El Capítulo IV presenta los resultados obtenidos, a partir del procesamiento de los datos y la comprobación de las hipótesis.

El Capítulo V expone la discusión de los hallazgos, contrastándolos con estudios previos.

Finalmente, se consignan las conclusiones derivadas del estudio y las recomendaciones formuladas para la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso.

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

Actualmente, las empresas a nivel mundial están en constante transformación debido a la globalización, lo que hace que éstas y sus entornos incluyan elementos físicos, estructurales, funcionales, personales y culturales, todos ellos interconectados y vinculados con sus colaboradores. Sin embargo, según la Organización Internacional del Trabajo (2022), cerca del 85% de los trabajadores en instituciones tanto públicas como privadas manifiestan bajos niveles de satisfacción laboral, situación que se relaciona con culturas organizacionales poco efectivas y que, a su vez, afecta de manera adversa su rendimiento y compromiso laboral. Es por ello que la cultura organizacional debe reflejarse en la satisfacción laboral dentro de las organizaciones que brindan servicios, ya sean públicas o privadas, porque una cultura organizacional débil o negativa disminuye la satisfacción laboral, generando un entorno con empleados que se sienten desvalorizados, desmotivados y desconectados de los objetivos de la organización (Gamero, 2024).

En el ámbito peruano, esta situación se manifiesta a través de una elevada tasa de rotación entre los empleados de las instituciones gubernamentales, porque de acuerdo con la Contraloría General de la República (2022), aproximadamente el 25% del personal que trabaja en organismos estatales, incluyendo las municipalidades, deja su cargo en un período inferior a los dos años, lo que indica un alto nivel de insatisfacción laboral, y un aspecto clave que estas instituciones a menudo pasan por alto es la creación de una cultura organizacional que apoye el logro de sus objetivos, es decir, la cultura organizacional no es considerada un componente esencial de la estrategia organizacional, lo que limita la comprensión de sus elementos fundamentales, esto limita la capacidad de proporcionar retroalimentación sobre los procesos que impactan en los comportamientos organizacionales, dificultando la implementación de

intervenciones planificadas destinadas a modificar las actitudes y conductas del personal, así como a elevar su satisfacción laboral (Juro y Pedraza, 2019).

A nivel regional, una desconexión entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral puede representar una dificultad constante, con repercusiones negativas en el desempeño institucional, porque aproximadamente el 65% de los empleados públicos en regiones como Huánuco reportan niveles bajos de satisfacción laboral, asociados en gran medida a la falta de reconocimiento y a la poca participación en la toma de decisiones (Ministerio de Trabajo, 2022). En este marco, una cultura organizacional deficiente o mal gestionada influye de forma adversa en la percepción de la satisfacción laboral de los servidores públicos, debilitando su compromiso y, por ende, disminuyendo su productividad, en otras palabras, en contextos administrativos gubernamentales caracterizados por estructuras organizacionales altamente jerárquicas y procedimientos burocráticos complejos, existe la ausencia de una cultura organizacional sólida y favorable que facilite la mitigación de estos obstáculos (García y Pérez, 2022).

En la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, ubicada en la Provincia de Tocache, Región San Martín, se identificaron dilemas relacionados con la satisfacción laboral de sus empleados, los cuales se manifiestan en insuficientes beneficios económicos, inadecuadas condiciones de trabajo y un limitado reconocimiento personal y/o social. Se puede deducir que estos dilemas con la satisfacción laboral están vinculada a una inapropiada cultura organizacional en la institución, caracterizada por deficiencias en sus dimensiones clave como los artefactos, que incluyen los símbolos, normas y comportamientos visibles dentro de la institución; los valores compartidos, que deberían orientar las conductas y decisiones de los empleados hacia un objetivo común, pero que parecen carecer de integración y claridad; y los supuestos básicos, que representan las creencias subyacentes acerca de cómo debe funcionar la organización y que en muchos casos se encuentran en conflicto. Por lo tanto, surgió la necesidad de llevar a cabo esta investigación para establecer de qué manera la cultura organizacional se

relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, institución que brinda servicios públicos a la comunidad.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

¿De qué manera los artefactos se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025?

¿De qué manera los valores compartidos se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025?

¿De qué manera los supuestos básicos se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Establecer la relación entre los artefactos y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025.

Establecer la relación entre los valores compartidos y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025.

Establecer la relación entre los supuestos básicos y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025.

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

##### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

Esta investigación es relevante, porque según García (2010), la base teórica debe construirse a partir de un análisis detallado y cuidadoso del marco teórico y conceptual relacionado con el tema. Esto implica identificar las teorías, conceptos y antecedentes importantes que fundamentan el problema, y explicar de qué manera el estudio ayuda a ampliar o enriquecer el conocimiento ya establecido. Es decir, establece la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en instituciones dedicadas a la prestación de servicios públicos, para mejorar el clima laboral, la productividad y la eficiencia en la gestión pública.

##### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Esta investigación es relevante porque sus resultados proporcionan información esencial a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, lo que permite optimizar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, contribuyendo así a la mejora del ambiente laboral y el desempeño de la institución.

##### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

La presente investigación es relevante porque mediante la utilización de métodos cuantitativos, como las encuestas, junto con sus respectivos instrumentos, los que fueron elegidos por su precisión y eficiencia en la recopilación de datos, se alinearon con los objetivos del

estudio para cuantificar fenómenos y contrastar hipótesis, asimismo, se facilitan como modelos para estudiantes en sus investigaciones futuras.

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

Esta investigación no presentó limitaciones u obstáculos significativos a lo largo de su desarrollo, lo que permitió una ejecución fluida y sin impedimentos que puedan afectar la validez o alcance de los resultados.

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

Esta investigación fue viable, apoyada en un equipo humano especializado y capacitado para ejecutar todas las etapas del proyecto. Además, contó con un respaldo financiero propio del investigador que garantizó la adquisición de los recursos necesarios, permitiendo una implementación sin dificultades. La infraestructura tecnológica disponible facilitó la ejecución eficiente de las actividades planificadas, asegurando que cada fase se desarrolle en línea con los objetivos propuestos. En conjunto, estos elementos consolidaron la factibilidad de la investigación, aumentando su potencial de éxito y contribución significativa en el campo de estudio.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

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

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

Baltazar et al. (2022) en su investigación sustentan que el objetivo fue determinar la relación entre la cultura organizacional, satisfacción laboral con el desempeño de trabajadores de la salud. La metodología contó con un estudio correlacional y analítico, en 125 trabajadores seleccionados con muestreo probabilístico y se excluyeron a trabajadores con seis meses de antigüedad. En conclusión, se determinó que existió relación moderada estadísticamente significativa en tres dimensiones de la cultura organizacional y dos dimensiones del desempeño laboral; adaptabilidad con relaciones interpersonales y calidad con  $p=0.01$ ; consistencia con calidad y relaciones interpersonales con  $p=0.01$ ; misión con calidad y relaciones interpersonales con  $p=0.01$ .

Molina et al. (2020), los autores mencionan como objetivo identificar si la cultura organizacional es predominante en la satisfacción laboral de una empresa comercial, con una metodología de corte cuantitativo, para una muestra de 39 empleados de diferentes niveles jerárquicos. Los resultados muestran que la mayoría de los participantes son hombres (92%), con un porcentaje significativo de casados (54%) y una edad predominante entre 31 y 35 años (38%). En cuanto al nivel educativo, un tercio de los encuestados (33%) tiene educación secundaria. La mayoría trabaja como empleados operativos (92%) y casi la mitad (44%) lleva entre 6 y 10 años en la misma empresa. Asimismo, llegaron a la conclusión que se correlacionaron las dimensiones para conocer la relación causal, la cual de acuerdo con los datos se manifiesta una ligera relación negativa entre el tipo de cultura clan y el factor de satisfacción con la relación con sus superiores, así como una relación

baja entre los tipos de cultura adhocrática y jerarquizada con relación al factor satisfacción con el entorno físico en el trabajo.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Nina (2022), el autor sustenta que su objetivo fue analizar la cultura organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral del personal administrativo del Distrito Fiscal de Puno, periodo 2016-2017. El método fue cuantitativo y tuvo un alcance correlacional descriptivo y el diseño no experimental transversal, para una muestra de 148 personas del nivel administrativo. Se concluye que existe una correlación fuerte entre las variables ( $r = 0,884$ ) y es significativa ( $p = 0,01$ ) por lo que se practica una buena cultura organizacional, y a la vez se genera mayor satisfacción laboral del personal administrativo.

Hernández (2022) en su trabajo de investigación establece que tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal docente de una universidad privada de educación superior de Lima. La investigación fue descriptiva correlacional con diseño cuantitativo, transversal, para una muestra de 400 docentes. En conclusión, se determinó una correlación débil entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ( $\rho=0,094$ ); así como entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional ( $\rho=0,230$ ).

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Angulo y Campos (2020), los autores mencionan como objetivo determinar en qué medida se relaciona la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la Empresa INDAPRO S.A.C. Huánuco, con un enfoque cuantitativo y es de nivel correlacional. Concluyendo que la cultura organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal que labora en la empresa INDAPRO S.A.C. Huánuco, con un valor de significancia de 0,002 que es menor al p valor de 0,05.

De La Mata (2022), en su investigación menciona como objetivo determinar el grado de importancia de la satisfacción laboral. La investigación fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental, transversal con una muestra de 60 trabajadores que actualmente laboran en dicha institución. se concluye que la cultura organizacional está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores, teniendo un coeficiente de correlación de 0.597, interpretándose como una correlación positiva moderada. Además, el nivel de significancia es menor que 0.05 ( $p=0.001<0.05$ ), esto indica que si existe relación entre las variables.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. CULTURA ORGANIZACIONAL**

#### **DEFINICIONES**

Según Robbins y Judge (2017), la cultura organizacional se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás (p. 527).

Schein (2004) define la cultura organizacional como un conjunto de supuestos básicos que un grupo ha inventado, descubierto o desarrollado en el proceso de aprender a enfrentar sus problemas de adaptación externa e integración interna, y que han funcionado lo suficientemente bien como para ser considerados válidos y, por lo tanto, deben ser enseñados a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas (p. 25). Los componentes de la cultura organizacional según este autor, se dividen en tres niveles, los cuales son fundamentales para entender cómo opera y se estructura la cultura dentro de una organización. Estos niveles son:

#### **DIMENSIONES DE CULTURA ORGANIZACIONAL**

##### **D1: ARTEFACTOS**

Schein (2004) sostiene que los artefactos son los elementos

visibles y tangibles de la cultura organizacional, como el diseño del espacio de trabajo, el estilo de vestimenta, la tecnología empleada y los comportamientos observables. Los artefactos representan el nivel más superficial de la cultura, aunque no siempre reflejan los valores y supuestos subyacentes.

Cameron y Quinn (2006) afirman que los artefactos representan los elementos perceptibles y concretos de la cultura corporativa, como disposición física, idioma utilizado, tradiciones, símbolos y las celebraciones que se pueden apreciar dentro de la organización.

## **INDICADORES**

### **• ESTRUCTURA FÍSICA**

La estructura física se refiere a todos los elementos materiales y palpables que integran el espacio laboral y que representan la cultura de la organización (Schein, 2004).

### **• LENGUAJE Y SÍMBOLOS**

El lenguaje y símbolos reflejan la forma en que una organización utiliza el idioma y los símbolos es esencial para reflejar su identidad y cultura, sirviendo como herramientas clave para la comunicación tanto dentro como fuera de la entidad (Schein, 2004).

### **• NORMAS VISIBLES**

Las normas visibles son aquellas directrices y acciones que se perciben y que influyen en la conducta de quienes forman parte de una organización (Schein, 2004).

## **D2: VALORES COMPARTIDOS**

Schein (2004) sostiene que los valores compartidos son los principios y normas que guían el comportamiento de los miembros de la organización y que se consideran importantes. Estos valores sirven como una guía para la toma de decisiones y el comportamiento dentro

de la organización, y son menos visibles que los artefactos, pero más conscientes que los supuestos básicos.

Cameron y Quinn (2006) afirman que los valores compartidos son las convicciones y metas que los integrantes de una organización tienen en común y que consideran fundamentales para definir quiénes son y cómo operan.

## **INDICADORES**

### **•ÉTICA Y TRANSPARENCIA**

La ética y transparencia implican el compromiso con la honestidad y la apertura en todas las relaciones organizacionales, fomentando la confianza y la responsabilidad (Schein, 2004).

### **•COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

El compromiso organizacional es el apego moral a la organización, con la voluntad de esforzarse en su nombre (Schein, 2004).

### **•INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA**

La innovación y mejora continua implica la búsqueda constante de formas de mejorar los procesos y productos mediante enfoques innovadores (Schein, 2004).

## **D3: SUPUESTOS BÁSICOS**

Schein (2004) sostiene que los supuestos básicos constituyen el nivel más profundo y menos consciente de la cultura organizacional. Son las creencias y percepciones básicas que los miembros de la organización dan por sentadas y que rara vez se cuestionan. Estos supuestos son difíciles de cambiar, ya que forman la esencia de la identidad organizacional y como sus miembros interpretan su entorno.

Cameron y Quinn (2006) afirman que los supuestos básicos consisten en las creencias y percepciones subconscientes que están

firmemente arraigadas y que influyen en la manera en que las personas actúan y perciben su entorno dentro de la organización.

## **INDICADORES**

### **• SENTIDO DE PERTENENCIA**

El sentido de pertenencia es una necesidad humana fundamental que impulsa a las personas a buscar relaciones cercanas y aceptación social (Schein, 2004).

### **• TRABAJO EN EQUIPO**

El trabajo en equipo implica interacción positiva, cooperación y responsabilidad compartida entre sus miembros (Schein, 2004).

### **• RESPETO Y CONFIANZA**

El respeto fomenta relaciones de confianza mutua, mientras que la confianza se basa en la percepción de integridad y competencia (Schein, 2004).

## **2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL**

### **DEFINICIONES**

Robbins y Judge (2017) definen a la satisfacción laboral como un sentimiento positivo de un puesto de trabajo, que surge de la evaluación de sus características, lo que conlleva a sentimientos positivos, de lo contrario, alberga sentimientos negativos (p. 78).

Según Palma (2005), la satisfacción laboral es la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relaciones con otros miembros y con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y el desempeño de esta. Por lo tanto, se evidencia que el enfoque que la considera como el conjunto de conductas y actitudes de los

colaboradores frente a su trabajo y las labores que lleva a cabo. Para la autora las dimensiones que permiten evaluar la satisfacción laboral o la actitud que manifiesta el colaborador, son los factores siguientes:

## **DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL**

### **D1: BENEFICIOS ECONÓMICOS**

Palma (2005) manifestó que los beneficios económicos están relacionados a la satisfacción laboral porque comprenden temas como el nivel de sueldo respecto a la labor realizada, el sentimiento sobre la remuneración, el grado de satisfacción en cuanto al pago, la sensación de explotación y las expectativas económicas. Es decir, son factores externos que permiten que el colaborador no se sienta insatisfecho por el sueldo que recibe a cambio de su labor. Por ello, se debe proporcionar recompensas justas acorde al trabajo que se ejecuta.

De acuerdo con Locke (1976), los beneficios económicos en el trabajo hacen referencia a la percepción que tiene el trabajador acerca de la paga y los beneficios financieros que obtiene, evaluándolos como apropiados y equitativos en comparación con lo que esperaba y con las condiciones del mercado laboral.

## **INDICADORES**

### **•SALARIO JUSTO**

Un salario justo es aquel ingreso económico que recibe un empleado, el cual es adecuado para satisfacer sus necesidades fundamentales, asegurar una vida digna y valorar su contribución en el trabajo, fomentando de esta manera la igualdad y la justicia social (Palma, 2005).

### **•BONIFICACIONES**

Las bonificaciones son incentivos adicionales que una organización proporciona a sus colaboradores, suelen estar vinculadas al logro de

objetivos, al desempeño destacado o a ciertos logros particulares. Estas bonificaciones tienen como propósito estimular y valorar el esfuerzo de los empleados (Palma, 2005).

#### **• OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO**

Las oportunidades de crecimiento corresponden a las posibilidades que una empresa ofrece a sus colaboradores para potenciar sus capacidades, progresar en su trayectoria laboral y mejorar sus condiciones de trabajo con el paso del tiempo (Palma, 2005).

### **D2: CONDICIONES DE TRABAJO**

Palma (2005) manifestó que las condiciones de trabajo que están vinculadas a la satisfacción laboral abarcan aspectos como la distribución física, el nivel de confort del ambiente, el gusto por el horario, la calidad de trabajo a partir de las buenas relaciones con los jefes, el nivel de comodidad, el grado de incomodidad en cuanto al horario, la comodidad en la ubicación física, la existencia de comodidades para el buen desempeño y la valorización del esfuerzo de superiores. Es decir, implican una evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.

De acuerdo con Spector (1992), las condiciones de trabajo abarcan todos los elementos del entorno en el que se desempeña el empleado, tales como el ambiente físico, las medidas de seguridad, la intensidad de la carga laboral y la accesibilidad a los recursos esenciales para realizar sus tareas de manera efectiva.

### **INDICADORES**

#### **• HORARIOS FLEXIBLES**

Los horarios flexibles permiten a los empleados ajustar sus jornadas laborales según sus requerimientos individuales, favoreciendo

una mejor conciliación entre sus responsabilidades profesionales y sus asuntos personales (Palma, 2005).

#### **•SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO**

La seguridad en el lugar de trabajo se refiere a las condiciones y acciones que garantizan la protección de los trabajadores frente a peligros físicos y emocionales, fomentando así un ambiente de trabajo que sea tanto saludable como seguro. (Palma, 2005).

#### **•RECURSOS PARA EL TRABAJO**

Los recursos para el trabajo son medios destinados a la labor que incluyen todos los componentes físicos, tecnológicos y humanos, facilitando que los empleados realicen sus tareas de manera efectiva (Palma, 2005).

### **D3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL**

Palma (2005) manifestó que el reconocimiento personal y/o social que determina la satisfacción o insatisfacción del personal implica rasgos que se vinculan al sentimiento de maltrato por parte de la empresa, el nivel de distancia en las relaciones interpersonales, el grado de magnitud de las tareas, el trabajo en equipo y el reconocimiento del esfuerzo por las horas extras. Es decir, revela la tendencia evaluativa del trabajo, el reconocimiento propio o de personas asociadas, con respecto a los logros o por el impacto de estos en resultados indirectos.

De acuerdo con Hackman y Oldham (1976), el reconocimiento personal y/o social en el entorno laboral se relaciona con la sensación del empleado de ser valorado y respetado por su aporte, aspecto que afecta su autoestima y su motivación interna.

#### **INDICADORES:**

#### **•RETROALIMENTACIÓN POSITIVA**

La retroalimentación positiva es una valoración auténtica o

comentario que una persona obtiene en relación con su rendimiento, actitud o éxito, la cual ayuda a fortalecer su confianza y estimular su entusiasmo (Palma, 2005).

#### **•RECONOCIMIENTO PÚBLICO**

El reconocimiento público se refiere a la acción de mostrarse conforme y destacar públicamente los logros o conductas positivas de un individuo frente a una audiencia o comunidad, con el fin de fortalecer su autoestima y estimular su motivación (Palma, 2005).

#### **•APOYO DE COMPAÑEROS Y SUPERVISORES**

El apoyo de compañeros y supervisores se refiere al apoyo, guía y ayuda proporcionada por colaboradores e inspectores, lo cual favorece el reconocimiento del esfuerzo realizado y promueve el crecimiento individual y social (Palma, 2005).

### **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

#### **1. COMPROMISO**

Es un tipo de acuerdo en el que las partes asumen determinadas obligaciones, funcionando como un contrato implícito o no escrito (Cárdenas, 2004).

#### **2. COMUNICACIÓN**

Es el proceso mediante el cual se intercambian información, ideas, pensamientos y emociones entre personas o grupos (Ardila et al., 2015).

#### **3. CULTURA**

Representa el estilo de vida de una sociedad en su conjunto e incluye normas de conducta, vestimenta, idioma, religión, rituales, arte y otros aspectos (Soria, 2011).

#### **4. DESEMPEÑO**

Es resultado directo de la habilidad de una persona y de su motivación para llevar a cabo un trabajo (Robbins y Judge, 2017).

#### **5. LIDERAZGO**

Es la habilidad de influir y dirigir a un grupo de personas hacia el logro de metas y objetivos compartidos (Robbins y Judge, 2017).

#### **6. MOTIVACIÓN**

Es el conjunto de razones, deseos o necesidades que impulsan a una persona a realizar una acción o lograr un objetivo (Ardila et al., 2015).

#### **7. MUNICIPALIDAD**

Es una entidad administrativa con diversas funciones y responsabilidades, cuya importancia radica en asegurar el bienestar y la calidad de vida de sus ciudadanos (Cárdenas, 2004).

#### **8. ORGANIZACIÓN**

Es un conjunto de individuos estructurados que colaboran de manera coordinada para alcanzar metas u objetivos específicos (Cárdenas, 2004).

#### **9. SATISFACCIÓN**

Es el proceso de cumplir una necesidad, deseo o anhelo, o la sensación que se experimenta al lograrlo (Robbins y Judge, 2017).

#### **10. SERVICIO PÚBLICO**

Es toda actividad orientada a satisfacer las necesidades de la comunidad, en la cual el Estado tiene un rol de control sobre dicha actividad (Soria, 2011).

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

Los artefactos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025.

Los valores compartidos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025.

Los supuestos básicos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE 1**

Cultura organizacional

#### **DIMENSIONES:**

- Artefactos
- Valores compartidos
- Supuestos básicos

### **2.5.2. VARIABLE 2**

Satisfacción laboral

**DIMENSIONES:**

- Beneficios económicos
- Condiciones de trabajo
- Reconocimiento personal y/o social

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 1**

Operacionalización de las Variables

| Variables              | Dimensiones           | Indicadores                  | Ítems                                                                                                          |
|------------------------|-----------------------|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cultura organizacional | Artefactos            | Estructura física            | 1. ¿Las instalaciones de este municipio reflejan la imagen corporativa y cultura organizacional?               |
|                        |                       | Lenguaje y símbolos          | 2. ¿Considera que el lenguaje utilizado en este municipio es coherente con sus valores y misión?               |
|                        |                       | Normas visibles              | 3. ¿Existen normas claras que orienten la conducta en el lugar de trabajo en este municipio?                   |
|                        | Valores compartidos   | Ética y transparencia        | 4. ¿Percibe que la ética y transparencia son importantes en este municipio?                                    |
|                        |                       | Compromiso organizacional    | 5. ¿Se siente comprometido con los valores que promueve este municipio?                                        |
|                        |                       | Innovación y mejora continua | 6. ¿Este municipio fomenta la innovación y la mejora continua en el trabajo diario?                            |
|                        |                       | Sentido de pertenencia       | 7. ¿Siente que pertenece y es parte fundamental de este municipio?                                             |
|                        | Supuestos básicos     | Trabajo en equipo            | 8. ¿Considera que trabajar en equipo es una parte fundamental de la cultura de este municipio?                 |
|                        |                       | Respeto y confianza          | 9. ¿Percibe un ambiente de respeto y confianza en las relaciones laborales en este municipio?                  |
|                        |                       | Salario justo                | 10. ¿Considera que su salario es justo en relación con sus funciones y responsabilidades en este municipio?    |
| Satisfacción laboral   | Beneficios económicos | Bonificaciones               | 11. ¿Recibe bonos o incentivos que recompensan su desempeño laboral en este municipio?                         |
|                        |                       | Oportunidades de crecimiento | 12. ¿Este municipio ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que considera satisfactorias? |

|                                    |                                    |                                                                                                                        |
|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Condiciones de trabajo             | Horarios flexibles                 | 13.¿Tiene acceso a horarios flexibles que le permitan equilibrar su vida laboral y personal en este municipio?         |
|                                    | Seguridad en el lugar de trabajo   | 14.¿Considera que este municipio le brinda un ambiente laboral seguro y libre de riesgos?                              |
|                                    | Recursos para el trabajo           | 15.¿Dispone de los recursos y herramientas necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva en este municipio?   |
| Reconocimiento personal y/o social | Retroalimentación positiva         | 16.¿Recibe retroalimentación positiva de sus superiores por el trabajo realizado en este municipio?                    |
|                                    | Reconocimiento público             | 17.¿La empresa reconoce públicamente el esfuerzo y logros de sus empleados en este municipio?                          |
|                                    | Apoyo de compañeros y supervisores | 18.¿Recibe apoyo y reconocimiento de sus compañeros y supervisores en el desempeño de sus funciones en este municipio? |

---

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue aplicada, porque se basó en un enfoque científico dirigido a resolver problemas prácticos o analizar situaciones reales, utilizando hipótesis científicas que han sido previamente validadas (Hernández et al., 2014).

#### 3.2. ENFOQUE

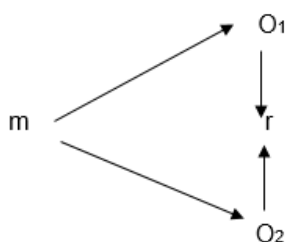
Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo, enfocado en la recolección de datos para validar hipótesis mediante cálculos numéricos y análisis estadísticos, con el fin de crear modelos de comportamiento y evaluar teorías (Hernández et al., 2014).

#### 3.3. ALCANCE O NIVEL

Este estudio adoptó un enfoque correlacional, ya que se enfocó en identificar las relaciones entre variables utilizando un criterio predecible para una población específica (Hernández et al., 2014).

#### 3.4. DISEÑO

Este estudio adoptó un diseño no experimental, lo que implicó que no se manipularon las variables de manera intencional; en cambio, se observaron los fenómenos en su entorno natural para su análisis. Además, fue de corte transversal, ya que los datos se recopilaban en un único momento o periodo específico (Hernández et al., 2014). El diseño para este estudio fue el siguiente:



Donde:

m: Muestra.

O<sub>1</sub>: Cultura organizacional.

r: Relación de las variables.

O<sub>2</sub>: Satisfacción laboral.

### 3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.5.1. POBLACIÓN

La población estuvo integrada por todos los empleados de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso. Según referencia del Encargado de la Oficina de Personal en la entidad laboran 45 empleados, por lo tanto, esto fue considerado como tamaño de la población para la presente investigación.

**Tabla 2**

*Distribución de la Población*

| ÁREAS                                                   | CANTIDAD  |
|---------------------------------------------------------|-----------|
| Gerencia municipal                                      | 02        |
| Secretaría general                                      | 02        |
| Oficina de asesoría                                     | 01        |
| Oficina de control institucional                        | 01        |
| Oficina de procaduría municipal                         | 01        |
| Subgerencia de administración tributaria                | 05        |
| Subgerencia de administración y finanzas                | 05        |
| Subgerencia de planeamiento y presupuesto               | 05        |
| Subgerencia de infraestructura y desarrollo urbano      | 05        |
| Subgerencia de desarrollo social                        | 05        |
| Subgerencia de servicios públicos y comunales           | 09        |
| Subgerencia de desarrollo económico y gestión ambiental | 02        |
| Subgerencia de gestión del riesgo de desastres          | 02        |
| <b>TOTAL</b>                                            | <b>45</b> |

Nota. La tabla muestra información extraída de la Oficina de Personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso.

### **3.5.2. MUESTRA**

En esta investigación se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando a la población en su tamaño total debido a su reducido número. Así, la muestra fue igual a la población, es decir, 45 empleados.

## **3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Esta investigación utilizó la encuesta como técnica para la recolección de datos, empleando dos cuestionarios como instrumentos para obtener información sobre la cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso.

### **3.6.1. TÉCNICA**

La encuesta es una técnica que implica obtener datos a través del uso de herramientas organizadas, como cuestionarios, dirigidas a un grupo de personas seleccionadas, con el propósito de describir rasgos, actitudes o conductas de un segmento determinado de la población (Hernández et al., 2014).

### **3.6.2. INSTRUMENTO**

El cuestionario consiste en una serie de preguntas organizadas con el propósito de recopilar datos concretos de los participantes, es decir, es uno de los métodos más utilizados en procesos de investigación y puede incluir diversos tipos de interrogantes, como abiertas, cerradas o de selección múltiple, entre otras opciones (Hernández et al., 2014).

## **3.7. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

Esta investigación empleó la estadística básica como técnica para procesar y analizar los datos, utilizando los programas Excel y SPSS como herramientas para ello. Asimismo, se manejó el Microsoft Word y el PowerPoint para la presentación de la información obtenida en este estudio.

Microsoft Excel es un programa de software que ayuda en la gestión, interpretación y exhibición de datos cuantitativos y estadísticos de forma efectiva y visual (Gutiérrez, 2014).

SPSS es un software diseñado para simplificar el análisis estadístico de conjuntos extensos de datos, y es comúnmente empleado en estudios académicos y en el ámbito profesional (García, 2012).

Microsoft Word, también conocido como MS Word, es una plataforma ampliamente utilizada para la edición de textos, tiene como función principal facilitar la elaboración de diversos tipos de documentos, incluyendo folletos, cartas, materiales educativos, exámenes, cuestionarios y tareas asignadas a los estudiantes (Escuela Nacional de Políticas Públicas, 2022).

PowerPoint es una herramienta diseñada para elaborar presentaciones en forma de diapositivas, la cual facilita la inclusión de textos, videos o imágenes en cada una de ellas. Además, ofrece diversas opciones de efectos y animaciones que ayudan a que la presentación sea más atractiva y enérgica (Instituto Politécnico Nacional, s/f).

### **3.8. ASPECTOS ÉTICOS**

La investigación se desarrolló respetando los principios éticos fundamentales que rigen la actividad científica, garantizando la integridad del proceso y la protección de los participantes. En este sentido, los trabajadores fueron previamente informados sobre los objetivos del estudio, su participación voluntaria y el uso académico de la información recopilada. Asimismo, se aseguró la confidencialidad y el anonimato de los participantes, resguardando sus datos personales y utilizando la información únicamente con fines investigativos. Del mismo modo, se respetaron los principios de no maleficencia y beneficencia, evitando cualquier tipo de daño y orientando el estudio a generar aportes para la mejora institucional. Finalmente, se mantuvo la honestidad académica, citando adecuadamente las fuentes y presentando los resultados de manera veraz, sin manipulación de la información.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

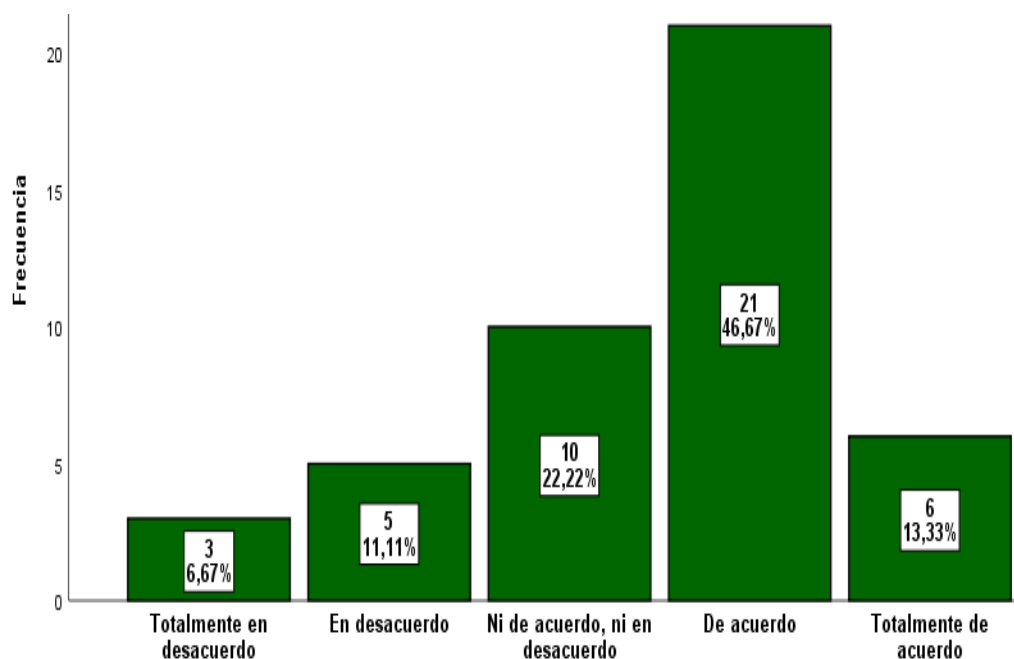
**Tabla 3**

*¿Las instalaciones físicas de este municipio reflejan su imagen corporativa?*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo        | 3          | 6,67       |
| En desacuerdo                   | 5          | 11,11      |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 10         | 22,22      |
| De acuerdo                      | 21         | 46,67      |
| Totalmente de acuerdo           | 6          | 13,33      |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 1**

*¿Las instalaciones físicas de este municipio reflejan su imagen corporativa?*



#### **Análisis e interpretación:**

En la Figura 1, se considera que el 46,67% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, está de acuerdo que las instalaciones físicas de este municipio reflejan su imagen corporativa, mientras que el 22,22% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 13,33% está totalmente de acuerdo, el 11,11% está en desacuerdo y el 6,67% está totalmente en desacuerdo.

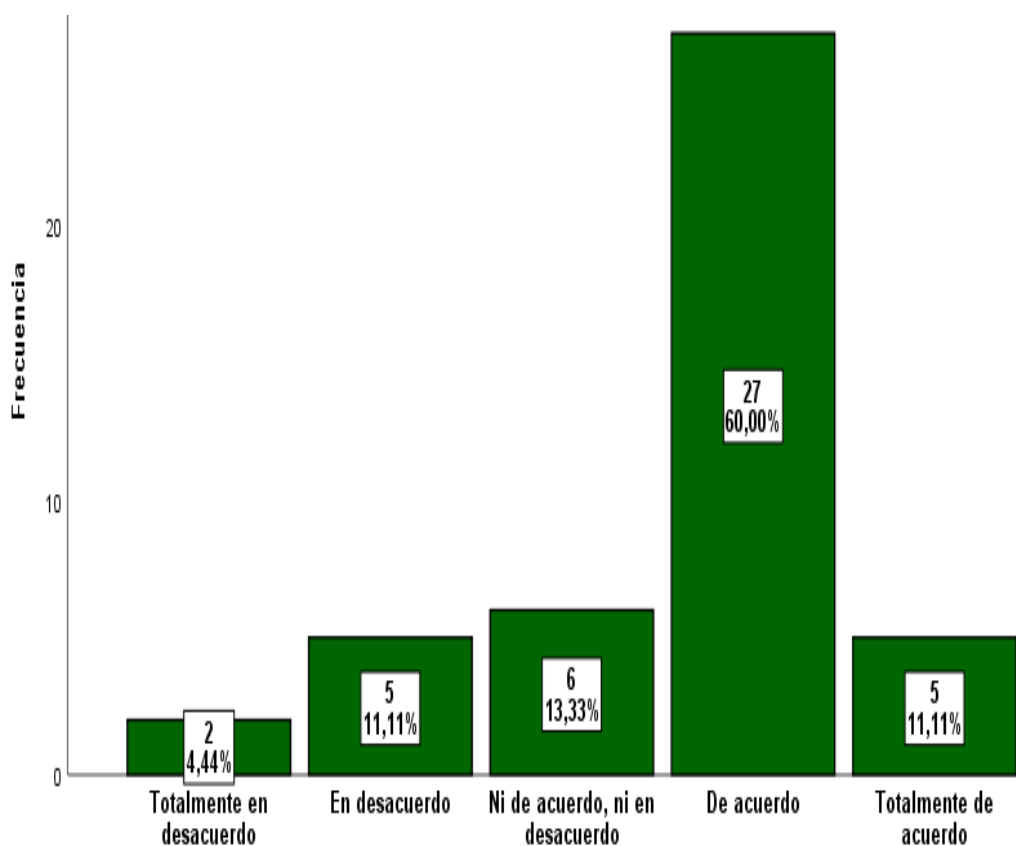
**Tabla 4**

*¿Considera que el lenguaje utilizado en este municipio es coherente con su misión y sus valores?*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo        | 2          | 4,44       |
| En desacuerdo                   | 5          | 11,11      |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 6          | 13,33      |
| De acuerdo                      | 27         | 60,00      |
| Totalmente de acuerdo           | 5          | 11,11      |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 2**

*¿Considera que el lenguaje utilizado en este municipio es coherente con su misión y sus valores?*



#### **Análisis e interpretación:**

En la Figura 2, se considera que el 60,00% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, está de acuerdo que considera que el lenguaje utilizado en este municipio es coherente con su misión y sus valores, mientras que el 13,33% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 11,11% está en desacuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente, mientras que el 4,44% está totalmente en desacuerdo.

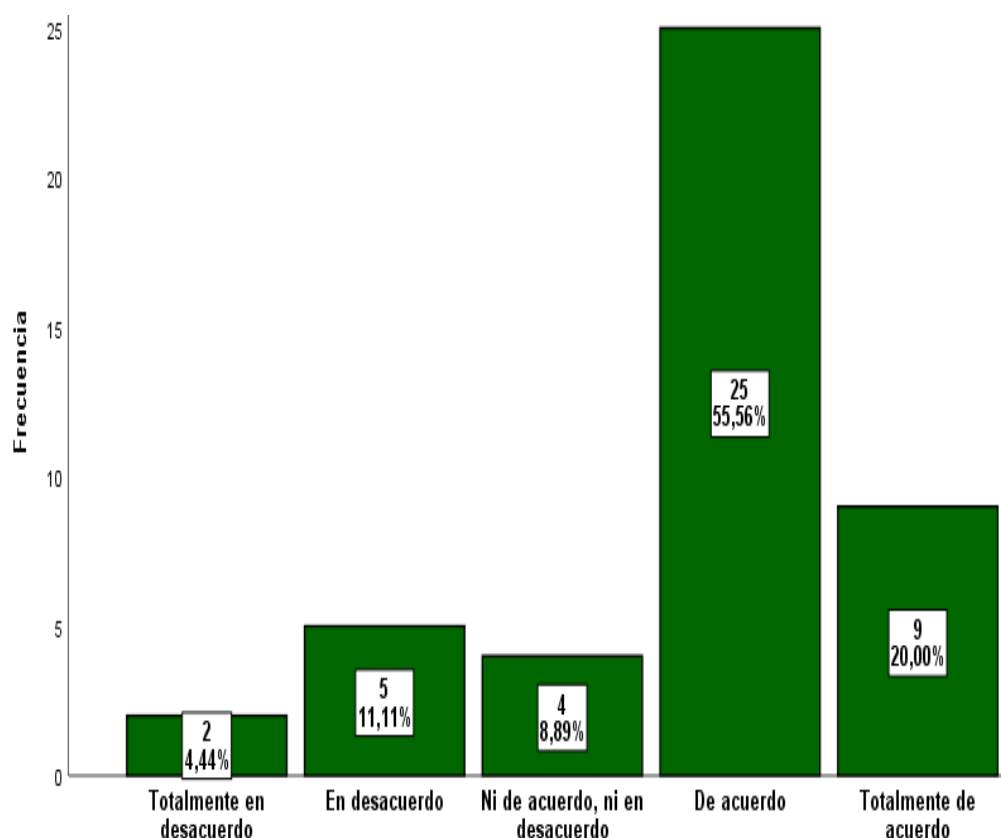
**Tabla 5**

*¿Existen normas claras que orienten la conducta en el lugar de trabajo en este municipio?*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo        | 2          | 4,44       |
| En desacuerdo                   | 5          | 11,11      |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 4          | 8,89       |
| De acuerdo                      | 25         | 55,56      |
| Totalmente de acuerdo           | 9          | 20,00      |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 3**

*¿Existen normas claras que orienten la conducta en el lugar de trabajo en este municipio?*



### **Análisis e interpretación:**

En la Figura 3, se considera que el 55,56% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, está de acuerdo que existen normas claras que orienten la conducta en el lugar de trabajo en este municipio, mientras que el 20,00% está totalmente de acuerdo, el 11,11% está en desacuerdo, el 8,89% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 4,44% está totalmente en desacuerdo.

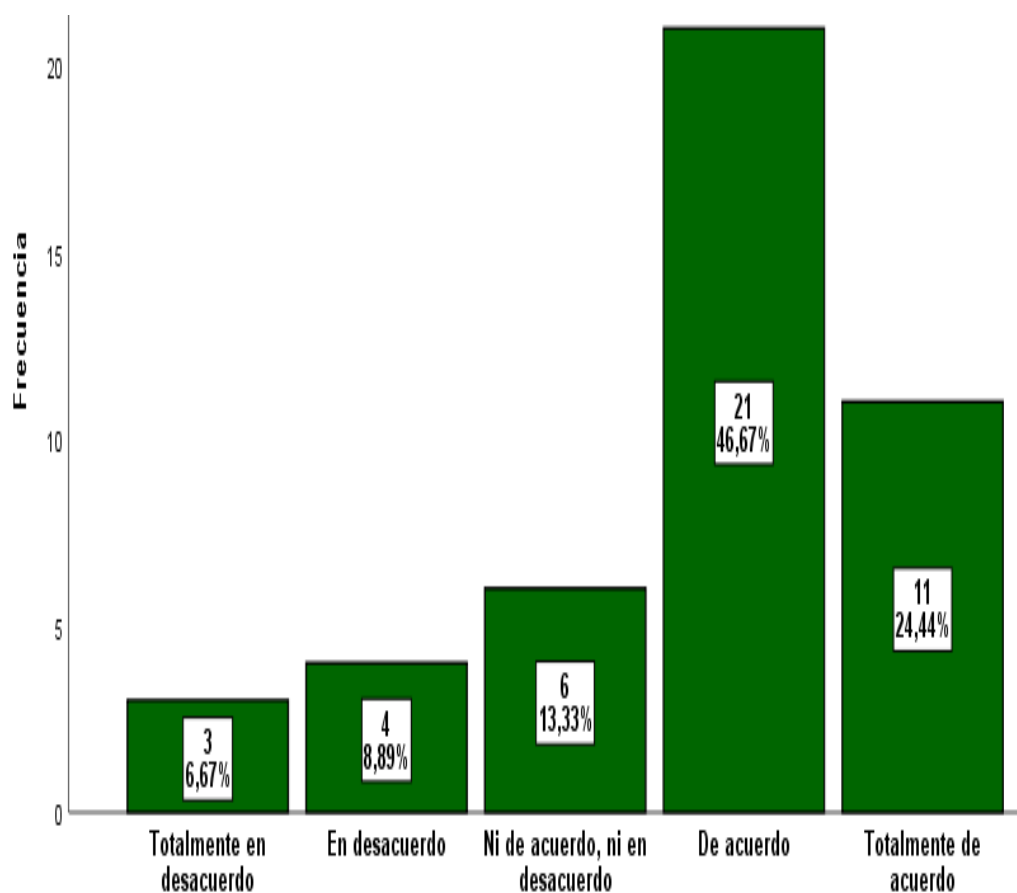
**Tabla 6**

*¿Percibe que la ética y transparencia son importantes en este municipio?*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo        | 3          | 6,67       |
| En desacuerdo                   | 4          | 8,89       |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 6          | 13,33      |
| De acuerdo                      | 21         | 46,67      |
| Totalmente de acuerdo           | 11         | 24,44      |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 4**

*¿Percibe que la ética y transparencia son importantes en este municipio?*



### **Análisis e interpretación:**

En la Figura 4, se considera que el 46,67% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, está de acuerdo que percibe que la ética y transparencia son importantes en este municipio, mientras que el 24,44% está totalmente de acuerdo, el 13,33% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 8,89% está en desacuerdo y el 6,67% está totalmente en desacuerdo.

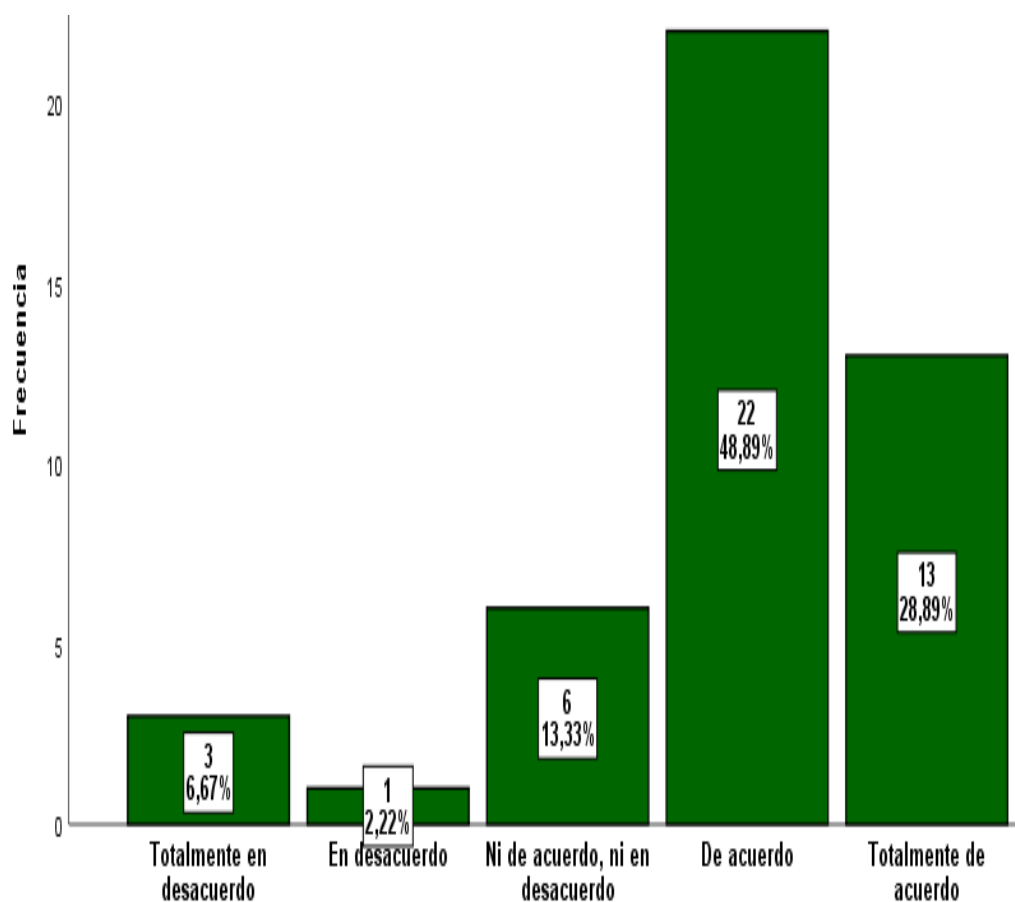
**Tabla 7**

*¿Se siente comprometido con los valores que promueve este municipio?*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo        | 3          | 6,67       |
| En desacuerdo                   | 1          | 2,22       |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 6          | 13,33      |
| De acuerdo                      | 22         | 48,89      |
| Totalmente de acuerdo           | 13         | 28,89      |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 5**

*¿Se siente comprometido con los valores que promueve este municipio?*



### **Análisis e interpretación:**

En la Figura 5, se considera que el 48,89% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, está de acuerdo que se siente comprometido con los valores que promueve este municipio, mientras que el 28,89% está totalmente de acuerdo, el 13,33% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 6,67% está totalmente de acuerdo y el 2,22% está en desacuerdo.

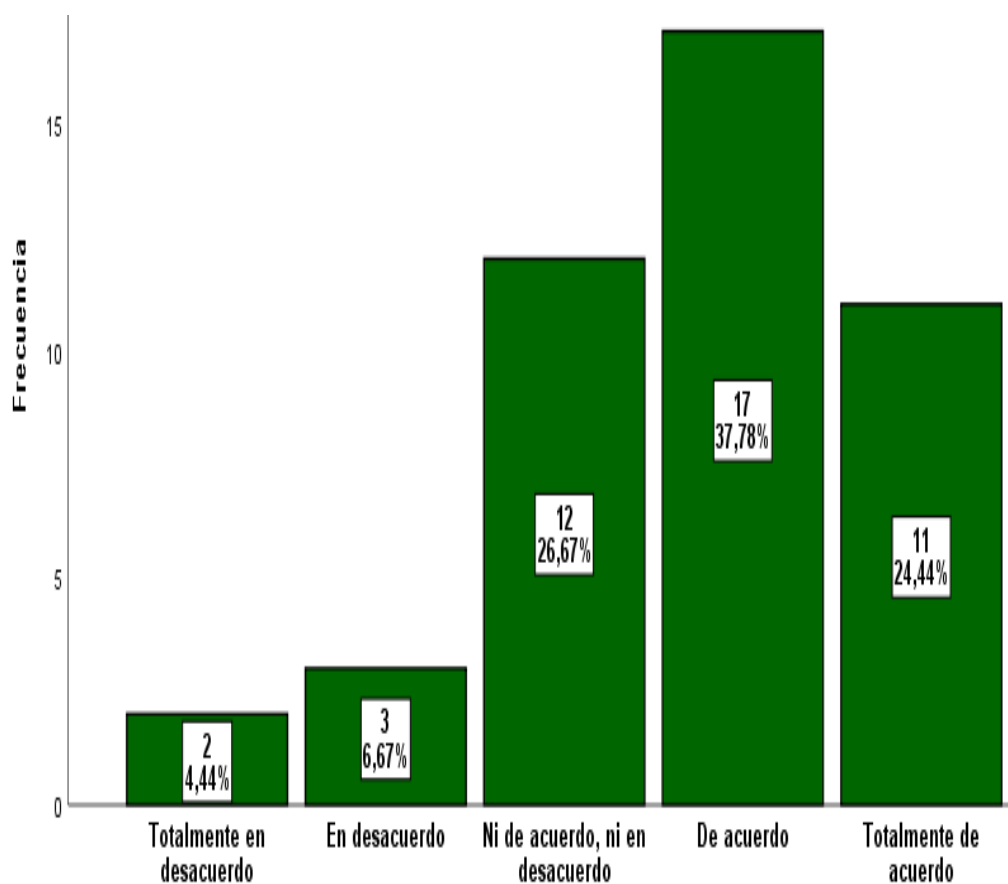
**Tabla 8**

*¿Este municipio fomenta la innovación y la mejora continua en el trabajo diario?*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo        | 2          | 4,44       |
| En desacuerdo                   | 3          | 6,67       |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 12         | 26,67      |
| De acuerdo                      | 17         | 37,78      |
| Totalmente de acuerdo           | 11         | 24,44      |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 6**

*¿Este municipio fomenta la innovación y la mejora continua en el trabajo diario?*

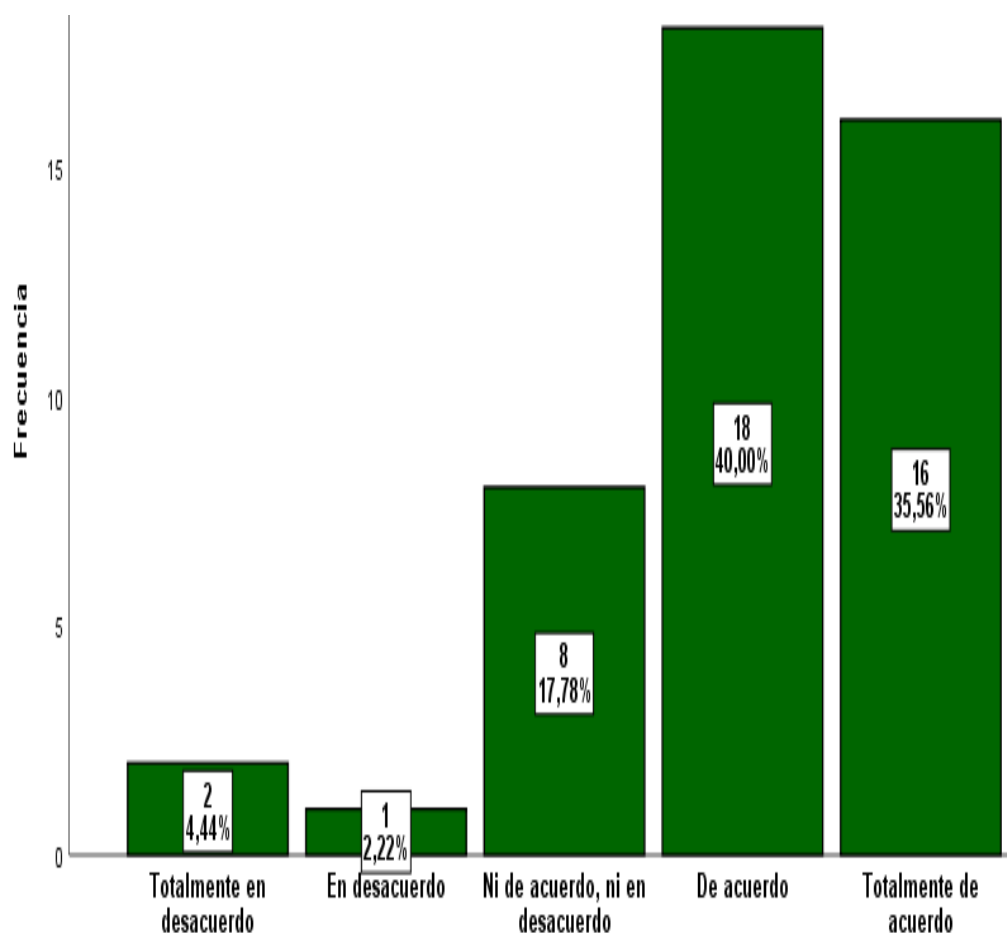


### **Análisis e interpretación:**

En la Figura 6, se considera que el 37,78% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, está de acuerdo que este municipio fomenta la innovación y la mejora continua en el trabajo diario, mientras que el 26,67% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 24,44 está totalmente de acuerdo, el 6,67% está en desacuerdo y el 4,44% está totalmente en desacuerdo.

**Tabla 9***¿Siente que pertenece y es parte fundamental de este municipio?*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo        | 2          | 4,44       |
| En desacuerdo                   | 1          | 2,22       |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 8          | 17,78      |
| De acuerdo                      | 18         | 40,00      |
| Totalmente de acuerdo           | 16         | 35,56      |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 7***¿Siente que pertenece y es parte fundamental de este municipio?***Análisis e interpretación:**

En la Figura 7, se considera que el 40,00% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, está de acuerdo que siente que pertenece y es parte fundamental de este municipio, mientras que el 35,56% está totalmente de acuerdo, el 17,78% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 4,44% está totalmente de acuerdo y el 2,22% está en desacuerdo.

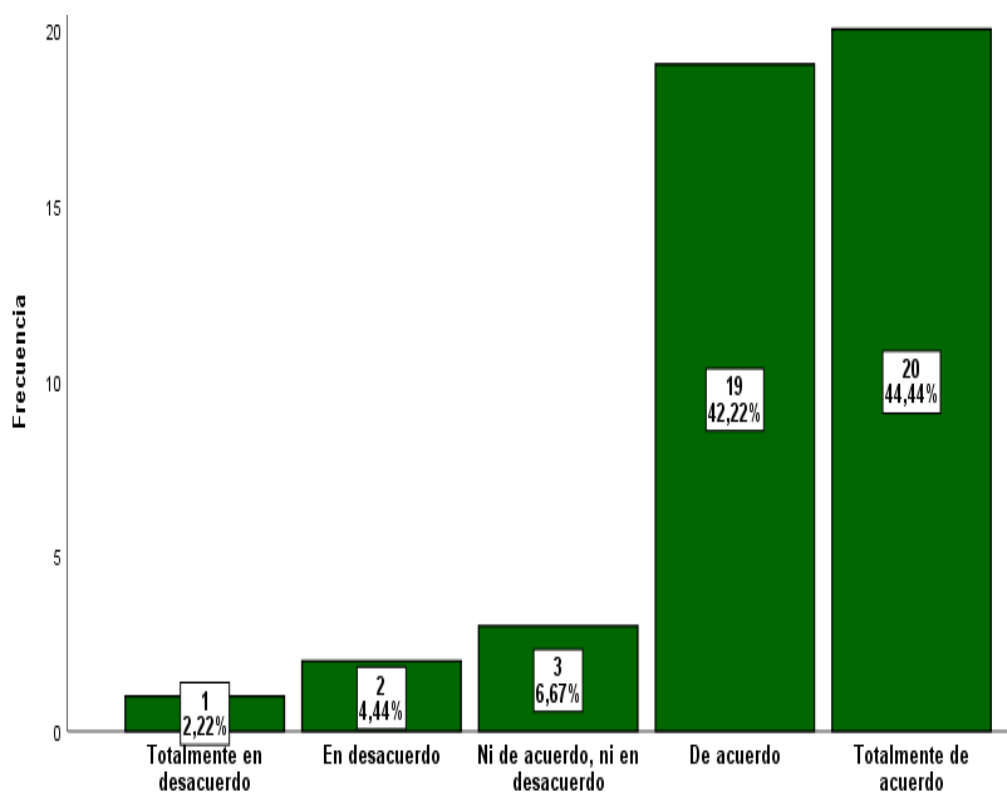
**Tabla 10**

*¿Considera que trabajar en equipo es una parte fundamental de la cultura de este municipio?*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo        | 1          | 2,22       |
| En desacuerdo                   | 2          | 4,44       |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 3          | 6,67       |
| De acuerdo                      | 19         | 42,22      |
| Totalmente de acuerdo           | 20         | 44,44      |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 8**

*¿Considera que trabajar en equipo es una parte fundamental de la cultura de este municipio?*



### **Análisis e interpretación:**

En la Figura 8, se considera que el 44,44% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, está totalmente de acuerdo que considera que trabajar en equipo es una parte fundamental de la cultura de este municipio, mientras que el 42,22% está de acuerdo, el 6,67% está de acuerdo, ni en desacuerdo, el 4,44% está en desacuerdo y el 2,22% está totalmente en desacuerdo.

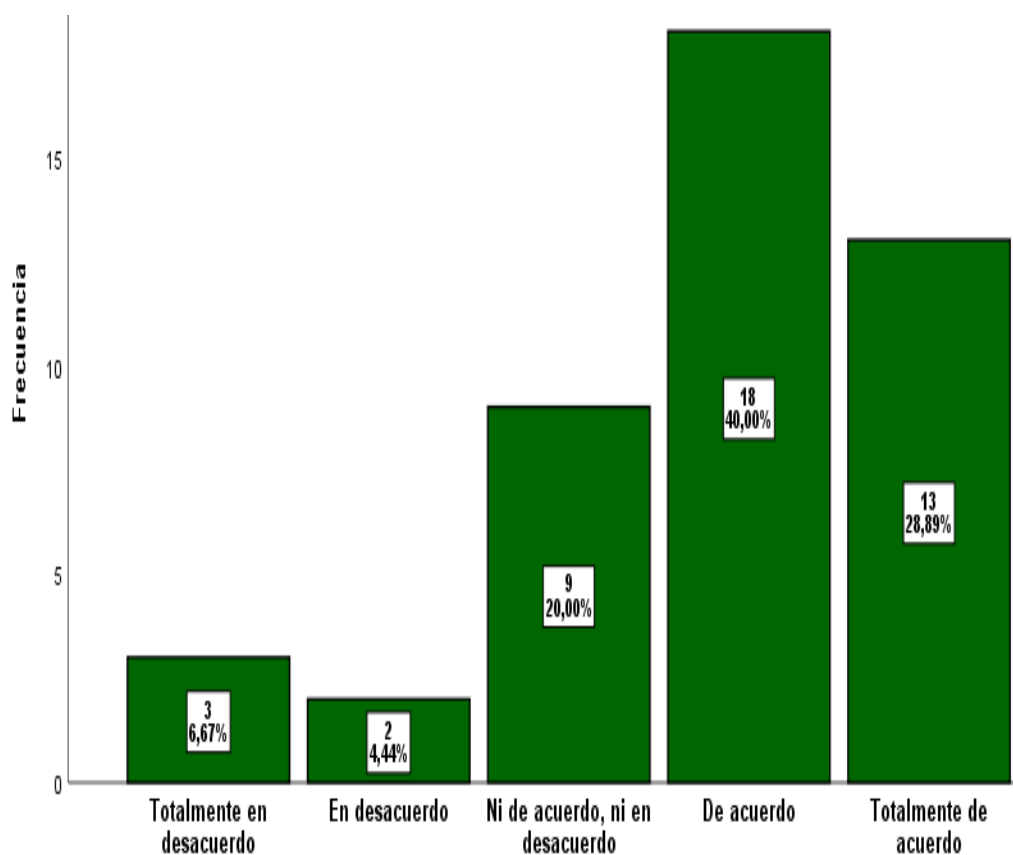
**Tabla 11**

*¿Percibe un ambiente de respeto y confianza en las relaciones laborales en este municipio?*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo        | 3          | 6,67       |
| En desacuerdo                   | 2          | 4,44       |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 9          | 20,00      |
| De acuerdo                      | 18         | 40,00      |
| Totalmente de acuerdo           | 13         | 28,89      |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 9**

*¿Percibe un ambiente de respeto y confianza en las relaciones laborales en este municipio?*



### **Análisis e interpretación:**

En la Figura 9, se considera que el 40,00% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, está de acuerdo que percibe un ambiente de respeto y confianza en las relaciones laborales en este municipio, mientras que el 28,89% está totalmente de acuerdo, el 20,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 6,67% está totalmente en desacuerdo y el 4,44% está en desacuerdo.

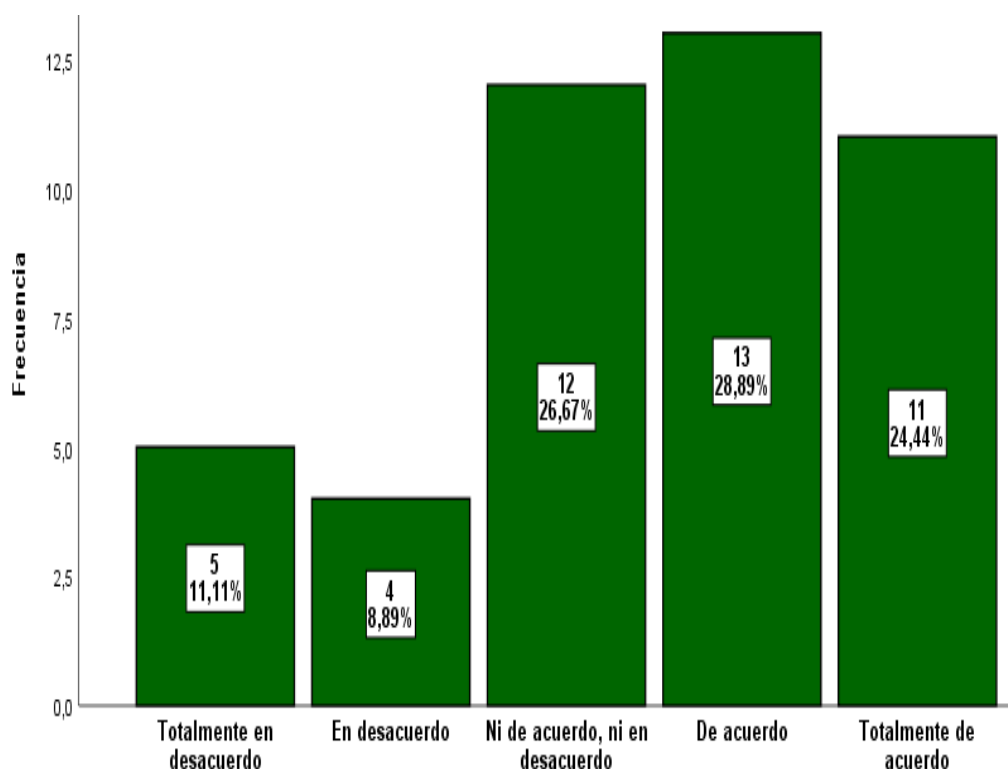
**Tabla 12**

*¿Considera que su salario es justo en relación con sus funciones y responsabilidades en este municipio?*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo        | 5          | 11,11      |
| En desacuerdo                   | 4          | 8,89       |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 12         | 26,67      |
| De acuerdo                      | 13         | 28,89      |
| Totalmente de acuerdo           | 11         | 24,44      |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 10**

*¿Considera que su salario es justo en relación con sus funciones y responsabilidades en este municipio?*



### **Análisis e interpretación:**

En la Figura 10, se considera que el 28,89% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, está de acuerdo que Considera que su salario es justo en relación con sus funciones y responsabilidades en este municipio, mientras que el 26,67% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 24,44% está totalmente de acuerdo, el 11,11% está totalmente en desacuerdo y el 8,89% está en desacuerdo.

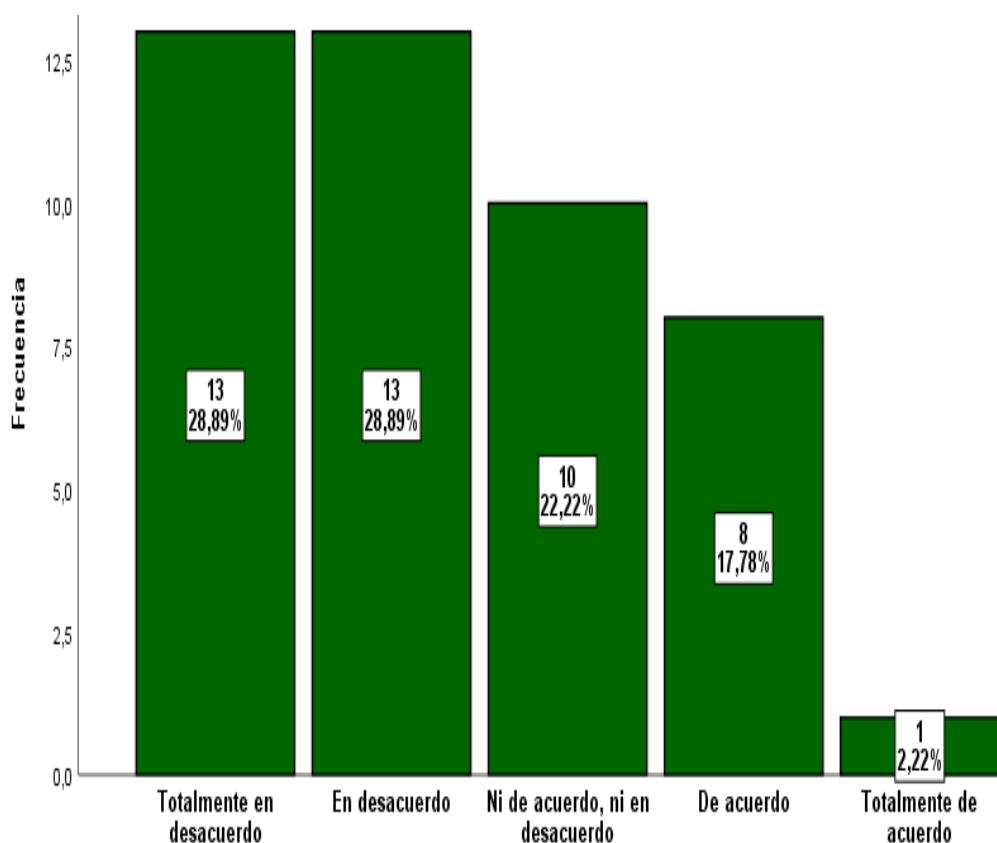
**Tabla 13**

*¿Recibe bonos o incentivos que recompensan su desempeño laboral en este municipio?*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo        | 13         | 28,89      |
| En desacuerdo                   | 13         | 28,89      |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 10         | 22,22      |
| De acuerdo                      | 8          | 17,78      |
| Totalmente de acuerdo           | 1          | 2,22       |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 11**

*¿Recibe bonos o incentivos que recompensan su desempeño laboral en este municipio?*



### **Análisis e interpretación:**

En la Figura 11, se considera que el 28,89% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente, que recibe bonos o incentivos que recompensan su desempeño laboral en este municipio, mientras que el 22,22% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 17,78% está de acuerdo y el 2,22% está totalmente de acuerdo.

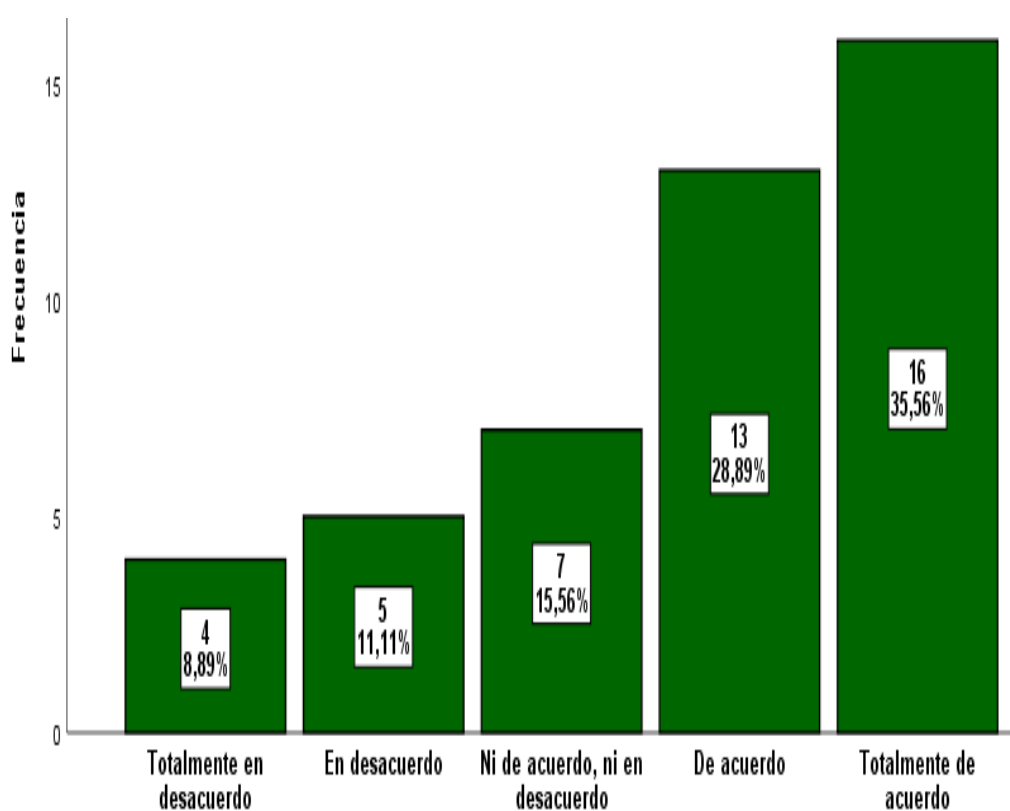
**Tabla 14**

*¿Este municipio ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que considera satisfactorias?*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo        | 4          | 8,89       |
| En desacuerdo                   | 5          | 11,11      |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 7          | 15,56      |
| De acuerdo                      | 13         | 28,89      |
| Totalmente de acuerdo           | 16         | 35,56      |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 12**

*¿Este municipio ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que considera satisfactorias?*



### **Análisis e interpretación:**

En la Figura 12, se considera que el 35,56% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, está totalmente de acuerdo que este municipio ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que considera satisfactorias, mientras que el 28,89% está de acuerdo, el 15,56% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 11,11% está en desacuerdo y el 8,89% está totalmente en desacuerdo

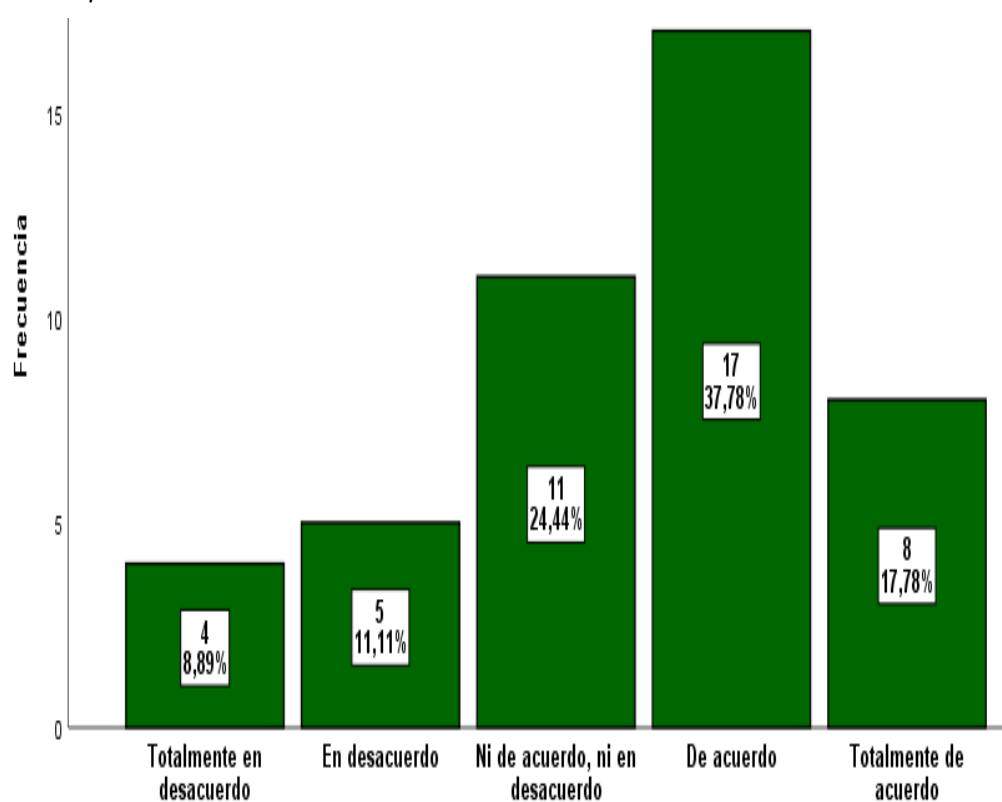
**Tabla 15**

*¿Tiene acceso a horarios flexibles que le permitan equilibrar su vida laboral y personal en este municipio?*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo        | 4          | 8,89       |
| En desacuerdo                   | 5          | 11,11      |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 11         | 24,44      |
| De acuerdo                      | 17         | 37,78      |
| Totalmente de acuerdo           | 8          | 17,78      |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 13**

*¿Tiene acceso a horarios flexibles que le permitan equilibrar su vida laboral y personal en este municipio?*



### **Análisis e interpretación:**

En la Figura 13, se considera que el 37,78% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, está de acuerdo que tiene acceso a horarios flexibles que le permitan equilibrar su vida laboral y personal en este municipio, mientras que el 24,44% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 17,78% está totalmente de acuerdo, el 11,11% está en desacuerdo y el 8,89% está totalmente en desacuerdo

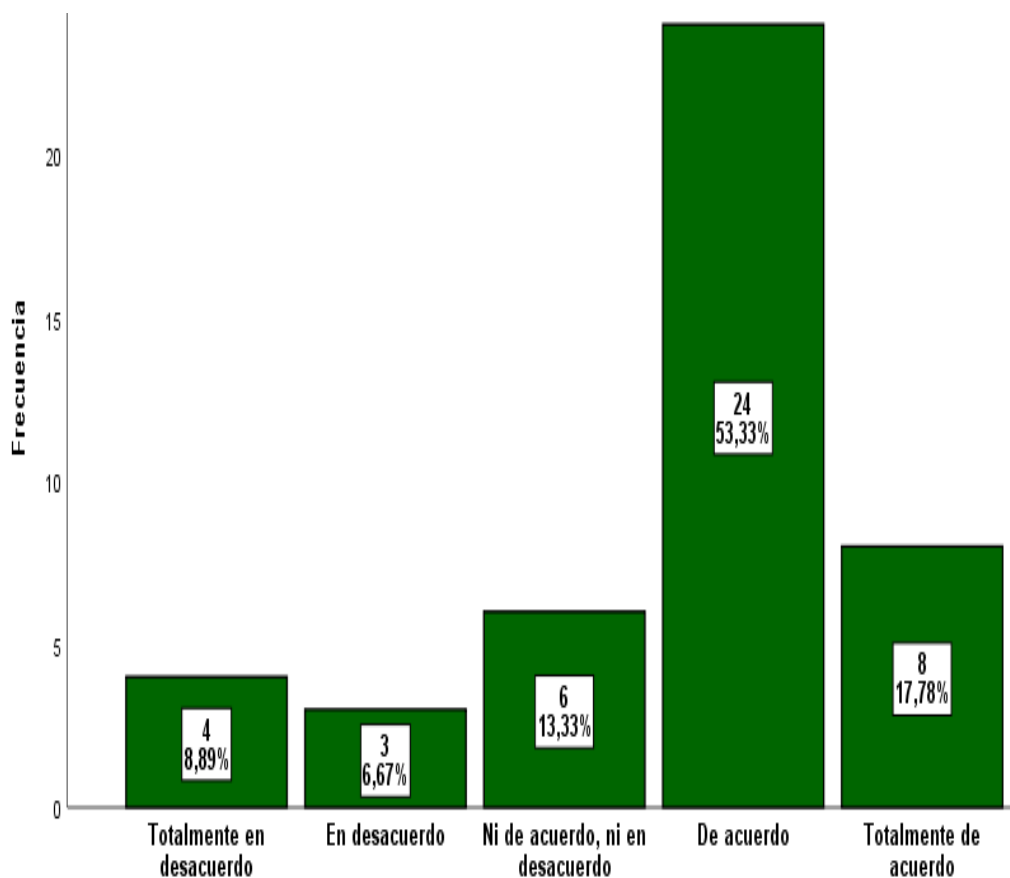
**Tabla 16**

*¿Considera que este municipio le brinda un ambiente laboral seguro y libre de riesgos?*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo        | 4          | 8,89       |
| En desacuerdo                   | 3          | 6,67       |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 6          | 13,33      |
| De acuerdo                      | 24         | 53,33      |
| Totalmente de acuerdo           | 8          | 17,78      |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 14**

*¿Considera que este municipio le brinda un ambiente laboral seguro y libre de riesgos?*



### **Análisis e interpretación:**

En la Figura 14 se considera que el 53,33% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, está de acuerdo que considera que este municipio le brinda un ambiente laboral seguro y libre de riesgos, mientras que el 17,78% está totalmente de acuerdo, el 13,33% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 8,89% está totalmente en desacuerdo y el 6,67% está en desacuerdo.

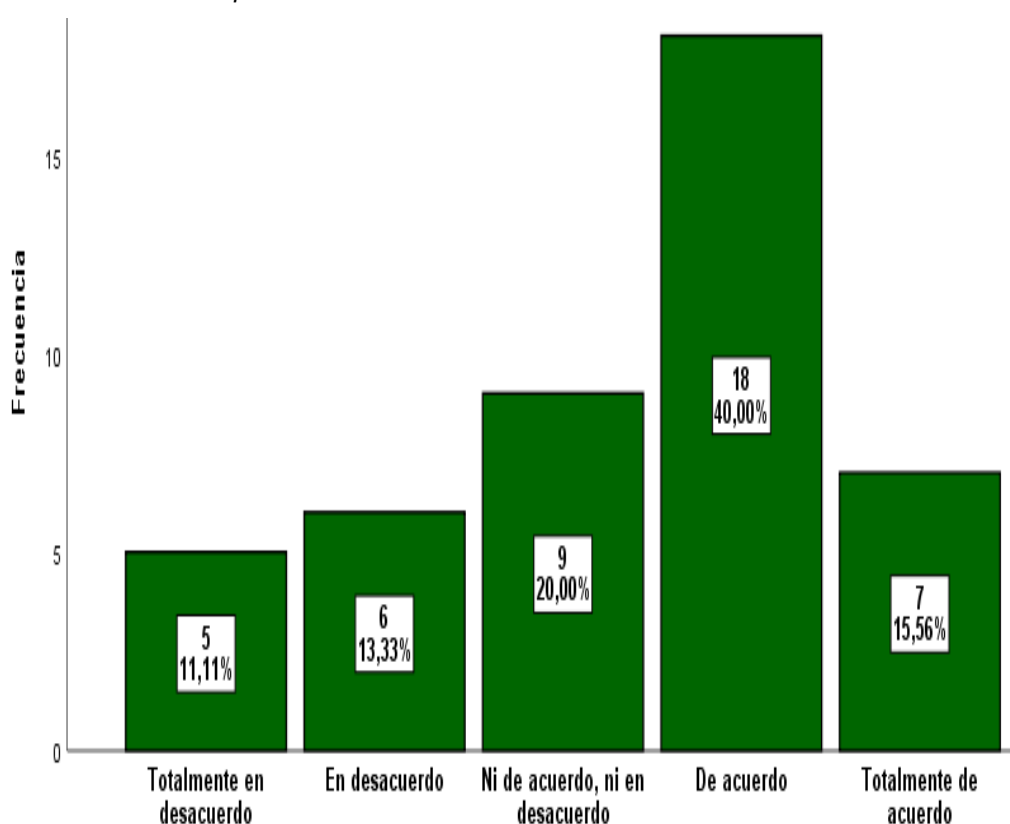
**Tabla 17**

*¿Dispone de los recursos y herramientas necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva en este municipio?*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo        | 5          | 11,11      |
| En desacuerdo                   | 6          | 13,33      |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 9          | 20,00      |
| De acuerdo                      | 18         | 40,00      |
| Totalmente de acuerdo           | 7          | 15,56      |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 15**

*¿Dispone de los recursos y herramientas necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva en este municipio?*



### **Análisis e interpretación:**

En la Figura 15 se considera que el 40,00% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, está de acuerdo que dispone de los recursos y herramientas necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva en este municipio, mientras que el 20,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 15,56% está totalmente de acuerdo, el 13,33% está en desacuerdo y el 11,11% está totalmente en desacuerdo.

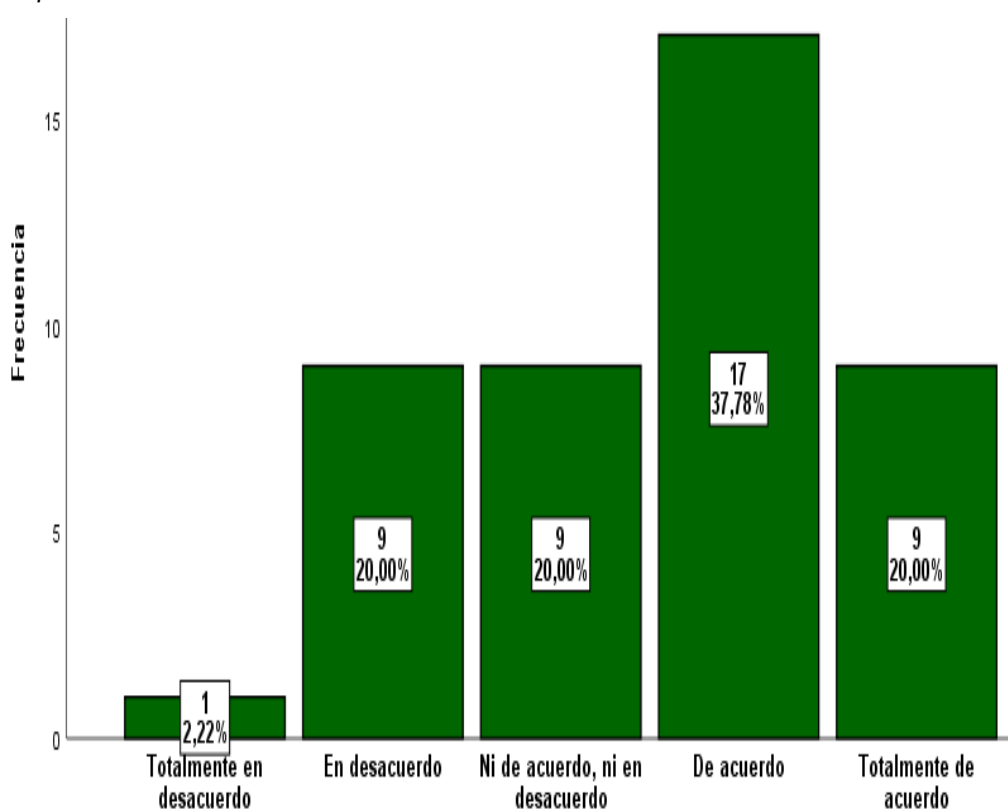
**Tabla 18**

*¿Recibe retroalimentación positiva de sus superiores por el trabajo realizado en este municipio?*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo        | 1          | 2,22       |
| En desacuerdo                   | 9          | 20,00      |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 9          | 20,00      |
| De acuerdo                      | 17         | 37,78      |
| Totalmente de acuerdo           | 9          | 20,00      |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 16**

*¿Recibe retroalimentación positiva de sus superiores por el trabajo realizado en este municipio?*



### **Análisis e interpretación:**

En la Figura 16 se considera que el 37,78% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, está de acuerdo que recibe retroalimentación positiva de sus superiores por el trabajo realizado en este municipio, mientras que el 20,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, totalmente de acuerdo y en desacuerdo, respectivamente, el 2,22% está totalmente en desacuerdo.

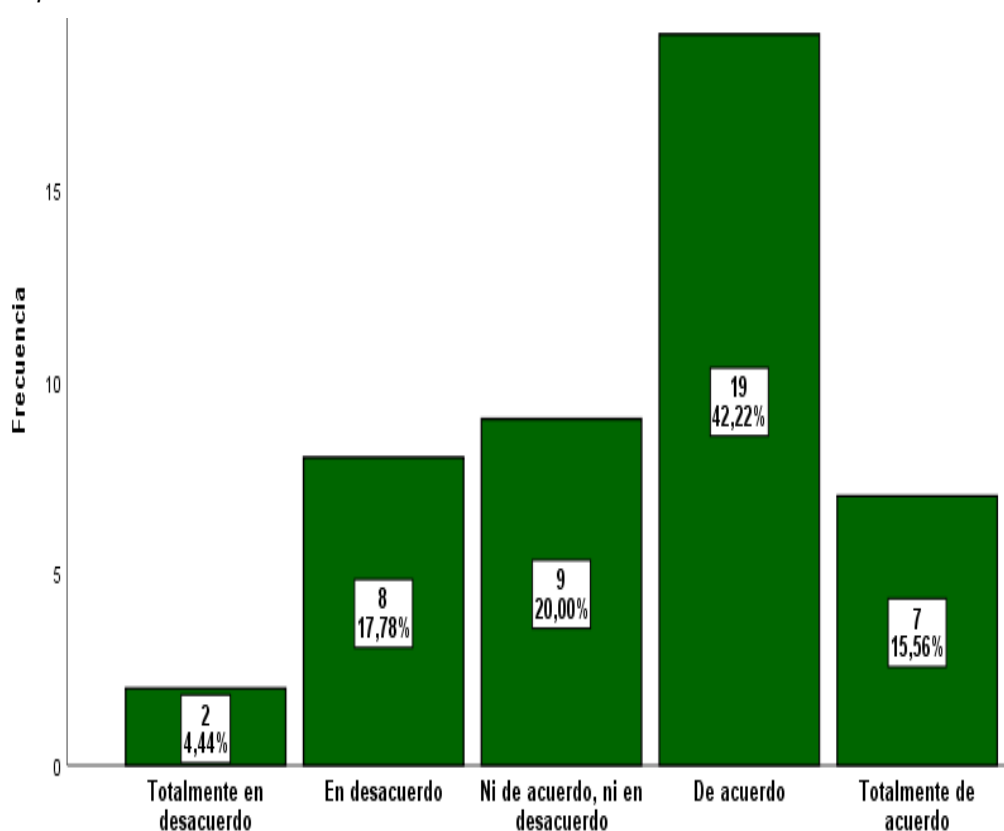
**Tabla 19**

*¿La empresa reconoce públicamente el esfuerzo y logros de sus empleados en este municipio?*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo        | 2          | 4,44       |
| En desacuerdo                   | 8          | 17,78      |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 9          | 20,00      |
| De acuerdo                      | 19         | 42,22      |
| Totalmente de acuerdo           | 7          | 15,56      |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 17**

*¿La empresa reconoce públicamente el esfuerzo y logros de sus empleados en este municipio?*



### **Análisis e interpretación:**

En la Figura 17 se considera que el 42,22% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, está de acuerdo que la empresa reconoce públicamente el esfuerzo y logros de sus empleados en este municipio, mientras que el 20,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 17,78% está en desacuerdo, el 15,56% está totalmente de acuerdo y el 4,44% está totalmente en desacuerdo.

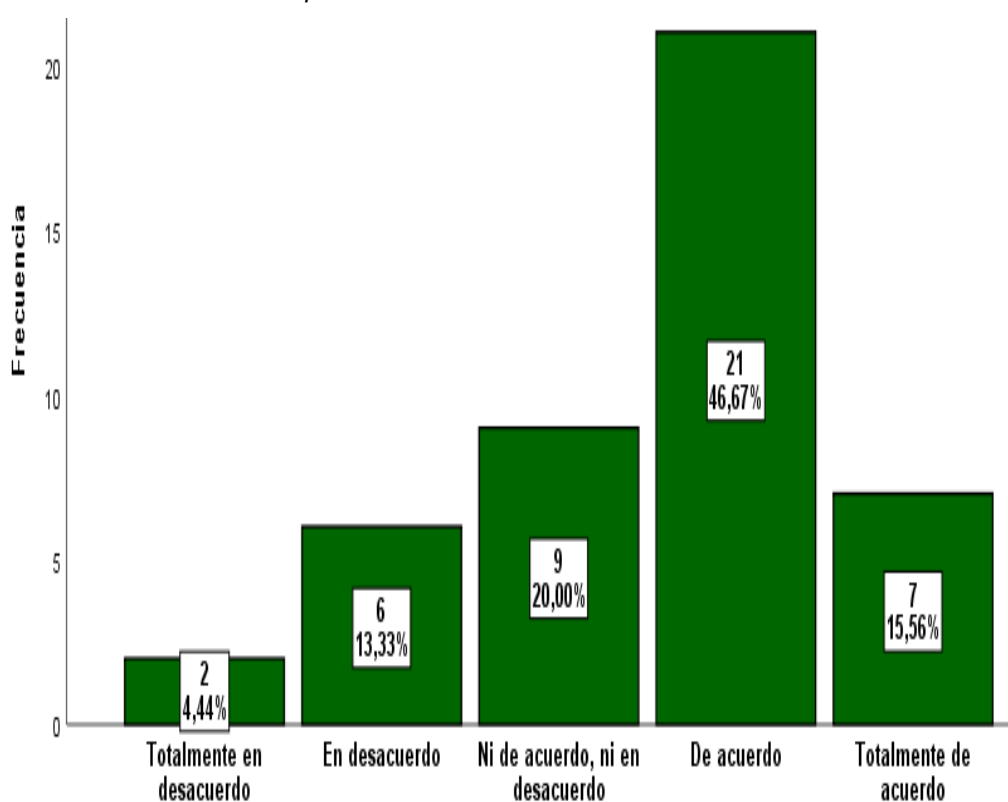
**Tabla 20**

*¿Recibe apoyo y reconocimiento de sus compañeros y supervisores en el desempeño de sus funciones en este municipio?*

| Opción                          | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo        | 2          | 4,44       |
| En desacuerdo                   | 6          | 13,33      |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 9          | 20,00      |
| De acuerdo                      | 21         | 46,67      |
| Totalmente de acuerdo           | 7          | 15,56      |
| Total                           | 45         | 100,00     |

**Figura 18**

*¿Recibe apoyo y reconocimiento de sus compañeros y supervisores en el desempeño de sus funciones en este municipio?*



### **Análisis e interpretación:**

En la Figura 18 se considera que el 46,67% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, está de acuerdo que recibe apoyo y reconocimiento de sus compañeros y supervisores en el desempeño de sus funciones en este municipio, mientras que el 20,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 15,56% está totalmente de acuerdo, el 13,33% está en desacuerdo y el 4,44% está totalmente en desacuerdo.

## 4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

### ➤ CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

#### HIPOTESIS GENERAL

La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025.

**Tabla 21**

*Correlación de la Hipótesis General*

|                        |                         | Cultura organizacional | Satisfacción Laboral |
|------------------------|-------------------------|------------------------|----------------------|
| Cultura organizacional | Correlación de Spearman | 1                      | ,903                 |
|                        | Sig. (bilateral)        |                        | ,000                 |
|                        | N                       | 45                     | 45                   |
| Satisfacción laboral   | Correlación de Spearman | ,903                   | 1                    |
|                        | Sig. (bilateral)        | ,000                   |                      |
|                        | N                       | 45                     | 45                   |

#### **Análisis e interpretación:**

Los resultados estadísticos de la Tabla 21 demuestran una relación positiva muy alta entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, dado que el coeficiente de correlación de Spearman alcanza un valor de  $\rho = 0,903$ , lo que indica que a mejores niveles de cultura organizacional corresponden mayores niveles de satisfacción laboral en los trabajadores. Asimismo, el p-valor obtenido (0,000) es inferior al nivel de significancia establecido ( $\alpha = 0,05$ ), lo que confirma que la relación es estadísticamente significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis planteada, concluyendo que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025.

## ➤ CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS

### HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Los artefactos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025.

**Tabla 22**

*Correlación de la Hipótesis Específica 1*

|                      |                         | Artefactos | Satisfacción Laboral |
|----------------------|-------------------------|------------|----------------------|
| Artefactos           | Correlación de Spearman | 1          | ,876                 |
|                      | Sig. (bilateral)        |            | ,000                 |
|                      | N                       | 45         | 45                   |
| Satisfacción laboral | Correlación de Spearman | ,876       | 1                    |
|                      | Sig. (bilateral)        | ,000       |                      |
|                      | N                       | 45         | 45                   |

#### **Análisis e interpretación:**

Los resultados estadísticos de la Tabla 22 demuestran una relación positiva alta entre los artefactos y la satisfacción laboral, dado que el coeficiente de correlación de Spearman alcanza un valor de  $\rho = 0,876$ , lo que indica que a mejores niveles de artefactos corresponden mayores niveles de satisfacción laboral en los trabajadores. Asimismo, el p-valor obtenido (0,000) es inferior al nivel de significancia establecido ( $\alpha = 0,05$ ), lo que confirma que la relación es estadísticamente significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis planteada, concluyendo que los artefactos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025.

## HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Los valores compartidos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025.

**Tabla 23**

*Correlación de la Hipótesis Específica 2*

|                      |                         | Valores compartidos | Satisfacción Laboral |
|----------------------|-------------------------|---------------------|----------------------|
| Valores compartidos  | Correlación de Spearman | 1                   | ,866                 |
|                      | Sig. (bilateral)        |                     | ,000                 |
|                      | N                       | 45                  | 45                   |
| Satisfacción laboral | Correlación de Spearman | ,866                | 1                    |
|                      | Sig. (bilateral)        | ,000                |                      |
|                      | N                       | 45                  | 45                   |

### **Análisis e interpretación:**

Los resultados estadísticos de la Tabla 23 demuestran una relación positiva alta entre los valores compartidos y la satisfacción laboral, dado que el coeficiente de correlación de Spearman alcanza un valor de  $\rho = 0,866$ , lo que indica que a mejores niveles de valores compartidos corresponden mayores niveles de satisfacción laboral en los trabajadores. Asimismo, el p-valor obtenido (0,000) es inferior al nivel de significancia establecido ( $\alpha = 0,05$ ), lo que confirma que la relación es estadísticamente significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis planteada, concluyendo que los valores compartidos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025.

### HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Los supuestos básicos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025.

**Tabla 24**

*Correlación de la Hipótesis Específica 3*

|                         |                         | Supuestos<br>básicos | Satisfacción<br>Laboral |
|-------------------------|-------------------------|----------------------|-------------------------|
| Supuestos<br>básicos    | Correlación de Spearman | 1                    | ,822                    |
|                         | Sig. (bilateral)        |                      | ,000                    |
|                         | N                       | 45                   | 45                      |
| Satisfacción<br>laboral | Correlación de Spearman | ,822                 | 1                       |
|                         | Sig. (bilateral)        | ,000                 |                         |
|                         | N                       | 45                   | 45                      |

#### **Análisis e interpretación:**

Los resultados estadísticos de la Tabla 24 demuestran una relación positiva alta entre los supuestos básicos y la satisfacción laboral, dado que el coeficiente de correlación de Spearman alcanza un valor de  $\rho = 0,822$ , lo que indica que a mejores niveles de supuestos básicos corresponden mayores niveles de satisfacción laboral en los trabajadores. Asimismo, el p-valor obtenido (0,000) es inferior al nivel de significancia establecido ( $\alpha = 0,05$ ), lo que confirma que la relación es estadísticamente significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis planteada, concluyendo que los supuestos básicos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

La hipótesis general planteó que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025, y los resultados confirmaron que esta relación es significativa, con un P-Valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,903, lo que sugiere una correlación positiva alta. Este hallazgo es coherente con lo reportado por Nina (2022), quien al analizar al personal administrativo del Distrito Fiscal de Puno encontró una correlación fuerte y estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral ( $R = 0,884$ ;  $p = 0,01$ ), concluyendo que una adecuada cultura organizacional favorece mayores niveles de satisfacción laboral. La similitud en la magnitud y dirección de los coeficientes confirma que, en contextos institucionales del sector público, el fortalecimiento de valores, normas y prácticas organizacionales se relaciona directamente con la percepción positiva del trabajo, reforzando el bienestar y la satisfacción del personal, lo que valida empíricamente los resultados obtenidos en el presente estudio.

La hipótesis específica 1 planteó que los artefactos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025., y los resultados confirmaron que esta relación es significativa, con un P-Valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,876, lo que indica una correlación positiva alta. Esto coincide con Angulo y Campos (2020), quienes determinaron que la cultura organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal en la empresa INDAPRO S.A.C. Huánuco, obteniendo un valor de significancia de 0,002, evidenciando una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. La concordancia entre los resultados confirma que los elementos visibles y tangibles de la cultura

organizacional, como normas, símbolos, prácticas y condiciones del entorno laboral, influyen de manera directa en la percepción de bienestar y satisfacción de los trabajadores, reforzando la importancia de fortalecer estos aspectos culturales en las instituciones públicas para promover mayores niveles de satisfacción laboral.

La hipótesis específica 2 planteó que los valores compartidos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025, y los resultados confirmaron que esta relación es significativa, con un P-Valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,866, lo que sugiere una correlación positiva alta. Concordando con Baltazar et al. (2022), quienes identificaron relaciones estadísticamente significativas entre diversas dimensiones de la cultura organizacional, como consistencia, misión y adaptabilidad, y componentes del desempeño laboral, evidenciando que los valores institucionales compartidos influyen directamente en las percepciones y actitudes del personal. En ese sentido, la coincidencia de resultados permite afirmar que la internalización de valores organizacionales claros y coherentes fortalece el sentido de pertenencia, la identificación institucional y el bienestar laboral, lo cual se traduce en mayores niveles de satisfacción laboral, especialmente en organizaciones del sector público.

La hipótesis específica 3 planteó que los supuestos básicos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025, y los resultados confirmaron que esta relación es significativa, con un P-Valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,822, lo que sugiere una correlación positiva alta. Coincidiendo con De la Mata (2022), quien determinó la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral ( $r = 0,597$ ;  $p = 0,001$ ), evidenciando que los patrones cognitivos compartidos, creencias y percepciones internalizadas influyen en la valoración que los trabajadores realizan de su entorno laboral. La coincidencia de resultados permite afirmar que los supuestos básicos, al orientar el comportamiento organizacional y las

prácticas cotidianas, constituyen un factor determinante para el fortalecimiento de la satisfacción laboral, especialmente en instituciones públicas.

## CONCLUSIONES

1. Se estableció que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025. Esto se evidencia mediante una significancia bilateral con un P-Valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,903, lo que refleja una correlación positiva muy alta (Tabla 21).
2. De igual manera, los artefactos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025. Esto se evidencia mediante una significancia bilateral con un P-Valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,876, lo que refleja una correlación positiva alta (Tabla 22).
3. Por otra parte, se da a conocer que los valores compartidos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025. Esto se evidencia mediante una significancia bilateral con un P-Valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,866, lo que refleja una correlación positiva alta (Tabla 23).
4. Finalmente se estableció que los supuestos básicos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025. Esto se evidencia mediante una significancia bilateral con un P-Valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,822, lo que refleja una correlación positiva alta (Tabla 24).

## **RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al jefe de la Oficina de Personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, diseñar e implementar estrategias institucionales orientadas al fortalecimiento integral de los artefactos, los valores compartidos y los supuestos básicos, con la finalidad de consolidar prácticas organizacionales que promuevan mayores niveles de satisfacción laboral en los trabajadores municipales.
2. Se recomienda al jefe de la Oficina de Personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, promover la mejora continua de los elementos visibles de la institución, tales como normas internas, condiciones físicas del ambiente de trabajo, señalización institucional y prácticas formales de interacción laboral, a fin de reforzar la identificación institucional y generar entornos laborales que contribuyan positivamente a la satisfacción laboral del personal.
3. Se recomienda al jefe de la Oficina de Personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, fortalecer los procesos de socialización organizacional mediante capacitaciones, talleres y actividades de integración, orientadas a la internalización de valores institucionales como el respeto, la responsabilidad y el compromiso, con el propósito de consolidar una cultura organizacional coherente que favorezca la satisfacción laboral de los trabajadores del municipio.
4. Se recomienda al Jefe de la Oficina de Personal de la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, impulsar acciones que permitan reforzar las creencias y percepciones compartidas sobre el trabajo, el liderazgo y la convivencia organizacional, mediante espacios de retroalimentación, liderazgo participativo y mecanismos de escucha activa, con la finalidad de fortalecer la confianza institucional y mejorar sostenidamente la satisfacción laboral del personal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angulo, D. y Campos, J. (2019). La cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la empresa INDAPRO SAC Huánuco 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio institucional UNHEVAL. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/5068>
- Ardila, A., Arocho, J., Labos, E. y Rodríguez, W. (2015). Diccionario de Neuropsicología. Florida International University. [https://www.researchgate.net/publication/268926205\\_Diccionario\\_de\\_Neuropsicologia](https://www.researchgate.net/publication/268926205_Diccionario_de_Neuropsicologia)
- Baltazar, D., Rosas, E., García, I., Ibarra, J. y Pérez, M. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, *SANUS Revista de Enfermería*, 7(18), e295. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
- Cameron, K. y Quinn, R. (2006). *Diagnóstico y cambio de la cultura organizacional: basado en el marco de valores en competencia*. Jossey-Bass. <https://www.wiley.com/en-us/Diagnosing+and+Changing+Organizational+Culture%2C+Revised+Edition-p-9780787987812>
- Chiavenato I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. Octava edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Contraloría General de la República del Perú (2022). *Informe de gestión en entidades públicas*. <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/informes-publicaciones/4235477-informe-ejecutivo-de-gestion-2022>
- De La Mata, A. (2022). *Cultura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la región de sanidad policial Huánuco, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3256>
- Denison, D. y Villamizar, J. (1991). *Cultura corporativa y productividad organizacional*. Legis Editores.

[https://www.academia.edu/34529584/Cultura\\_Corporativa\\_y\\_Productividad\\_organizacional\\_Daniel\\_Denison](https://www.academia.edu/34529584/Cultura_Corporativa_y_Productividad_organizacional_Daniel_Denison)

Escuela Nacional de Políticas Públicas (2022). *Microsoft Word: ¿Por qué es el editor de textos más usados?*. ENPP. <https://www.enppeduca.com/microsoft-word-por-que-es-el-editor-de-textos-mas-usados/>

Gamero, N. (2024). *Cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de San Borja, Lima* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali. <https://apirepositorio.unu.edu.pe/servidor/api/core/bitstreams/2f-cc88-42b1-979d-6cff0e3eb947/content>

García, J. (2010). *Metodología de la investigación*. Editorial Universidad. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3456789>

García, J. y Pérez, L. (2022). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en instituciones públicas: Un análisis contextual*. Editorial Académica. <https://www.editorialacademica.com/cultura-organizacional-y-satisfaccion-laboral>.

García, L. (2012). *Análisis estadístico con SPSS*. Editorial Académica. <https://www.editorialacademica.edu/libro/analisis-estadistico-con-spss>

Gutiérrez, M. (2014). *Herramientas informáticas para la gestión de datos*. Editorial Universitaria. <https://www.editorialuniversitaria.edu/libro/herramientas-informaticas-para-la-gestion-de-datos>

Hackman, J. y Oldham, G. (1976). Motivación a través del diseño del trabajo: Prueba de una teoría. *Comportamiento organizacional y desempeño humano*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

Hernández, M. (2022). *Cultura organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de una universidad privada, 2021* [Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión]. Repositorio

institucional Universidad Peruana Unión.  
<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5904>

Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. ed.). McGraw-Hill.  
[https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_roberto_hernandez_sampieri.pdf)

Instituto Politécnico Nacional. (s/f). *Conociendo PowerPoint*. Secretaría de Educación Pública.  
[https://www.aev.dfie.ipn.mx/Materia\\_word\\_y\\_pp/pp/item00/item00.html](https://www.aev.dfie.ipn.mx/Materia_word_y_pp/pp/item00/item00.html)

Juro, S. y Pedraza, S. (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Abancay - 2014* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac]. Repositorio Institucional UNAMBA. [https : //repositorio.unamba.ed.pe /bitstream /handle /UNAMBA /993 /IT\\_0630 .pdf ?secuencia =1 &isAllowed =y](https://repositorio.unamba.ed.pe/bitstream/handle/UNAMBA/993/IT_0630.pdf?secuencia=1&isAllowed=y)

Kessler, L. (2014). El efecto de la satisfacción laboral en la intención de rotación de personal de TI en Israel. *Anuales de la Universidad de Oradea, Serie de Ciencias Económicas*, 23(1), 1028-1038.  
<https://anale.steconomieuoradea.ro/volume/2014/n1/113.pdf>

Llanos, M. (2016). *La cultura organizacional - Eje de acción de la gestión humana*. Departamento de Publicaciones Ecotec.  
<https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>

Locke, E. (1976). Naturaleza y causas de la satisfacción laboral. En M. D. Dunnette (Ed.), *Manual de Psicología Industrial y Organizacional* (págs. 129-169). Chicago: Rand McNally.

Mora, J. y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemporáneos: Educación, política y valores*, VII (100). 1 - 11.  
[https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.ph p/dilemas/artic le/view/1307/123](https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/artic le/view/1307/123)

- Molina, J., Pérez, A. y Lizárraga, G. (2019). Estudio de cultura organizacional y satisfacción laboral en empresas comerciales. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico de la Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 6(11), 36-43. <https://doi.org/10.29057/ess.v6i11.3739>
- Nina, M. (2022). *Análisis de la cultura organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los servidores administrativos del Distrito Fiscal de Puno, periodo 2016-2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18769>
- Organización Internacional del Trabajo (2022). *Informe sobre condiciones laborales globales*. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms\\_867497.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf)
- Palma, S. (2005). *Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) Manual*. Editora y Comercializadora Cartolan EIRL. <https://plataformaiestphuando.com/wp-content/uploads/2023/03/Escala-de-clima-laboral.pdf>
- Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Decimoséptima edición. Pearson Educación de México, S.A. de C.V. [https://www.academia.edu/114086005/Comportamiento\\_organizacional\\_17a\\_edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/114086005/Comportamiento_organizacional_17a_edici%C3%B3n)
- Sánchez, E. (2021). *Definición de cultura organizacional*. Universidad San Marcos de Costa Rica. <https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/bitstream/handle/11506/1651/LEC%20RRHH%200003%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Plaza & Janes Editores. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod\\_resource/content/0/Schein%20La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod_resource/content/0/Schein%20La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf)
- Schein, E. (2004). *La cultura empresarial y el liderazgo*. La Habana: Félix Varela.

[https://mi.umsa.edu.ar/miumsa/downloads/materiales/mangani.3510/El\\_liderazgo\\_y\\_la\\_cultura\\_organizacional\\_-\\_Edgar\\_H.\\_Schein.pdf](https://mi.umsa.edu.ar/miumsa/downloads/materiales/mangani.3510/El_liderazgo_y_la_cultura_organizacional_-_Edgar_H._Schein.pdf)

Soria, B. (2011). *Diccionario municipal peruano*. Segunda edición. Ediciones Nova Print S.A.C.  
[https://apps.contraloria.gob.pe/transferenciagestion/material/Modulo\\_I/Diccionario%20Municipal.pdf](https://apps.contraloria.gob.pe/transferenciagestion/material/Modulo_I/Diccionario%20Municipal.pdf)

Spector, P. (1992). *Construcción de una escala de calificación sumada: una introducción*. Sage Publications.  
<https://paulspector.com/books/summated-rating-scale-construction/>

### **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Sánchez Soto, J. (2026). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <http://...>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO PROGRESO, PROVINCIA DE TOCACHE, SAN MARTÍN, 2025**

| Problemas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Objetivos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Hipótesis                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Variables                                                                                                                                                      | Metodología                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Problema General:</b><br>¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>Objetivo General:</b><br>Establecer cómo la cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>Hipótesis General:</b><br>La cultura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>Variable 1:</b><br>Cultura organizacional<br><br><b>Dimensiones:</b><br>Artefactos<br>Valores compartidos<br>Supuestos básicos                              | <b>Tipo de Investigación:</b><br>Aplicado<br><br><b>Enfoque:</b><br>Cuantitativo.<br><br><b>Nivel:</b><br>Correlacional                                                                                                                                                       |
| <b>Problemas Específicos</b><br>¿De qué manera los artefactos se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025?<br>¿De qué manera los valores compartidos se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025?<br>¿De qué manera los supuestos básicos se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025? | <b>Objetivos Específicos</b><br>Establecer de qué manera los artefactos se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025.<br>Establecer de qué manera los valores compartidos se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025<br>Establecer de qué manera los supuestos básicos se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025. | <b>Hipótesis Específicas:</b><br>Los artefactos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025.<br>Los valores compartidos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025<br>Los supuestos básicos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso, Provincia de Tocache, San Martín, 2025. | <b>Variable 2:</b><br>Satisfacción laboral<br><br><b>Dimensiones:</b><br>Beneficios económicos<br>Condiciones de trabajo<br>Reconocimiento personal y/o social | <b>Diseño:</b><br>No experimental - transversal<br><br><b>Población:</b><br>45 empleados<br><br><b>Muestra:</b><br>45 empleados<br><br><b>Técnica para recolección de datos:</b><br>Encuesta.<br><b>Técnica para procesamiento y análisis de datos:</b><br>Estadística básica |

## ANEXO 2

### INSTRUMENTO PARA MEDIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

#### ESTIMADO COLABORADOR:

Se está desarrollando un trabajo de investigación titulado, CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO PROGRESO, PROVINCIA DE TOCACHE, SAN MARTÍN, 2025, por tal motivo, nos encontramos en la fase de trabajo de campo para el recojo de datos, por lo que solicitamos tenga la amabilidad de responder el siguiente cuestionario; manifestándole que las respuestas son estrictamente anónimas y el uso de la información es de carácter académico.

#### Instrucciones:

Marque con un X la respuesta que considere más cercana a su posición, según corresponda en cada ítem.

| Respuesta                      | Valoración |
|--------------------------------|------------|
| Totalmente de acuerdo          | 5          |
| De acuerdo                     | 4          |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 3          |
| En desacuerdo                  | 2          |
| Totalmente en desacuerdo       | 1          |

| N°                             | ÍTEMS                                                                                            | ESCALA |   |   |   |   |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---|---|---|---|
|                                |                                                                                                  | 1      | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN: ARTEFACTOS          |                                                                                                  |        |   |   |   |   |
| 1                              | ¿Las instalaciones físicas de este municipio reflejan su imagen corporativa?                     |        |   |   |   |   |
| 2                              | ¿Considera que el lenguaje utilizado en este municipio es coherente con su misión y sus valores? |        |   |   |   |   |
| 3                              | ¿Existen normas claras que orienten la conducta en el lugar de trabajo en este municipio?        |        |   |   |   |   |
| DIMENSIÓN: VALORES COMPARTIDOS |                                                                                                  |        |   |   |   |   |
| 4                              | ¿Percibe que la ética y transparencia son importantes en este municipio?                         |        |   |   |   |   |
| 5                              | ¿Se siente comprometido con los valores que promueve este municipio?                             |        |   |   |   |   |
| 6                              | ¿Este municipio fomenta la innovación y la mejora continua en el trabajo diario?                 |        |   |   |   |   |
| DIMENSIÓN: SUPUESTOS BÁSICOS   |                                                                                                  |        |   |   |   |   |
| 7                              | ¿Siente que pertenece y es parte fundamental de este municipio?                                  |        |   |   |   |   |
| 8                              | ¿Considera que trabajar en equipo es una parte fundamental de la cultura de este municipio?      |        |   |   |   |   |
| 9                              | ¿Percibe un ambiente de respeto y confianza en las relaciones laborales en este municipio?       |        |   |   |   |   |

## ANEXO 3

### INSTRUMENTO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

**ESTIMADO COLABORADOR:**

Se está desarrollando un trabajo de investigación titulado, CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO PROGRESO, PROVINCIA DE TOCACHE, SAN MARTÍN, 2025, por tal motivo, nos encontramos en la fase de trabajo de campo para el recojo de datos, por lo que solicitamos tenga la amabilidad de responder el siguiente cuestionario; manifestándole que las respuestas son estrictamente anónimas y el uso de la información es de carácter académico.

**Instrucciones:**

Marque con un X la respuesta que considere más cercana a su posición, según corresponda en cada ítem.

| Respuesta                      | Valoración |
|--------------------------------|------------|
| Totalmente de acuerdo          | 5          |
| De acuerdo                     | 4          |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 3          |
| En desacuerdo                  | 2          |
| Totalmente en desacuerdo       | 1          |

| N°                                            | ÍTEMS                                                                                                               | ESCALA |   |   |   |   |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---|---|---|---|
|                                               |                                                                                                                     | 1      | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN: BENEFICIOS ECONÓMICOS              |                                                                                                                     |        |   |   |   |   |
| 1                                             | ¿Considera que su salario es justo en relación con sus funciones y responsabilidades en este municipio?             |        |   |   |   |   |
| 2                                             | ¿Recibe bonos o incentivos que recompensan su desempeño laboral en este municipio?                                  |        |   |   |   |   |
| 3                                             | ¿Este municipio ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que considera satisfactorias?          |        |   |   |   |   |
| DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO             |                                                                                                                     |        |   |   |   |   |
| 4                                             | ¿Tiene acceso a horarios flexibles que le permitan equilibrar su vida laboral y personal en este municipio?         |        |   |   |   |   |
| 5                                             | ¿Considera que este municipio le brinda un ambiente laboral seguro y libre de riesgos?                              |        |   |   |   |   |
| 6                                             | ¿Dispone de los recursos y herramientas necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva en este municipio?   |        |   |   |   |   |
| DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL |                                                                                                                     |        |   |   |   |   |
| 7                                             | ¿Recibe retroalimentación positiva de sus superiores por el trabajo realizado en este municipio?                    |        |   |   |   |   |
| 8                                             | ¿La empresa reconoce públicamente el esfuerzo y logros de sus empleados en este municipio?                          |        |   |   |   |   |
| 9                                             | ¿Recibe apoyo y reconocimiento de sus compañeros y supervisores en el desempeño de sus funciones en este municipio? |        |   |   |   |   |

## 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 de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el 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 puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

| N° 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          | ¿Las instalaciones físicas de este municipio reflejan su imagen corporativa?                     | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |
| 2          | ¿Considera que el lenguaje utilizado en este municipio es coherente con su misión y sus valores? | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |
| 3          | ¿Existen normas claras que orienten la conducta en el lugar de trabajo en este municipio?        | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |
| 4          | ¿Percibe que la ética y transparencia son importantes en este municipio?                         | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |
| 5          | ¿Se siente comprometido con los valores que promueve este municipio?                             | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |
| 6          | ¿Este municipio fomenta la innovación y la mejora continua en el trabajo diario?                 | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |
| 7          | ¿Siente que pertenece y es parte fundamental de este municipio?                                  | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |
| 8          | ¿Considera que trabajar en equipo es una parte fundamental de la cultura de este municipio?      | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |
| 9          | ¿Percibe un ambiente de respeto y confianza en las relaciones laborales en este municipio?       | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |

|               |                                                                                                                     |   |  |   |  |   |  |  |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|--|
| 10            | ¿Considera que su salario es justo en relación con sus funciones y responsabilidades en este municipio?             | X |  | X |  | X |  |  |
| 11            | ¿Recibe bonos o incentivos que recompensan su desempeño laboral en este municipio?                                  | X |  | X |  | X |  |  |
| 12            | ¿Este municipio ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que considere satisfactorias?          | X |  | X |  | X |  |  |
| 13            | ¿Tiene acceso a horarios flexibles que le permitan equilibrar su vida laboral y personal en este municipio?         | X |  | X |  | X |  |  |
| 14            | ¿Considera que este municipio le brinda un ambiente laboral seguro y libre de riesgos?                              | X |  | X |  | X |  |  |
| 15            | ¿Dispone de los recursos y herramientas necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva en este municipio?   | X |  | X |  | X |  |  |
| 16            | ¿Recibe retroalimentación positiva de sus superiores por el trabajo realizado en este municipio?                    | X |  | X |  | X |  |  |
| 17            | ¿La empresa reconoce públicamente el esfuerzo y logros de sus empleados en este municipio?                          | X |  | X |  | X |  |  |
| 18            | ¿Recibe apoyo y reconocimiento de sus compañeros y supervisores en el desempeño de sus funciones en este municipio? | X |  | X |  | X |  |  |
| Puntaje Total |                                                                                                                     |   |  |   |  |   |  |  |

**Datos del Experto:**

Firma: 

Apellidos y Nombres: SAMARRA HUERTAS, Raúl Felipe

Nº de DNI: 15610190

### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el 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 puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

| N° 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          | ¿Las instalaciones físicas de este municipio reflejan su imagen corporativa?                     | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |
| 2          | ¿Considera que el lenguaje utilizado en este municipio es coherente con su misión y sus valores? | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |
| 3          | ¿Existen normas claras que orienten la conducta en el lugar de trabajo en este municipio?        | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |
| 4          | ¿Percibe que la ética y transparencia son importantes en este municipio?                         | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |
| 5          | ¿Se siente comprometido con los valores que promueve este municipio?                             | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |
| 6          | ¿Este municipio fomenta la innovación y la mejora continua en el trabajo diario?                 | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |
| 7          | ¿Siente que pertenece y es parte fundamental de este municipio?                                  | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |
| 8          | ¿Considera que trabajar en equipo es una parte fundamental de la cultura de este municipio?      | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |
| 9          | ¿Percibe un ambiente de respeto y confianza en las relaciones laborales en este municipio?       | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |

|                      |                                                                                                                     |   |  |   |  |   |  |  |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|--|
| 10                   | ¿Considera que su salario es justo en relación con sus funciones y responsabilidades en este municipio?             | X |  | X |  | X |  |  |
| 11                   | ¿Recibe bonos o incentivos que recompensan su desempeño laboral en este municipio?                                  | X |  | X |  | X |  |  |
| 12                   | ¿Este municipio ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que considera satisfactorias?          | X |  | X |  | X |  |  |
| 13                   | ¿Tiene acceso a horarios flexibles que le permitan equilibrar su vida laboral y personal en este municipio?         | X |  | X |  | X |  |  |
| 14                   | ¿Considera que este municipio le brinda un ambiente laboral seguro y libre de riesgos?                              | X |  | X |  | X |  |  |
| 15                   | ¿Dispone de los recursos y herramientas necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva en este municipio?   | X |  | X |  | X |  |  |
| 16                   | ¿Recibe retroalimentación positiva de sus superiores por el trabajo realizado en este municipio?                    | X |  | X |  | X |  |  |
| 17                   | ¿La empresa reconoce públicamente el esfuerzo y logros de sus empleados en este municipio?                          | X |  | X |  | X |  |  |
| 18                   | ¿Recibe apoyo y reconocimiento de sus compañeros y supervisores en el desempeño de sus funciones en este municipio? | X |  | X |  | X |  |  |
| <b>Puntaje Total</b> |                                                                                                                     |   |  |   |  |   |  |  |

**Datos del Experto:**

Firma: \_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres:

  
**Mg. Manuel A. Lopez Zamaran**  
 CATEDRÁTICO - UDH

Nº de DNI: 41273961

## EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el 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 puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

| N° 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          | ¿Las instalaciones físicas de este municipio reflejan su imagen corporativa?                     | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |
| 2          | ¿Considera que el lenguaje utilizado en este municipio es coherente con su misión y sus valores? | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |
| 3          | ¿Existen normas claras que orienten la conducta en el lugar de trabajo en este municipio?        | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |
| 4          | ¿Percibe que la ética y transparencia son importantes en este municipio?                         | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |
| 5          | ¿Se siente comprometido con los valores que promueve este municipio?                             | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |
| 6          | ¿Este municipio fomenta la innovación y la mejora continua en el trabajo diario?                 | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |
| 7          | ¿Siente que pertenece y es parte fundamental de este municipio?                                  | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |
| 8          | ¿Considera que trabajar en equipo es una parte fundamental de la cultura de este municipio?      | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |
| 9          | ¿Percibe un ambiente de respeto y confianza en las relaciones laborales en este municipio?       | X                                                      |    | X                                                  |    | X                                                                        |    |               |

|                      |                                                                                                                     |   |  |   |  |   |  |  |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|--|
| 10                   | ¿Considera que su salario es justo en relación con sus funciones y responsabilidades en este municipio?             | X |  | X |  | X |  |  |
| 11                   | ¿Recibe bonos o incentivos que recompensan su desempeño laboral en este municipio?                                  | X |  | X |  | X |  |  |
| 12                   | ¿Este municipio ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que considera satisfactorias?          | X |  | X |  | X |  |  |
| 13                   | ¿Tiene acceso a horarios flexibles que le permitan equilibrar su vida laboral y personal en este municipio?         | X |  | X |  | X |  |  |
| 14                   | ¿Considera que este municipio le brinda un ambiente laboral seguro y libre de riesgos?                              | X |  | X |  | X |  |  |
| 15                   | ¿Dispone de los recursos y herramientas necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva en este municipio?   | X |  | X |  | X |  |  |
| 16                   | ¿Recibe retroalimentación positiva de sus superiores por el trabajo realizado en este municipio?                    | X |  | X |  | X |  |  |
| 17                   | ¿La empresa reconoce públicamente el esfuerzo y logros de sus empleados en este municipio?                          | X |  | X |  | X |  |  |
| 18                   | ¿Recibe apoyo y reconocimiento de sus compañeros y supervisores en el desempeño de sus funciones en este municipio? | X |  | X |  | X |  |  |
| <b>Puntaje Total</b> |                                                                                                                     |   |  |   |  |   |  |  |

**Datos del Experto:**

Firma: 

Apellidos y Nombres: Dr. MARIN CHAVEZ OCTAVIO CESAR

Nº de DNI: 23015270

Municipalidad Distrital de  
**EVO PROGRESO**  
 Gerencia Municipal  
 04 OCT. 2024  
 FOLIO: 5220  
 F. SER: 5219  
 SOLICITO: Autorización para la publicación de  
 Documento de reconocimiento 100% en foto.

YO Jorge José Jara Arce  
Identificado con D.N.I. N.º 7361446 Cel. N.º 921783462  
Con domicilio en Monzón - Barrio La Estrella

Después de la sesión se pasó a la sala de conferencias de la Escuela Nacional de Administradores de la Universidad de Havana.

- Kert Antigonon spesies berakrifasi di kawasan di  
Tanjungpura spesies ini terdapat di "Galla Argemone" di  
Sulawesi Utara di bu. Tunggul. Diambil di bu.  
Pura - 2004 "

**ADJUNTO:**

DET

MUNICIPIO DE NUESTRO PROGRESO  
C4 OCT 2024  
17:30  
6527

Nuevo Progreso, 04 de Octubre de 2024

**Attenzione:**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE NUEVO PROGRESO  
TRAMITE DOCUMENTARIO

04 OCT 2024

Hora: 3:52 pm Reg. N°: 6339

N° Folio: 03 Firmas: III

## Fitna

**Nombres y apellidos**

D.N.I. Nº.

## ANEXO 6

### PERMISO INSTITUCIONAL

 **Municipalidad Distrital de  
NUEVO PROGRESO**  
"GERENCIA MUNICIPAL"

"Año del Bicentenario, de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la  
Commemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

 **PROGRESO**  
AYACUCHO

Nuevo Progreso, 17 de octubre 2024

**CARTA N°276-2024-MDNP-GM/JMRC**

Señor  
**Jimmy Jordy Sánchez Soto**  
Presente. -

**Asunto** : Autorización de aplicación de instrumento de investigación.  
**Referencia** : a) Expediente administrativo N° Reg. 6279  
b) INFORME N°1668-2024-MDNP-GM-SGAF/JMRC

Estimado Sr. Jimmy Jordy Sánchez Soto:

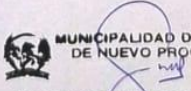
Reciba un cordial saludo. A través de la presente, en respuesta a su solicitud de autorización para la aplicación del instrumento de investigación titulado: "Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Progreso", le informamos que hemos revisado detalladamente su propuesta.

Es un honor para nosotros contribuir con investigaciones que aporten al conocimiento y mejoramiento de la gestión pública, especialmente en temas que fortalecen el entorno laboral y la cultura organizacional. Después de evaluar los objetivos y el contenido del instrumento, nos complace informarle que **su solicitud ha sido aprobada**. La autorización para la aplicación de su instrumento de investigación queda formalmente concedida, sujeta a las siguientes condiciones:

- 1. Confidencialidad de la información:** Asegurarse de que toda la información recopilada sea tratada de forma confidencial, respetando la privacidad de los participantes.
- 2. Uso exclusivo para fines académicos:** El instrumento y los resultados obtenidos serán utilizados únicamente para fines de investigación, evitando su divulgación sin el consentimiento previo de las autoridades correspondientes.
- 3. Retroalimentación:** Compartir los resultados del estudio con la municipalidad, con el fin de que puedan contribuir a la mejora de sus prácticas organizacionales.

Estamos seguros de que su investigación será de gran valor y le deseamos mucho éxito en la realización de su proyecto.

Atentamente,

  
**MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE NUEVO PROGRESO**  
**Lc. Adm. JOSÉ MARTÍN RÍOS COLÓN**  
**GERENTE MUNICIPAL**

Lizary C.  
Copia: Archivo Gerencia Municipal

Jr. Sargento Lores Cuadra 03 s/n Nuevo Progreso  
RUC: 20223145052

Email: [muninuevoprogreso2023@gmail.com](mailto:muninuevoprogreso2023@gmail.com)

## ANEXO 7

### BASE DE DATOS

SANCHEZ - BASE DE DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

|    | Nombre      | Tipo     | Anchura | Decimales | Etiqueta            | Valores        | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida  | Rol     |
|----|-------------|----------|---------|-----------|---------------------|----------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1  | P1          | Númérico | 8       | 0         | ¿Las instalacio...  | {1, Totalme... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 2  | P2          | Númérico | 8       | 0         | ¿Considera que...   | {1, Totalme... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 3  | P3          | Númérico | 8       | 0         | ¿Existen norm...    | {1, Totalme... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 4  | P4          | Númérico | 8       | 0         | ¿Percibe que la...  | {1, Totalme... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 5  | P5          | Númérico | 8       | 0         | ¿Se siente co...    | {1, Totalme... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 6  | P6          | Númérico | 8       | 0         | ¿Este municipi...   | {1, Totalme... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 7  | P7          | Númérico | 8       | 0         | ¿Siente que pe...   | {1, Totalme... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 8  | P8          | Númérico | 8       | 0         | ¿Considera que...   | {1, Totalme... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 9  | P9          | Númérico | 8       | 0         | ¿Percibe un a...    | {1, Totalme... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 10 | P10         | Númérico | 8       | 0         | ¿Considera que...   | {1, Totalme... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 11 | P11         | Númérico | 8       | 0         | ¿Recibe bonos ...   | {1, Totalme... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 12 | P12         | Númérico | 8       | 0         | ¿Este municipi...   | {1, Totalme... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 13 | P13         | Númérico | 8       | 0         | ¿Tiene acceso ...   | {1, Totalme... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 14 | P14         | Númérico | 8       | 0         | ¿Considera que...   | {1, Totalme... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 15 | P15         | Númérico | 8       | 0         | ¿Dispone de lo...   | {1, Totalme... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 16 | P16         | Númérico | 8       | 0         | ¿Recibe retroali... | {1, Totalme... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 17 | P17         | Númérico | 8       | 0         | ¿La empresa re...   | {1, Totalme... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 18 | P18         | Númérico | 8       | 0         | ¿Recibe apoyo ...   | {1, Totalme... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 19 | CULTURAO... | Númérico | 8       | 0         |                     | {1, Totalme... | Ninguno  | 23       | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 20 | SATISFAC... | Númérico | 8       | 0         |                     | {1, Totalme... | Ninguno  | 22       | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 21 | ARTEFACT... | Númérico | 8       | 0         |                     | {1, Totalme... | Ninguno  | 12       | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 22 | VALORESC... | Númérico | 8       | 0         |                     | {1, Totalme... | Ninguno  | 20       | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 23 | SUPUESTO... | Númérico | 8       | 0         |                     | {1, Totalme... | Ninguno  | 19       | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 24 |             |          |         |           |                     |                |          |          |            |         |         |

Vista de datos    **Vista de variables**

## ANEXO 8

### GALERÍA FOTOGRÁFICA

