

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



TESIS

**“Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad
Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024”**

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

AUTOR: Meléndez Tafur, Carlos César

ASESOR: Lopez Zumaran, Manuel Abelardo

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANCAYO
<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): 76398259

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41273961

Grado/Título: Maestro en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0001-9123-0829

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
2	Callan Bacilio, Richard	Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior	46825060	0000-0001-7959-403X
3	Muñoz Ordoñez, Gil Tony	Maestro en ciencias económicas, mención: proyectos de inversión	45433085	0000-0003-3753-1326



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
P.A. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las **12:00 horas del día 08 del mes de mayo del año 2025**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtra. Diana Huerto Orizano
Mtro. Richard Callan Bacilio
Mtro. Gil Tony Muñoz Ordoñez

Presidente
Secretario
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 2038-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA DEL ALTO YANAJANCA, 2024"**, presentada por el Bachiller, **MELENDEZ TAFUR, Carlos Cesar**, 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 16 (DIECISEIS) y cualitativo de BUENO (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 12:45 horas del día **08 del mes de mayo del año 2025**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mtra. Diana Huerto Orizano
DNI: 40530605
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674
PRESIDENTE

Mg. Richard Callan Bacilio
DNI: 46825060
Código ORCID: 0000-0001-7959-403X
SECRETARIO

Mtro. Gil Tony Muñoz Ordoñez
DNI: 45433085
Código ORCID: 0000-0003-3753-1326
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: CARLOS CÉSAR MELÉNDEZ TAFUR, de la investigación titulada "Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024", con asesor(a) MANUEL ABELARDO LÓPEZ ZUMARÁN, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1630-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 15 % 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, 09 de abril de 2025



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



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

55. Meléndez Tafur, Carlos César.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

repositorio.usil.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA

D.N.I.: 71345687

cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

A mis progenitores, por su amor incondicional y su apoyo inquebrantable, así como por enseñarme la importancia del esfuerzo y la perseverancia. Les agradezco por ser la mayor fuente de inspiración en mi vida y por creer en mí incluso en los momentos más difíciles. Su dedicación y sacrificio han sido el motor que me impulsó a alcanzar este logro.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por concederme la salud, fortaleza y sabiduría necesarias para dedicarme a este arduo trabajo que representa un paso significativo en mi vida profesional. Su guía ha sido mi mayor sostén en este camino de aprendizaje y superación.

A mi madre, mi pilar más fuerte y mi fuente inagotable de inspiración. Agradezco profundamente tu amor constante y por ayudarme a desarrollar mi resiliencia en las situaciones más complicadas y por motivarme a seguir adelante cada día. Este logro es también tuyo, pues refleja todo lo que me has enseñado con dedicación y sacrificio.

A mi hermano menor, quien es uno de mis mayores motivos para esforzarme y avanzar. Mi anhelo es ser un ejemplo para ti, mostrándote que con esfuerzo y perseverancia es posible alcanzar nuestras metas en el ámbito profesional y personal.

A todos ustedes, mi eterna gratitud.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I	11
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	12
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	12
1.3. OBJETIVOS	13
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	13
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	13
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	13
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	14
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	14
CAPÍTULO II	15
MARCO TEÓRICO	15
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	15
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	15
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	16
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	17
2.2. BASES TEÓRICAS	18
2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL	18
2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL	21
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	25

2.4. HIPÓTESIS.....	26
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	26
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	27
2.5. VARIABLES.....	27
2.5.1. VARIABLE 1.....	27
2.5.2. VARIABLE 2.....	28
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	29
CAPÍTULO III	31
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	31
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	31
3.1.1. ENFOQUE	31
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	31
3.1.3. DISEÑO	31
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	32
3.2.1. POBLACIÓN	32
3.2.2. MUESTRA.....	33
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	33
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA	
INFORMACIÓN	33
CAPÍTULO IV.....	34
RESULTADOS.....	34
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	34
4.1.1. CLIMA ORGANIZACIONAL	34
4.1.2. SATISFACCIÓN LABORAL	43
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	52
4.2.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL	53
4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	57
CAPÍTULO V.....	60
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	60
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
ANEXOS.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las Variables	29
Tabla 2 Distribución de la Población.....	32
Tabla 3 La Norma en la MDSRAY	34
Tabla 4 La Política en la MDSRAY	35
Tabla 5 La Responsabilidad en la MDSRAY	36
Tabla 6 La Valoración del Esfuerzo en la MDSRAY	37
Tabla 7 La Motivación en la MDSRAY	38
Tabla 8 La Protección Social en la MDSRAY	39
Tabla 9 El Compromiso en la MDSRAY	40
Tabla 10 La Contribución en la MDSRAY	41
Tabla 11 La Afiliación en la MDSRAY.....	42
Tabla 12 El Salario en la MDSRAY.....	43
Tabla 13 El Reconocimiento en la MDSRAY	44
Tabla 14 La Capacitación en la MDSRAY	45
Tabla 15 La Seguridad en la MDSRAY.....	46
Tabla 16 La Infraestructura en la MDSRAY	47
Tabla 17 El Ambiente de Trabajo en la MDSRAY.....	48
Tabla 18 La Comunicación en la MDSRAY	49
Tabla 19 La Interacción en la MDSRAY	50
Tabla 20 La Coordinación en la MDSRAY	51
Tabla 21 Prueba de normalidad.....	52
Tabla 22 Correlación General.....	56
Tabla 23 Correlación Específica 1	57
Tabla 24 Correlación Específica 2	58
Tabla 25 Correlación Específica 3	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 La Norma en la MDSRAY	34
Figura 2 La Política en la MDSRAY	35
Figura 3 La Responsabilidad en la MDSRAY	36
Figura 4 La Valoración del Esfuerzo en la MDSRAY	37
Figura 5 La Motivación en la MDSRAY	38
Figura 6 La Protección Social en la MDSRAY	39
Figura 7 El Compromiso en la MDSRAY	40
Figura 8 La Contribución en la MDSRAY	41
Figura 9 La Afiliación en la MDSRAY	42
Figura 10 El Salario en la MDSRAY	43
Figura 11 El Reconocimiento en la MDSRAY	44
Figura 12 La Capacitación en la MDSRAY	45
Figura 13 La Seguridad en la MDSRAY	46
Figura 14 La Infraestructura en la MDSRAY	47
Figura 15 El Ambiente de Trabajo en la MDSRAY	48
Figura 16 La Comunicación en la MDSRAY	49
Figura 17 La Interacción en la MDSRAY	50
Figura 18 La Coordinación en la MDSRAY	51

RESUMEN

El estudio titulado "Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024" tuvo como objetivo analizar la relación entre el ambiente laboral y el nivel de satisfacción de los empleados en la entidad municipal mencionada. La investigación fue aplicada, cuantitativa, correlacional y no experimental transversal, manejando un cuestionario anónimo para 40 colaboradores. Los resultados más destacados indican que el 75,00% de los trabajadores están acordes con que esta institución les ofrece sistemas de apoyo social y de atención médica, y el 80,00% de los trabajadores están de acuerdo con que se encuentran resguardados gracias a las acciones y recursos de seguridad disponibles para el cumplimiento de sus funciones que les provee esta entidad. La investigación concluye que el ambiente laboral tiene una conexión notable con el nivel de satisfacción de los empleados en el municipio en estudio. Esto se evidencia con p-valor de 0.001 y un Rho de 0.565, señalando una correspondencia positiva módica.

Palabras Clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, beneficios laborales, relaciones interpersonales, Municipalidades.

ABSTRACT

The study, titled "Organizational Climate and Job Satisfaction in the District Municipality of Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024," aimed to analyze the relationship between the work environment and employee satisfaction levels in the aforementioned municipal entity. The research was applied, quantitative, correlational, and non-experimental cross-sectional, using an anonymous questionnaire for 40 employees. The most notable results indicate that 75.00% of employees agree that this institution offers them social support and medical care systems, and 80.00% of employees agree that they are protected thanks to the security measures and resources available to them for the performance of their duties, provided by this entity. The research concludes that the work environment has a notable connection with employee satisfaction levels in the municipality under study. This is evidenced by a p-value of 0.001 and a Rho of 0.565, indicating a moderate positive correlation.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, job benefits, interpersonal relationships, Municipalities.

INTRODUCCIÓN

El estudio intitulado: Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024, tuvo como propósito general establecer de qué forma el clima organizacional se concierne con la satisfacción laboral en la municipalidad antes mencionada. Luego de comprobar la hipótesis, se concluye que existe una relación significativa entre las variables. Este informe de investigación está conformado por:

Capítulo I: Muestra los problemas, los objetivos, las justificaciones, las limitaciones y la viabilidad de la investigación.

Capítulo II: Desenvuelve el marco teórico, abarcando antecedentes de la investigación, bases teóricas, definiciones conceptuales, hipótesis y la operacionalización de variables.

Capítulo III: Puntualiza la metodología de la investigación, incluyendo el tipo de estudio, el tamaño poblacional y muestral, así como las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos.

Capítulo IV: Presenta los corolarios, con el procesamiento de datos y la verificación de las conjeturas.

Capítulo V: Brinda la contrastación de los corolarios, comparándolos con antecedentes del estudio.

Últimamente, se muestra en lo que concluye el estudio y las recomendaciones sugeridas para el municipio en estudio.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el ámbito internacional, la competencia es cada vez más intensa en esta era del conocimiento, la tecnología y la diversidad. Esto exige un enfoque integrador que priorice el elemento más valioso dentro de las empresas: las personas que las conforman. En las últimas décadas, las organizaciones han incorporado la globalización como parte de su esencia, lo que ha generado una creciente conciencia sobre la importancia de gestionar el bienestar y la satisfacción de sus colaboradores. No obstante, aún existen empresas que no reconocen el impacto de un buen clima organizacional, a pesar de que este factor es determinante para la permanencia del talento dentro de la organización (Natividad y Zavala, 2018).

A nivel nacional, es fundamental reconocer que el éxito de una empresa está estrechamente relacionado con la satisfacción de sus empleados y la creación de un ambiente laboral positivo. Si el personal no se siente a gusto en su entorno laboral, es probable que considere dejar la empresa, lo que podría generar una alta rotación de personal. Por ello, mantener un clima organizacional positivo se ha convertido en una prioridad, así como para las entidades también para las empresas privadas. Esto refleja la creciente importancia del capital humano en las organizaciones, ya que un ambiente laboral favorable y una adecuada satisfacción en el trabajo contribuyen significativamente a elevar la productividad (Félix, 2022).

En la actualidad, las municipalidades de nuestra región enfrentan un clima organizacional deficiente, debido a diversos problemas internos relacionados con factores ambientales, personales e interpersonales que afectan negativamente la satisfacción laboral de sus trabajadores y, en consecuencia, dificultan el cumplimiento de sus objetivos institucionales. Como resultado, los servicios que ofrecen no alcanzan los estándares adecuados. Esto evidencia que el clima organizacional no recibe la atención

que merece en estas instituciones públicas, ya que las altas direcciones no han tomado plena conciencia de que la calidad total en el servicio solo se logrará mediante el conocimiento y la optimización de la relación entre la infraestructura física, las relaciones humanas y las estrategias laborales dentro de la organización (Torres, 2005).

En la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca (MDSRAY) se observa una notable insatisfacción laboral entre sus colaboradores, evidenciada por problemas relacionados con los beneficios laborales, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales. Estos factores parecen estar estrechamente vinculados a un clima organizacional desfavorable, reflejado en una estructura organizacional ineficiente, en la falta de incentivos laborales adecuados y en una baja identificación de los empleados con su institución. Por ello, se concluye que el clima organizacional negativo influye directamente en la insatisfacción laboral de los servidores, lo que justifica la realización de la presente investigación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿De qué manera la estructura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024?

¿De qué manera las recompensas laborales se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024?

¿De qué manera la identidad organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar de qué manera la estructura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024.

Determinar de qué manera las recompensas laborales se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024.

Determinar de qué manera la identidad organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Este estudio se justifica en función de las teorías establecidas que respaldan sus resultados, contribuyendo al conocimiento en el ámbito de las ciencias empresariales. En particular, proporciona información valiosa sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de las instituciones municipales.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Esta investigación se justifica porque sus resultados proporcionan información fundamental para mejorar el vínculo entre el ambiente laboral y el grado de satisfacción de los empleados en la MDSRAY.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El presente trabajo de investigación se comprobó ya que su diseño estructural y los instrumentos empleados sirven como ejemplos o modelos para futuros estudios.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio no presentó limitaciones durante su respectiva ejecución.

VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La ejecución de este trabajo de investigación fue posible al contar con el equipo humano adecuado, asegurar el financiamiento imprescindible para su desarrollo integral y disponer de los recursos tecnológicos necesarios para su completa ejecución.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Comina (2023), en su estudio, planteó la finalidad de examinar de qué manera el clima dentro de la organización afecta la satisfacción de los empleados. Para llevar a cabo esta investigación, se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y no experimental, con una muestra compuesta por 90 empleados. Se les aplicaron el Inventario Psicológico de Clima Organizacional (IPCO) y la Escala General de Satisfacción NTP 394. Los resultados mostraron una correlación positiva y estadísticamente significativa del 54% entre las dos variables analizadas. Con respecto al clima organizacional, el 75% de los encuestados lo percibió como favorable, el 22% como medianamente favorable y solo un 3% lo calificó como desfavorable. En cuanto a la satisfacción laboral, el 59% expresó estar conforme, mientras que el 41% manifestó lo contrario. De igual manera, se observó una relación inversa del 21% entre la satisfacción en el trabajo y el grado de educación alcanzado. En síntesis, los resultados reflejan que el clima organizacional ejerce una influencia positiva sobre la satisfacción laboral, entendiéndose el primero como la percepción subjetiva del entorno laboral y el segundo, como el grado de conformidad de los empleados con su trabajo.

Corredera (2022) argumentó en su estudio que el objetivo era generar conciencia, de manera que los resultados se integren en la gestión diaria a través del liderazgo organizacional y de los equipos profesionales que, directa o indirectamente, impactan en los usuarios atendidos, de este modo se busca mejorar el ambiente laboral y la administración del capital humano. En este estudio se exploran aspectos como el ambiente organizacional, la satisfacción en el trabajo y la

motivación de los empleados, comenzando por identificar los desafíos laborales y las tensiones que se sienten en el lugar de trabajo. La identificación de estas cuestiones llevó a examinar las dimensiones que se evaluaron a través de un sondeo de opinión, con el fin de comprender la situación habitual en el ámbito hospitalario, incluyendo aquellos aspectos adicionales surgidos durante la pandemia.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

López (2024), se centró en examinar cómo se interrelacionan el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Jaén en el año 2023. Para llevar a cabo esta investigación, se utilizó un enfoque mixto, caracterizándose como un estudio aplicado de naturaleza correlacional, con un diseño no experimental y de tipo transversal. La investigación incluyó a 151 participantes, de los cuales 87 tenían un Contrato 276 y 64 contaban con un Contrato Administrativo de Servicio (1057). Se utilizaron encuestas y entrevistas para recopilar la información necesaria. Los hallazgos mostraron una correlación positiva significativa entre las dos variables, lo que permite validar la hipótesis planteada, evidenciada por un coeficiente de Pearson de 0.74 y un nivel de significancia de 0.000. Además, se concluye, estableciendo una conexión entre las diferentes dimensiones analizadas de cada variable.

Vásquez y Yaranga (2023) mencionaron que la investigación tuvo como propósito principal examinar la conexión entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo durante el año 2022. El estudio se llevó a cabo con un enfoque correlacional y descriptivo, utilizando un diseño no experimental y de tipo transversal. Dado que se utilizó una muestra censal, se incluyó a la totalidad de los 100 trabajadores que formaban parte de la población del estudio. Para la recolección de datos, se emplearon la Escala de Clima Laboral CL-SPC y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Entre los resultados más destacados, se encontró un coeficiente de correlación de $r = 0,797$, lo

que sugiere una relación positiva significativa. Además, el valor de significancia fue $p = 0,000$; este valor, al estar por debajo del límite de 0,05, llevó al rechazo de la hipótesis nula. En resumen, se concluyó que existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Hancco (2023) se enfocó en establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral durante la pandemia de Covid-19, centrándose en los empleados de la municipalidad de San Miguel de Cauri en el año 2022. Se utilizó una metodología observacional, prospectiva y transversal con un diseño correlacional. La muestra incluyó a 51 trabajadores de la municipalidad. Los hallazgos revelaron que ciertas dimensiones del clima organizacional, como la estructura, la autonomía, las relaciones interpersonales y la identidad, muestran una correlación moderada con la satisfacción laboral. En conclusión, con un valor P de cero, se confirma la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral durante el periodo de Covid-19 en el municipio, y el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,544, lo que indica un nivel moderado de correlación.

Orizano (2023) mencionó que su investigación se centró en examinar la conexión entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados en el Centro de Salud Las Moras en el año 2023. Para llevar a cabo este análisis, se adoptó un enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo y un diseño no experimental. La muestra se tomó de un total de 108 empleados del centro, seleccionando a 80 para el estudio. Se utilizó una encuesta como método para la recolección de información, aplicando un cuestionario que constaba de 17 preguntas. Los resultados obtenidos revelaron una relación positiva y moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, evidenciada por un coeficiente de Pearson de 0,581. En conclusión, se determina que un entorno organizacional favorable está vinculado a una mayor

satisfacción laboral entre los trabajadores del Centro de Salud Las Moras durante el año 2023.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Se entiende como la forma en que los integrantes de una organización perciben su entorno, de manera análoga a cómo se siente el clima en la atmósfera. Es decir, es el conjunto de actitudes que configuran la convivencia social en el entorno laboral y se perciben a través de los sentidos. Así como el clima puede ser amigable y colaborativo o, por el contrario, pernicioso y destructivo, también puede describirse en términos de ser cálido y suave, o frío y tormentoso. Este ambiente influye en la conducta de los individuos, ya que son ellos los que edifican y definen las compañías, marcando así sus actitudes y conductas (Noboa, 2006).

Un aspecto fundamental en el esclarecimiento de este tema llega a ser las muchas opiniones de los que integran la compañía, las cuales se ven influenciadas por factores internos y externos en cuanto a la ejecución de operaciones en el régimen constituido para cumplir con los propósitos. En este sentido, las estructuras y elementos que conforman el sistema organizacional generan un clima específico; y, dependiendo de cómo sea percibido por sus integrantes, dicho clima provoca ciertos comportamientos que, a su vez, afectan el desempeño global de la organización (Goncalves, 1997).

El clima organizacional influye en el comportamiento de las personas, lo que hace imprescindible analizarlo, comprenderlo y gestionarlo para favorecer a todos los empleados en una corporación (Segredo, 2013).

Según Palma (2004) se entiende como la percepción que tienen los miembros sobre los elementos vinculados al entorno laboral, y puede servir como una herramienta diagnóstica que oriente la implementación

de actos preventivos y correctivos buscando el fortalecimiento o mejora de procedimientos y logros en una organización.

Litwin y Stringer (1968) afirman que el clima organizacional se compone de particularidades del ambiente de trabajo que se miden directa o indirectamente, por los trabajadores que lo experimentan. Estas propiedades influyen en su conducta y motivación. Según estos autores, las dimensiones que integran el clima organizacional incluyen la estructura organizacional, las recompensas laborales y la identidad organizacional.

2.2.1.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Se define como la percepción que tienen los miembros de una organización sobre las normas, trámites, procesos y demás restricciones que guían al progreso profesional de la institución (Litwin y Stringer, 1968).

2.2.1.1.1. NORMA

Litwin y Stringer (1968) indican que una norma se refiere a las reglas o pautas de comportamiento que son aceptadas y esperadas dentro de una organización.

2.2.1.1.2. POLÍTICA

Según Litwin y Stringer (1968), una política se concibe como un conjunto de principios o directrices que orientan tanto la tomar decisiones como las acciones organizacionales.

2.2.1.1.3. RESPONSABILIDAD

Litwin y Stringer (1968) afirman que la responsabilidad implica que cada individuo debe rendir cuentas por sus acciones y decisiones en el desempeño de su rol dentro de la organización.

2.2.1.2. RECOMPENSAS LABORALES

Según Litwin y Stringer (1968) se conceptualizan como la manera en que los integrantes de una organización perciben la pertinencia y el recibir incentivos en reconocimiento a la ejecución de una excelente labor.

2.2.1.2.1. VALORACIÓN DEL ESFUERZO

Litwin y Stringer (1968) sostienen que la valoración del esfuerzo tiene que ver con la idea del personal del reconocimiento y la recompensa que perciben por sus esfuerzos y contribuciones.

2.2.1.2.2. MOTIVACIÓN

Litwin y Stringer (1968) lo definen como el contiguo de impulsos que promueven a los individuos a tolerar de rotundo modo para alcanzar objetivos concretos.

2.2.1.2.3. PROTECCIÓN SOCIAL

Litwin y Stringer (1968) indican que la protección social comprende aquellos mecanismos y políticas que aseguran el bienestar y la seguridad de los miembros de la organización, incluyendo elementos como beneficios y seguros.

2.2.1.3. IDENTIDAD ORGANIZACIONAL

La identidad organizacional se refiere al sentido de pertenencia que surge al conocer y reconocer todos aquellos elementos que distinguen a la institución, actuando conforme a sus lineamientos. Es en este contexto donde se genera y fortalece la interacción diaria entre los integrantes de la colectividad (Litwin y Stringer, 1968).

2.2.1.3.1. COMPROMISO

Litwin y Stringer (1968) señalan que el compromiso es el grado en que un empleado se siente conectado y leal a la organización y sus objetivos.

2.2.1.3.2. CONTRIBUCIÓN

Litwin y Stringer (1968) dicen que la contribución se define como el aporte que un individuo hace al logro de los objetivos organizacionales, en términos de esfuerzo, ideas y resultados.

2.2.1.3.3. AFILIACIÓN

Según Litwin y Stringer (1968), se describe como la necesidad intrínseca de los individuos de formar vínculos sociales y sentirse integrados en un grupo dentro de la organización.

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

Según Meliá y Peiró (1998) se relaciona con cómo el trabajador valora su experiencia en el entorno laboral, considerando lo que observa, experimenta y escucha. Además, abarca la valoración de todo lo que está implicado con el colaborador, y que existe en contextos en las que el empleado se muestra impasible, al no percibir de ellas ni un beneficio ni un perjuicio. (p.60).

García et al. (2020) la conceptualiza como la respuesta apasionada real que experimenta un trabajador cuando su puesto cumple con las expectativas planteadas en el desempeño de sus tareas. Según ello, el personal evaluará si su nivel de complacencia es alto o bajo.

Robbins y Coulter (2018) afirman que se refleja en la forma general que un individuo tiene hacia sus labores. En consecuencia, los individuos que disfrutan de alta satisfacción suelen mostrar una cualidad positiva

para sus responsabilidades, mientras que aquellos que se sienten insatisfechos adoptan una postura más renuente. En resumen, evaluar las actitudes de los empleados equivale a medir su grado de satisfacción con el puesto.

Márquez (2001) sostiene que la satisfacción se puede definir como la actitud que adopta el trabajador hacia su labor, siendo esta influenciada tanto por las características propias del puesto como por las expectativas que el empleado tiene respecto a cómo deberían ser dichas características.

Palma (2004) señala que se entiende como una predisposición relativa y constante con respecto a las labores, fundamentada en dogmas y virtudes adquiridos a lo largo de la experiencia profesional. Asimismo, plantea que la evaluación de la satisfacción laboral dentro de una empresa debe considerar tres dimensiones: condiciones laborales, beneficios laborales y relaciones interpersonales.

2.2.2.1. BENEFICIOS LABORALES

Chiavenato (2011) sostiene que los beneficios laborales abarcan tanto las compensaciones financieras inmediatas, como sueldos, bonos, recompensas y cometidos, o las indirectas, que incluyen vacaciones, subvenciones, incentivos adicionales, participación en utilidades, horas extras, servicios y prestaciones sociales. La combinación de estos incentivos favorece la crecida de la complacencia laboral del personal.

Robbins (2005) plantea que los beneficios laborales, también denominados retribuciones o fomentos, se conceden a los empleados como reconocimiento a su desempeño en las distintas actividades empresariales.

Por esta razón, es esencial que dichos incentivos sean considerados equitativos, ya que solo así contribuirán a la verdadera satisfacción de los trabajadores.

2.2.2.1.1. SALARIO

Robbins (2005) indica que el salario se refiere a la compensación económica que recibe un empleado por su trabajo, generalmente pagada de manera regular.

2.2.2.1.2. RECONOCIMIENTO

Robbins (2005) dice que el reconocimiento es el acto de valorar y agradecer el esfuerzo y los logros de los empleados, lo cual puede aumentar la motivación y la satisfacción laboral.

2.2.2.1.3. CAPACITACIÓN

Robbins (2005) define a la capacitación como el proceso de enseñar a los empleados las habilidades y conocimientos necesarios para realizar sus tareas de manera efectiva.

2.2.2.2. CONDICIONES LABORALES

Según Chiavenato (2011) las condiciones laborales abarcan el ambiente físico y social en el que se desenvuelve el compromiso. Estas condiciones se pueden clasificar en tres grupos que influyen significativamente en el desempeño de los individuos: los contextos circunstanciales, que incluyen factores como la luminaria, clima y niveles de ruido; las condiciones temporales, que engloban aspectos como la estabilidad del trabajo diario, tiempo extra y descansos; y los contextos sindicales, que se refieren a la organización informal, las relaciones interpersonales y el estatus dentro del ambiente laboral.

Robbins (2005) señala que las condiciones laborales intervienen considerablemente en la complacencia laboral, ya que estos prefieren desempeñar sus labores en entornos que les brinden oportunidades y les permitan expresar libremente sus ideas, pensamientos y conocimientos.

2.2.2.2.1. SEGURIDAD

Robbins (2005) sostiene que la seguridad se refiere a la protección de los empleados contra riesgos físicos y psicológicos en el lugar de trabajo, así como la estabilidad laboral.

2.2.2.2.2. INFRAESTRUCTURA

Robbins (2005) señala que es un acumulado de recursos tangibles y organizacionales que soportan las operaciones de una organización, incluyendo instalaciones, tecnología y sistemas.

2.2.2.2.3. AMBIENTE DE TRABAJO

Robbins (2005) indica que el ambiente de trabajo es el entorno físico y social en el que los empleados realizan su trabajo, que puede influir en su rendimiento y satisfacción.

2.2.2.3. RELACIONES INTERPERSONALES

Chiavenato (2011) afirma que las relaciones interpersonales se refieren a los vínculos que se establecen entre los individuos en la compañía y al nivel de independencia con el que se desarrollan estas interacciones; esto se refleja en si los individuos desempeñan sus funciones de manera aislada o si colaboran en equipos que fomentan una intensa interacción humana. Según Robbins (2005), es esencial fortalecer el vínculo de la compañía y sus participantes, adoptando las reglas necesarias para conservar una correspondencia positiva. Esto, a su vez, fomenta el trabajo en equipo, orientado a alcanzar todo lo propuesto por la institución.

2.2.2.3.1. COMUNICACIÓN

Robbins (2005) afirma que la comunicación es el transcurso con el que los que integran la empresa

intercambian información, lo cual resulta fundamental para lograr una coordinación efectiva y un entendimiento mutuo.

2.2.2.3.2. INTERACCIÓN

Robbins (2005) dice que la interacción es la manera en que los empleados se relacionan y se comunican entre sí, lo cual afecta la dinámica del equipo y el clima organizacional.

2.2.2.3.3. COORDINACIÓN

Robbins (2005) indica que la coordinación se define como la acción de organizar y sincronizar actividades y recursos asegurando que los propósitos empresariales se alcancen de manera efectiva.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

➤ BENEFICIOS

Los beneficios se refieren a la distinción que el sujeto coge en permuta de cumplir las labores de la compañía (Chiavenato, 2011).

➤ CONDICIONES

Hacen referencia al entorno ambiental en el que se desarrollan las actividades laborales de los empleados (Chiavenato, 2011).

➤ ESTRUCTURA

La estructura representa cómo los individuos perciben las limitaciones establecidas por la organización a través de reglas, procedimientos y regulaciones (Litwin y Stringer, 1968).

➤ IDENTIDAD

Se describe a la impresión de pertenecer a la empresa, evidenciada en el hecho de compartir y alinear las metas individuales con los objetivos de la entidad (Litwin y Stringer, 1968).

➤ **LIDERAZGO**

El liderazgo se define como la habilidad para influir, dirigir y estimular a individuos alcanzando propósitos compartidos (Robbins y Judge, 2017).

➤ **MOTIVACIÓN**

La motivación se concibe como el motor interno que surge de un conjunto de razones, deseos o necesidades, incitando a una persona a actuar o a alcanzar metas específicas (Robbins y Judge, 2017).

➤ **MUNICIPALIDAD**

Una municipalidad es una entidad administrativa que tiene diversas funciones y responsabilidades, y su importancia radica en garantizar el bienestar y la calidad de vida de sus habitantes (Ardila, 2009).

➤ **RECOMPENSA**

La recompensa se define como la idea de los colaboradores sobre lo equitativo en las estrategias de promoción y remuneración (Litwin y Stringer, 1968).

➤ **RELACIONES**

Las relaciones definen cómo se vinculan entre sí las personas dentro de la organización (Chiavenato, 2011).

➤ **SERVICIO PÚBLICO**

El servicio público es cualquier actividad destinada a satisfacer necesidades de la comunidad, en la cual el Estado ejerce un control sobre dicha actividad (Soria, 2011).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H1: El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024.

H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H1: La estructura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024.

H0: La estructura organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024.

H1: Las recompensas laborales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024.

H0: Las recompensas laborales no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024.

H1: La identidad organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024.

H0: La identidad organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Clima organizacional

DIMENSIONES

– Estructura organizacional

- Recompensas laborales
- Identidad organizacional

2.5.2. VARIABLE 2

Satisfacción laboral

DIMENSIONES

- Beneficios laborales
- Condiciones laborales
- Relaciones interpersonales

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Clima organizacional	Estructura organizacional	Norma Política Responsabilidad	Esta institución proporciona a todos sus empleados un manual de normas y procedimientos que detalla las responsabilidades de cada cargo.
			Las políticas y directrices en esta institución facilitan las tareas y permiten realizar correcciones de manera adecuada.
			Las funciones y responsabilidades de los empleados están claramente establecidas para cada posición en esta institución.
	Recompensas laborales	Valoración del esfuerzo	La remuneración que se ofrece es acorde a las responsabilidades desempeñadas, atendiendo así sus necesidades y expectativas en esta institución.
		Motivación	El supervisor directo reconoce y alienta a los empleados por su excelente desempeño en sus labores en esta institución.
		Protección social	La institución brinda a sus colaboradores programas de salud y protección social.
	Identidad organizacional	Compromiso	Los empleados están comprometidos con su rol dentro de la institución.
		Contribución	Se identifica con la visión, misión y objetivos, contribuyendo al crecimiento de la institución.
		Afiliación	Se siente satisfecho trabajando en esta institución, disfrutando de un ambiente cómodo y como parte integral de la organización.
	Beneficios laborales	Salario	La compensación que recibe en esta institución le permite mantener una buena calidad de vida.
Satisfacción laboral		Reconocimiento Capacitación	Se siente motivado por los reconocimientos y elogios que reciben por su buen desempeño laboral en esta institución.

		Considera que han ampliado su formación intelectual y profesional gracias a las capacitaciones ofrecidas en esta institución. Se siente respaldado por las medidas de seguridad y los insumos que la institución proporciona para el cumplimiento de sus tareas.
Condiciones laborales	Seguridad	
	Infraestructura	Cuentan con los equipos y maquinarias necesarias para realizar su trabajo de manera eficiente en esta institución.
	Ambiente de trabajo	Está satisfecho con las condiciones de iluminación, ventilación y distribución del espacio en su lugar de trabajo en esta institución. La comunicación y el trato de su supervisor inmediato les generan motivación y satisfacción en esta institución.
Relaciones interpersonales	Comunicación	Existe una buena relación con sus compañeros, lo que garantiza un ambiente laboral saludable en esta institución.
	Interacción	
	Coordinación	Se siente contento con la organización de las actividades, lo que asegura el logro efectivo de los objetivos en esta institución.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación fue aplicada, dado que se enmarcó en un enfoque científico destinado a resolver problemas cotidianos o a analizar situaciones prácticas, empleando hipótesis científicas previamente validadas (Padrón, 2006).

3.1.1. ENFOQUE

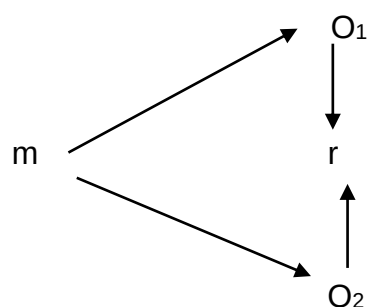
Este trabajo se distinguió por emplear una perspectiva cuantitativa, orientado a la compilación de antecedentes para la validación de conjetura con cálculos numéricos y análisis descriptivos, con el propósito de desarrollar modelos de comportamiento y examinar teorías (Hernández et al., 2014), buscando dilucidar la conexión entre las variables en estudio en la MDSRAY durante el año 2024.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Este trabajo de investigación se elevó a un grado correlacional, porque estuvo dirigido a establecer relaciones entre variables a partir de un estándar previamente definido para una población determinada (Hernández et al., 2014). En este sentido, se planeó establecer la correspondencia entre las variables en estudio en la MDSRAY.

3.1.3. DISEÑO

El presente trabajo de investigación empleó un esquema no experimental, lo que significa la no maniobra deliberada de variables, por lo que los fenómenos fueron observados en su contexto natural para su análisis. Asimismo, presentó un corte transversal, ya que la recopilación de antecedentes se realizó una sola vez o en un periodo determinado (Hernández et al., 2014). El objetivo es identificar el vínculo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la MDSRAY. El diseño fue:



Donde:

m: muestra.

O1: Clima organizacional.

r: Relación.

O2: Satisfacción laboral.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

En este trabajo de investigación, se definió como población al personal de la MDSRAY, y la distribución de esta población se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 2

Distribución de la Población

Cargo	Cuantía
Gerente municipal	01
Secretaria general	03
Asesor	01
Contralor institucional	01
Procador público municipal	01
Subgerente de administración tributaria	04
Subgerente de administración y finanzas	05
Subgerente de planeamiento y presupuesto	03
Subgerente de infraestructura y desarrollo urbano	05
Subgerente de desarrollo social	04
Subgerente de servicios públicos y comunales	04
Subgerente de desarrollo económico y gestión ambiental	04
Subgerente de gestión del riesgo de desastres	04
Total	40

3.2.2. MUESTRA

En este trabajo de investigación se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, aprovechando la facilidad de acceso, el limitado tiempo y la disponibilidad de los colaboradores, considerando el reducido volumen poblacional. Por ello, se incluyó a la totalidad poblacional, conformada por 40 trabajadores administrativos.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En este estudio se aplicaron encuestas como técnica para recolectar datos, utilizando un cuestionario como herramienta principal, con el fin de obtener información sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la MDSRAY.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Esta investigación empleó la estadística descriptiva e inferencial como técnicas para el procesamiento y análisis de la información, utilizando los programas EXCEL y SPSS como herramientas para estos fines.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

4.1.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

➤ ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

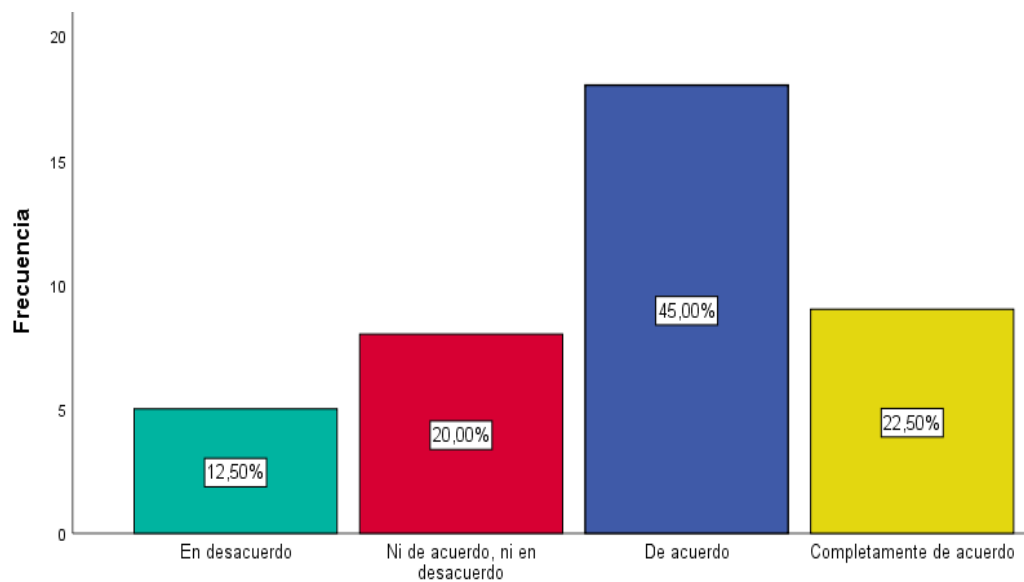
Tabla 3

La Norma en la MDSRAY

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	5	12,50
Neutral	8	20,00
Conforme	18	45,00
Completamente de acorde	9	22,50
Total	40	100,00

Figura 1

La Norma en la MDSRAY



Esta institución dispone al alcance de todos los colaboradores un manual de normas y procedimientos que especifique las labores de cada puesto.

Comentario

En la Fig. 1, se considera que el 45,00% de los servidores de la MDSRAY, están de acorde con que, esta institución proporciona a todos los miembros del equipo un documento que detalla las normas y

procedimientos, especificando las responsabilidades de cada rol, mientras que el 22,50% están completamente de acorde, el 20,00% están ni de acorde, ni en desacorde y un 12,50% están en desacorde.

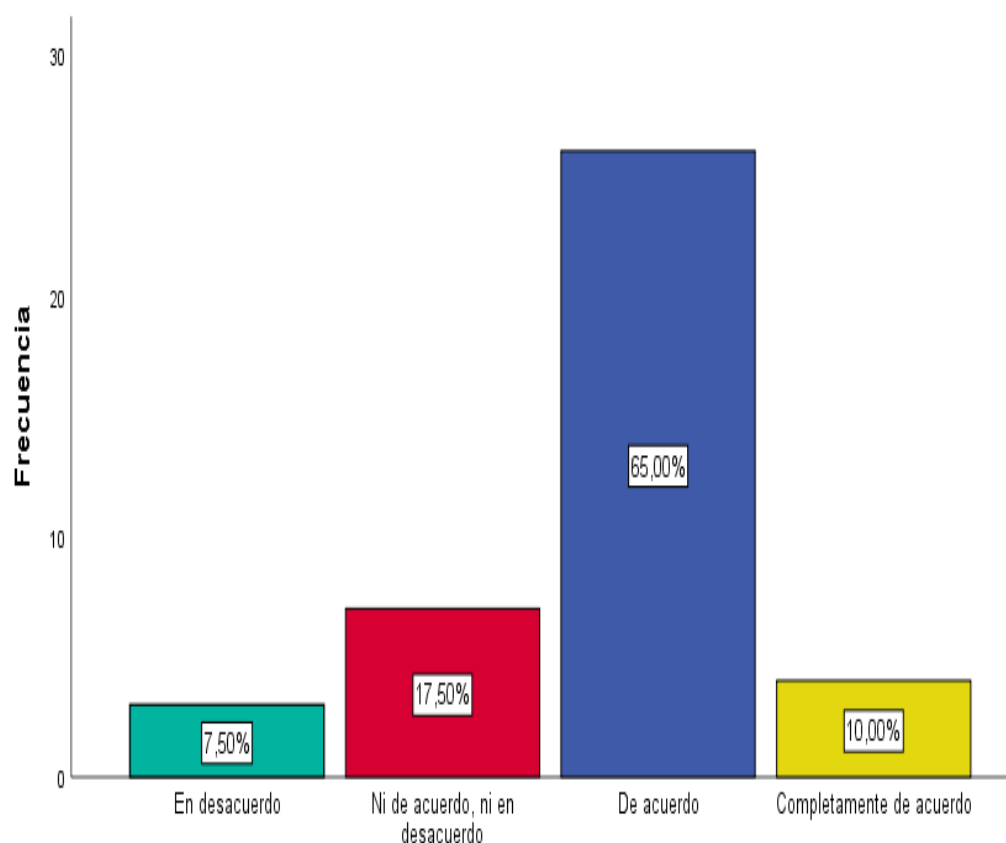
Tabla 4

La Política en la MDSRAY

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	3	7,50
Neutral	7	17,50
Conforme	26	65,00
Completamente de acorde	4	10,00
Total	40	100,00

Figura 2

La Política en la MDSRAY



Las normativas y políticas aplicadas en esta institución facilitan las labores y permiten correcciones oportunas.

Comentario

En la Fig. 2, se aprecia que el 65,00% de los servidores de la MDSRAY, están de acorde con que, las regulaciones y directrices implementadas en esta entidad favorecen las tareas y posibilitan ajustes

a tiempo, mientras que el 17,50% está ni de acorde, ni en desacorde, el 10,00% está completamente de acorde y un 7,50% está en desacorde.

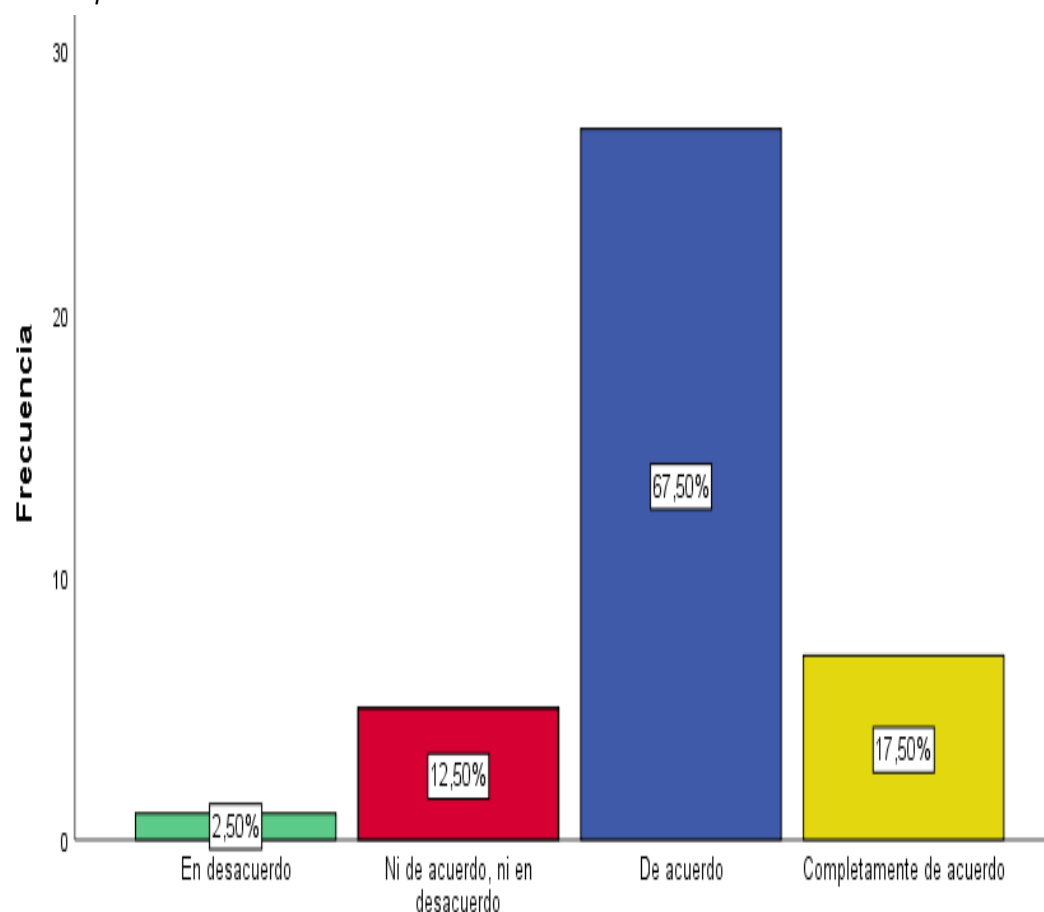
Tabla 5

La Responsabilidad en la MDSRAY

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	1	2,50
Neutral	5	12,50
Conforme	27	67,50
Completamente de acorde	7	17,50
Total	40	100,00

Figura 3

La Responsabilidad en la MDSRAY



Las funciones y responsabilidades de los colaboradores en esta institución están claramente definidas en cada puesto de trabajo.

Comentario

En la Fig. 3, se aprecia que el 67,50% de los servidores de la MDSRAY, están de acuerdo con que, las tareas y deberes de los integrantes del equipo en esta institución son bien determinadas en los

cargos de trabajo, mientras que el 17,50% están completamente de acorde, el 12,50% están ni de acorde, ni en desacorde y un 2,50% están en desacorde.

➤ RECOMPENSAS LABORALES

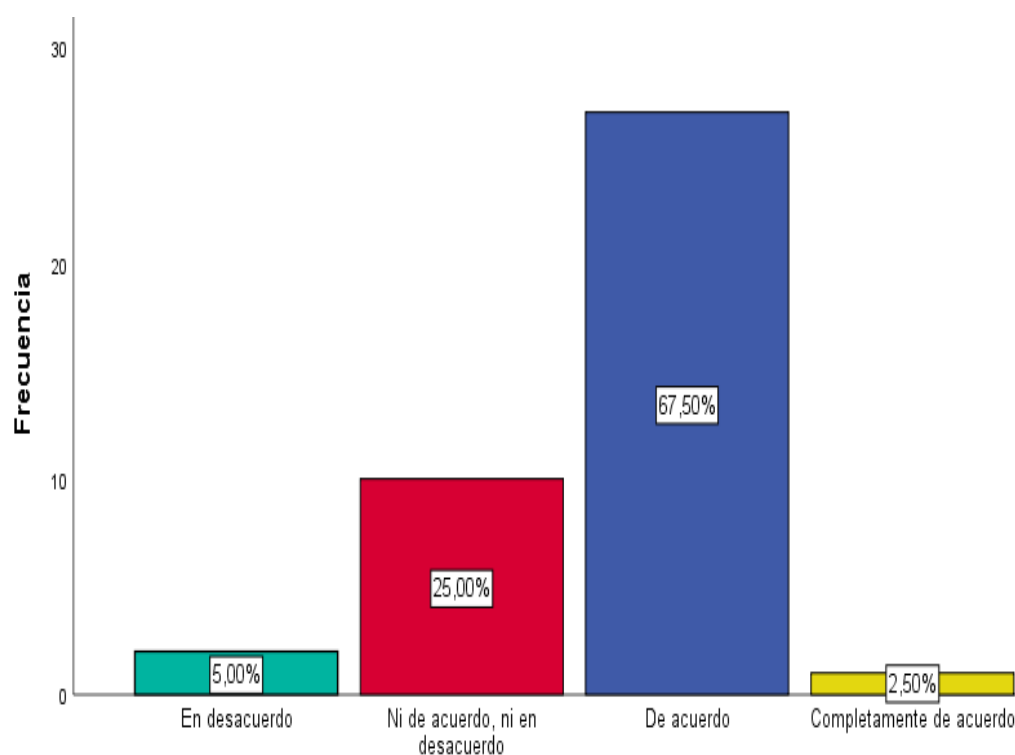
Tabla 6

La Valoración del Esfuerzo en la MDSRAY

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	2	5,00
Neutral	10	25,00
Conforme	27	67,50
Completamente de acorde	1	2,50
Total	40	100,00

Figura 4

La Valoración del Esfuerzo en la MDSRAY



El sueldo ofrecido por esta institución se ajusta a las funciones desempeñadas por los colaboradores cubriendo sus necesidades y expectativas.

Comentarios

En la Fig. 4, se aprecia que el 64,44% de los trabajadores de la MDSRAY, están de acorde con que, la remuneración propuesta por esta organización se adapta a las responsabilidades asumidas por los

empleados, satisfaciendo así sus requerimientos y aspiraciones, mientras que el 25,00% están ni de acorde, ni en desacorde, el 5,00% están en desacorde y un 2,50% están completamente de acorde.

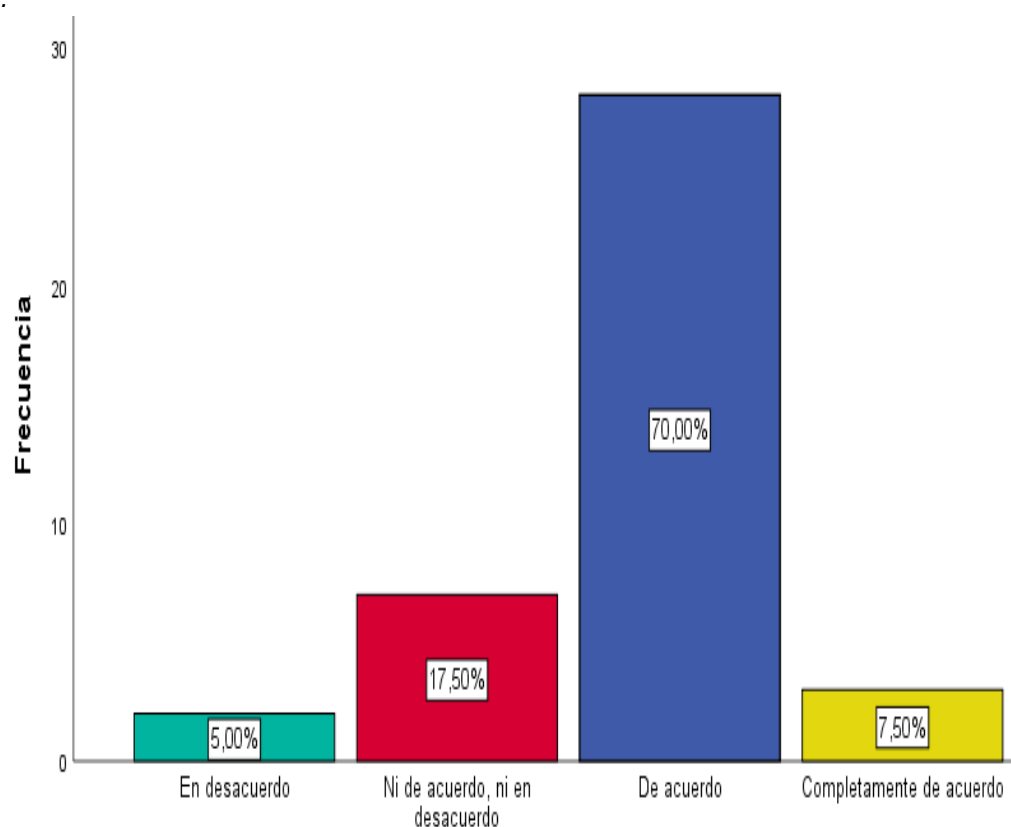
Tabla 7

La Motivación en la MDSRAY

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	2	5,00
Neutral	7	17,50
Conforme	28	70,00
Completamente de acorde	3	7,50
Total	40	100,00

Figura 5

La Motivación en la MDSRAY



El supervisor inmediato felicita y motiva a los colaboradores por el buen desempeño de sus funciones en esta institución.

Comentario

En la Fig. 5, se aprecia que el 70,00% de los servidores de la MDSRAY, están de acorde con que, el jefe elogia y estimula a los miembros del equipo por su excelente desempeño en sus labores dentro

de esta organización, mientras que el 17,50% están ni de acorde, ni en desacorde, el 7,50% están completamente de acorde y un 5,00% están en desacorde.

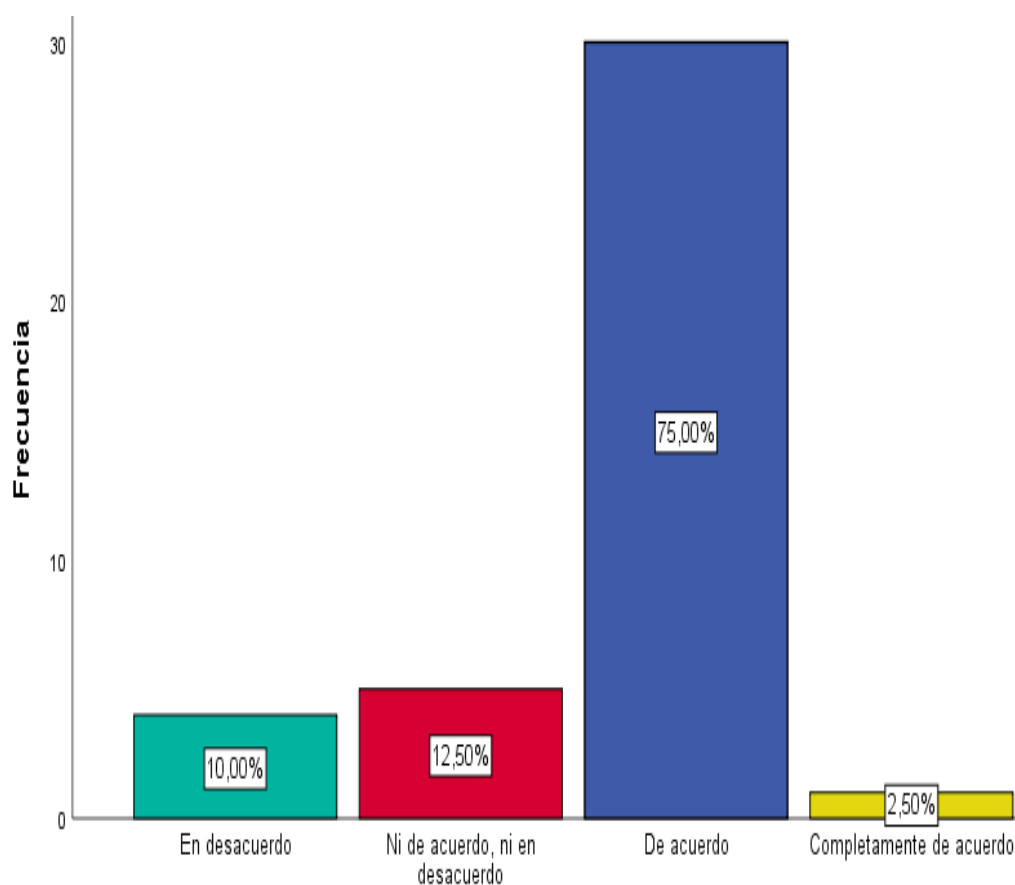
Tabla 8

La Protección Social en la MDSRAY

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	4	10,00
Neutral	5	12,50
Conforme	30	75,00
Completamente de acorde	1	2,50
Total	40	100,00

Figura 6

La Protección Social en la MDSRAY



Esta institución les ofrece a sus colaboradores programas de protección social y de salud.

Comentario

En la Fig. 6, se aprecia que el 75,00% de los trabajadores de la MDSRAY, están de acorde con que, esta institución brinda a su equipo iniciativas de apoyo social y de bienestar médico, mientras que otro

12,50% están ni de acorde, ni en desacorde, el 10,00% están en desacorde y un 2,50% está completamente de acorde.

➤ IDENTIDAD ORGANIZACIONAL

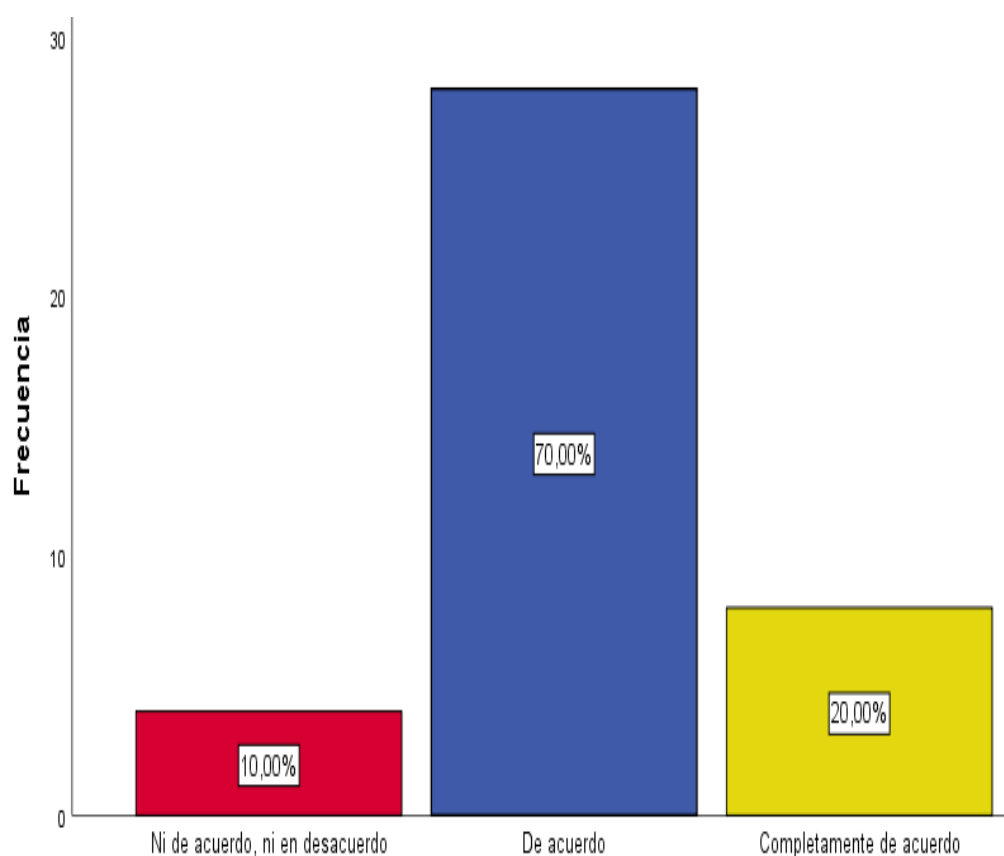
Tabla 9

El Compromiso en la MDSRAY

Opción	Periodicidad	Proporción
Neutral	4	10,00
Conforme	28	70,00
Completamente de acorde	8	20,00
Total	40	100,00

Figura 7

El Compromiso en la MDSRAY



Los colaboradores se encuentran comprometidos con el rol que desempeñan dentro de esta institución.

Comentario

En la Fig. 7, se aprecia que el 70,00% de los trabajadores de la MDSRAY, están de acorde con que, los integrantes del equipo están dedicados a las funciones que realizan en esta organización, mientras

que 20,00% están completamente de acorde y el 10,00% están ni de acorde, ni en desacorde.

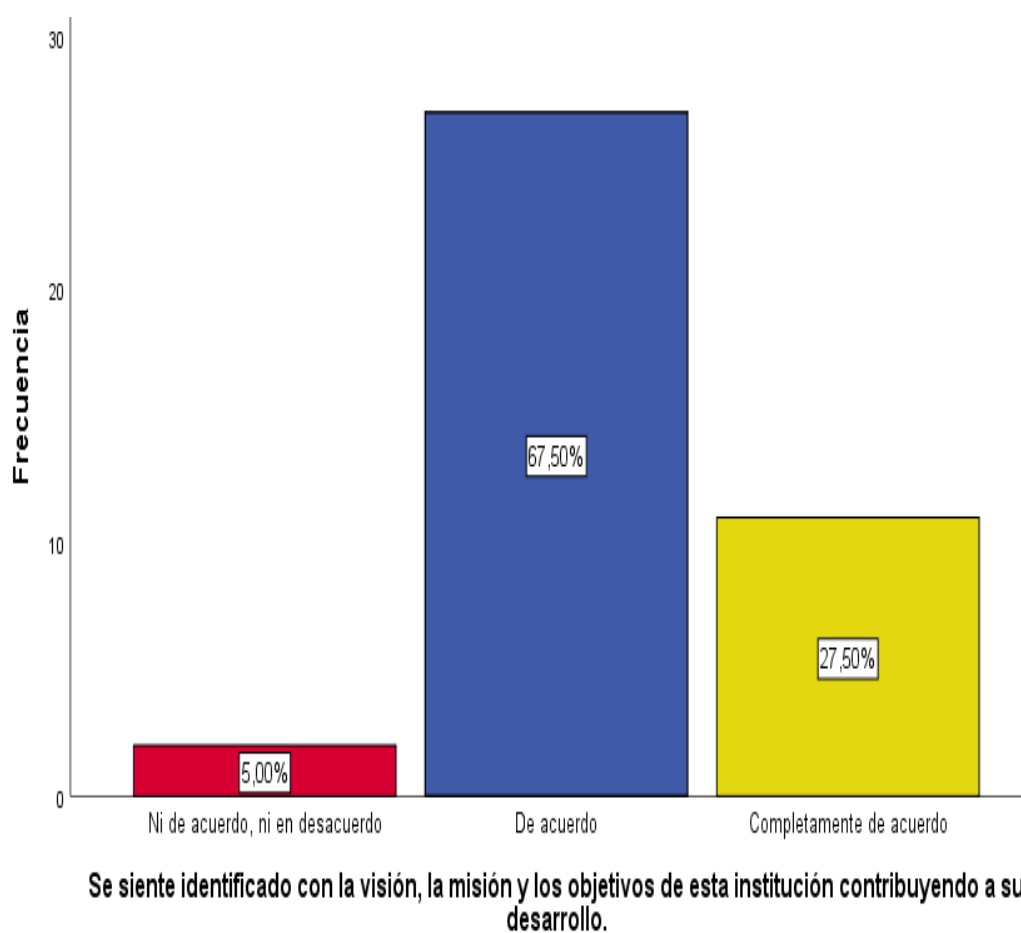
Tabla 10

La Contribución en la MDSRAY

Opción	Periodicidad	Proporción
Neutral	2	5,00
Conforme	27	67,50
Completamente de acorde	11	27,50
Total	40	100,00

Figura 8

La Contribución en la MDSRAY



Comentario

En la Fig. 8, se aprecia que 67,50% de los servidores de la MDSRAY, están de acorde con que, se sienten identificados con la visión, la misión y los objetivos de esta institución contribuyendo a su desarrollo,

mientras que el 27,50% están completamente de acorde y un 5,00% están ni de acorde, ni en desacorde.

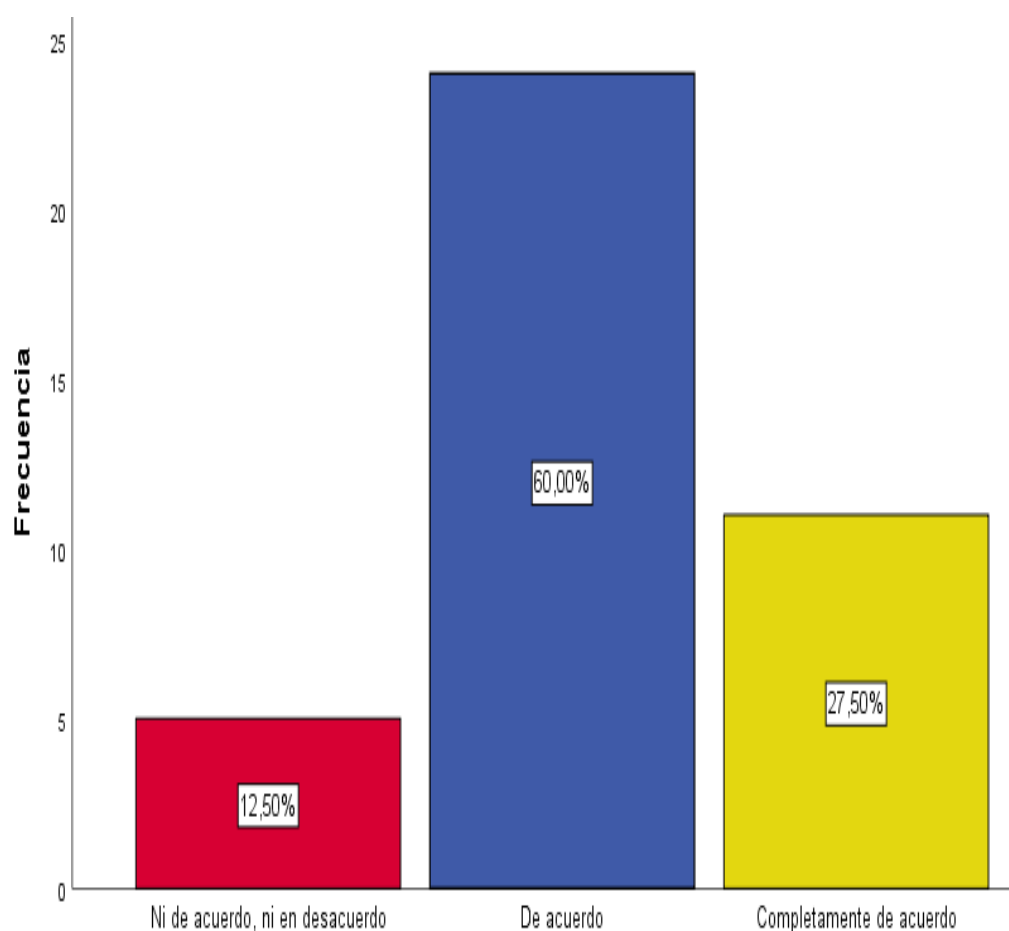
Tabla 11

La Afiliación en la MDSRAY

Opción	Periodicidad	Proporción
Neutral	5	12,50
Conforme	24	60,00
Completamente de acorde	11	27,50
Total	40	100,00

Figura 9

La Afiliación en la MDSRAY



Disfruta trabajar en esta institución sintiéndose cómodo y parte integrante de su organización.

Comentario

En la Fig. 9, se aprecia que el 60,00% de los trabajadores de la MDSRAY, están de acorde con que, se sienten felices laborando en esta entidad y se perciben como miembros activos de la organización,

mientras que el 27,50% están completamente de acorde y un 12,50% están ni de acorde, ni en desacorde.

4.1.2. SATISFACCIÓN LABORAL

➤ BENEFICIOS LABORALES

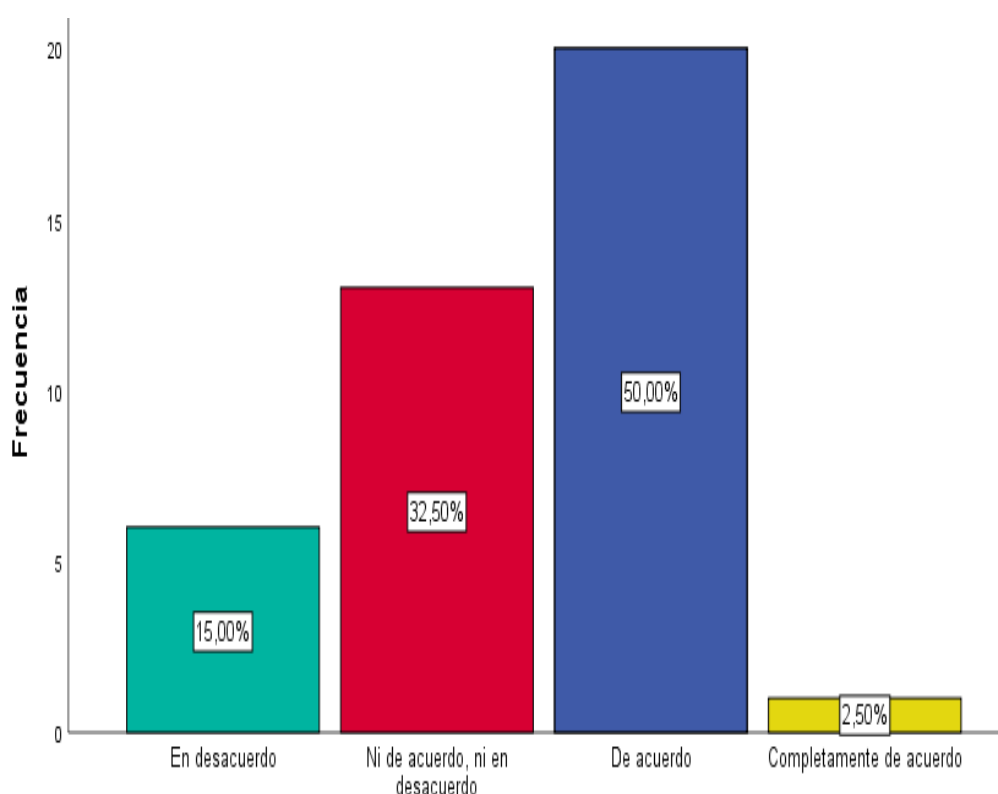
Tabla 12

El Salario en la MDSRAY

Opción	Periodicidad	Proporción
Disconforme	6	15,00
Neutral	13	32,50
Conforme	20	50,00
Completamente de acorde	1	2,50
Total	40	100,00

Figura 10

El Salario en la MDSRAY



Se siente a gusto con el salario percibido en esta institución porque le permite mantener una buena calidad de vida.

Comentario

En la Fig. 10, se aprecia que el 50,00% de los servidores de la MDSRAY, están de acorde con que, se sienten satisfechos con el ingreso

que reciben en esta organización, ya que les consiente deleitarse de un mejor modo de vida, mientras que el 32,50% están ni de acorde, ni en desacorde, el 15,00% están en desacorde y el 2,50% están completamente de acorde.

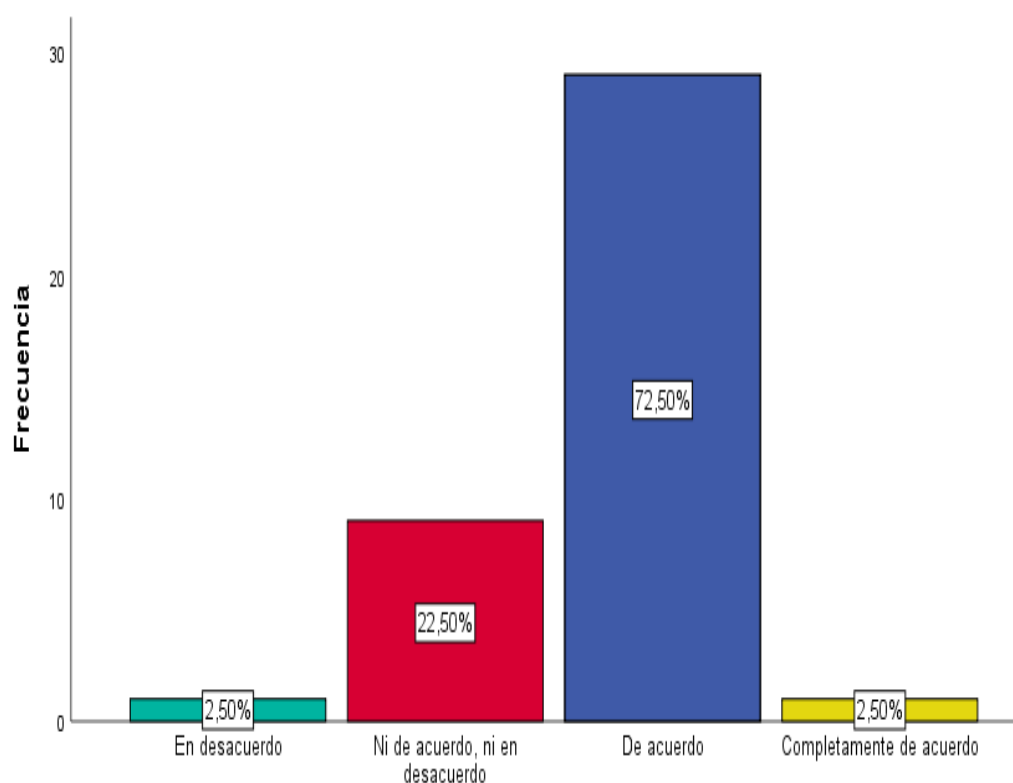
Tabla 13

El Reconocimiento en la MDSRAY

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	1	2,50
Neutral	9	22,50
Conforme	29	72,50
Completamente de acorde	1	2,50
Total	40	100,00

Figura 11

El Reconocimiento en la MDSRAY



Se siente motivado por los reconocimientos y elogios recibidos por su buen desempeño laboral en esta institución.

Comentario

En la Fig. 11, se observa que el 72,50% de los trabajadores de la MDSRAY, están de acorde con que, se sienten impulsados por las recompensas y los halagos que reciben por su buen desempeño laboral

en esta institución, mientras que el 22,50% están ni de acorde, ni en desacorde, el 2,50% están en desacorde y completamente de acorde, respectivamente.

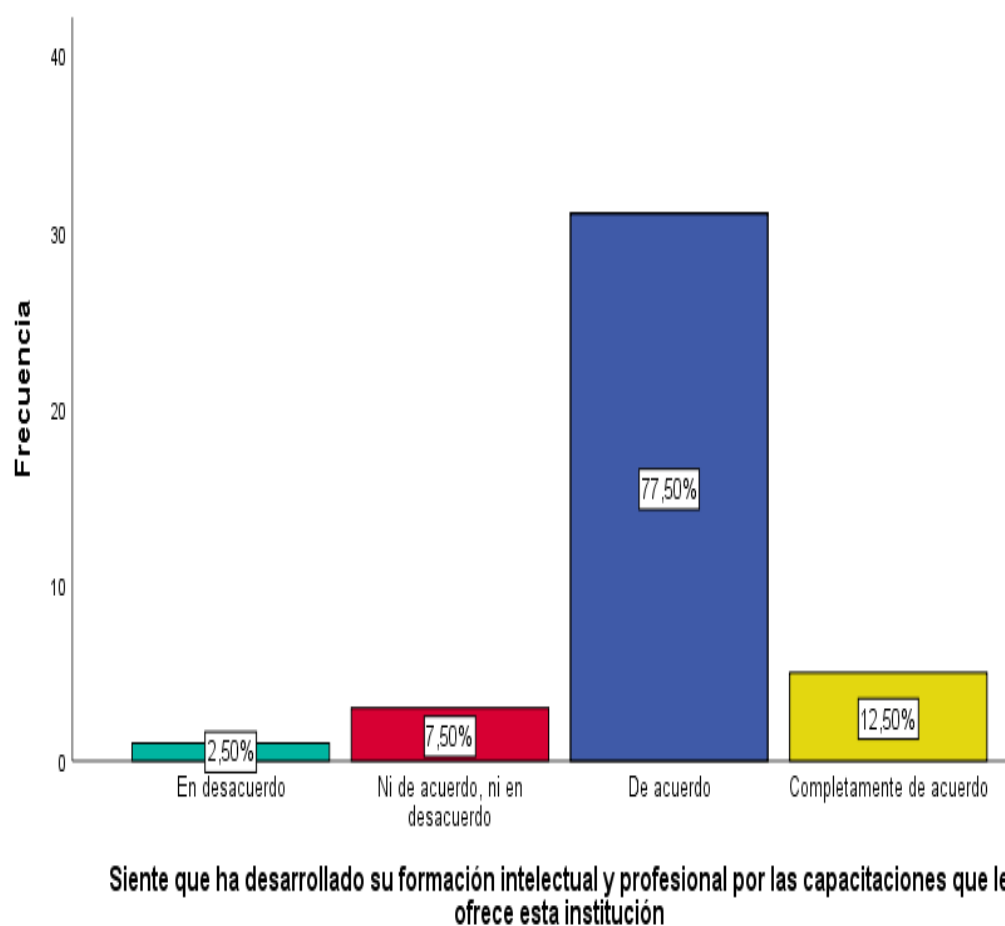
Tabla 14

La Capacitación en la MDSRAY

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	1	2,50
Neutral	3	7,50
Conforme	31	77,50
Completamente de acorde	5	12,50
Total	40	100,00

Figura 12

La Capacitación en la MDSRAY



Comentario

En la Fig. 12, se considera que el 77,50% de los trabajadores de la MDSRAY, están de acuerdo con que, perciben que han avanzado en su desarrollo académico y laboral por los adiestramientos que le brinda esta

institución, mientras que el 12,50% están completamente de acorde, el 7,50% están ni de acorde, ni en desacorde y un 2,50% está en desacorde.

➤ CONDICIONES LABORALES

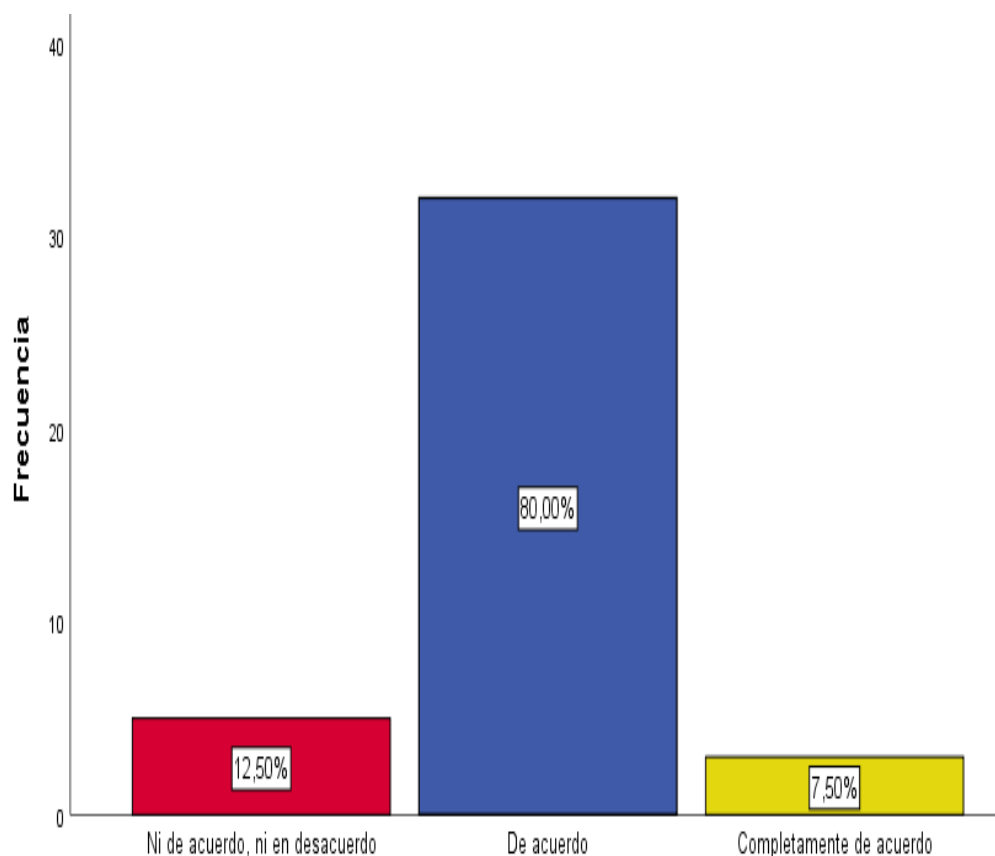
Tabla 15

La Seguridad en la MDSRAY

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	5	12,50
De acorde	32	80,00
Totalmente de acorde	3	7,50
Total	40	100,00

Figura 13

La Seguridad en la MDSRAY



Se siente protegido por las medidas e insumos de seguridad que le provee esta institución para el cumplimiento de sus funciones.

Comentario

En la Fig. 13, se considera que el 80,00% de los trabajadores de la MDSRAY, están de acorde con que, se encuentran resguardados gracias a las precauciones y materiales seguros que le facilita esta institución

para el cumplimiento de sus funciones, el 12,50% están ni de acorde, ni en desacorde y un 7,50% están completamente de acorde.

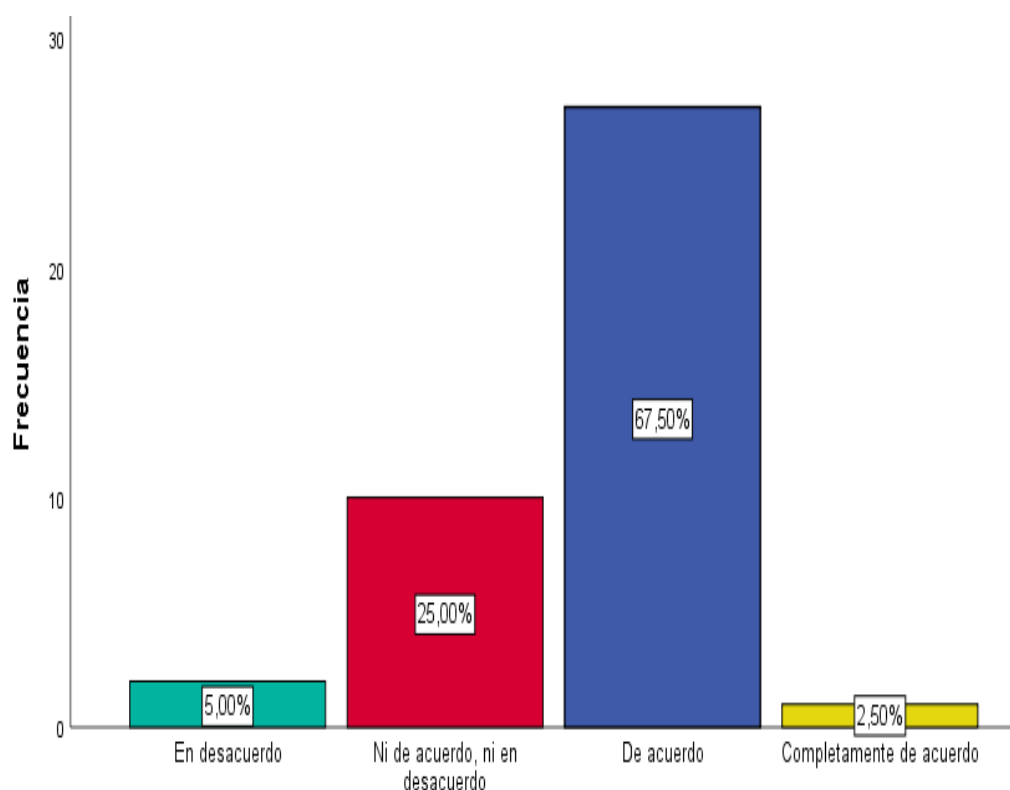
Tabla 16

La Infraestructura en la MDSRAY

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	2	5,00
Neutral	10	25,00
Conforme	27	67,50
Completamente de acorde	1	2,50
Total	40	100,00

Figura 14

La Infraestructura en la MDSRAY



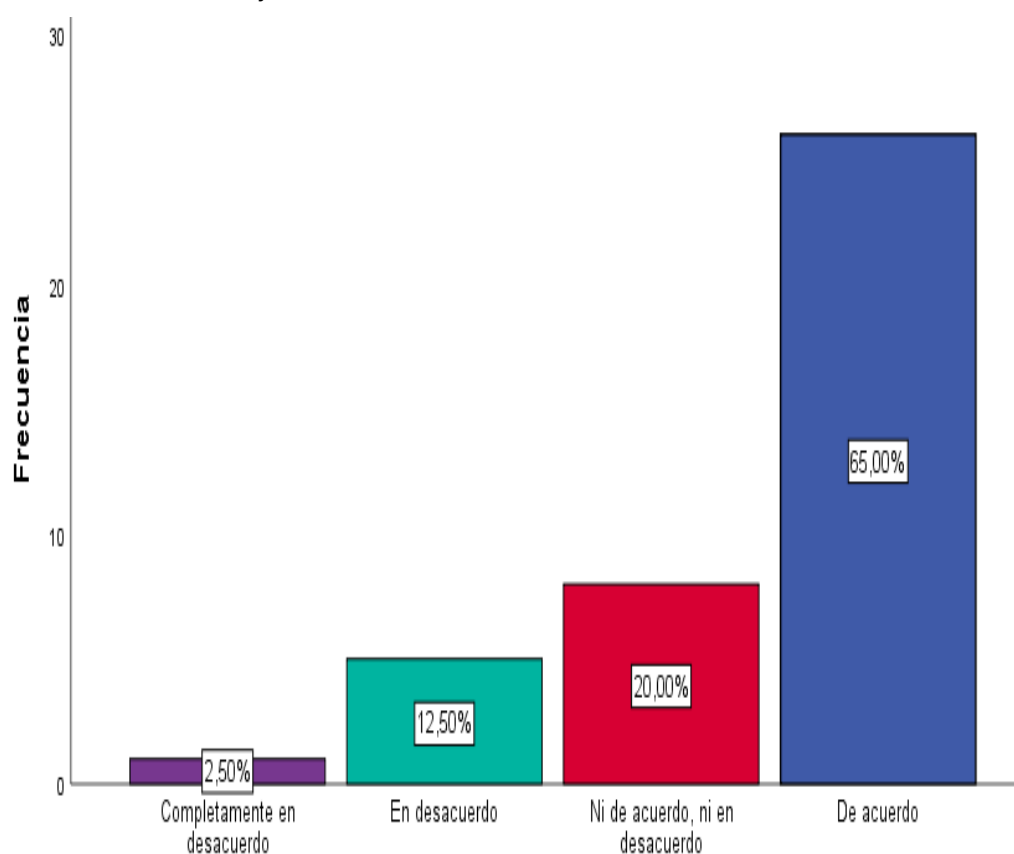
Cuenta con todos los equipos y maquinarias necesarias que permitan su buen desempeño dentro de esta institución.

Comentario

En la Fig. 14, se aprecia que el 67,50% de los servidores de la MDSRAY, están de acorde con que, disponen de todos los dispositivos y herramientas requeridas para asegurar su óptimo trabajo dentro de esta institución, mientras que el 25,00% están ni de acorde, ni en desacorde, el 5,00% están en desacorde y el 2,50% está completamente de acorde.

Tabla 17*El Ambiente de Trabajo en la MDSRAY*

Opción	Periodicidad	Proporción
Completamente en desacorde	1	2,50
En desacorde	5	12,50
Neutral	8	20,00
Conforme	26	65,00
Total	40	100,00

Figura 15*El Ambiente de Trabajo en la MDSRAY*

Se siente a gusto con las condiciones de iluminación, ventilación y distribución de los espacios en su área de trabajo en esta institución.

Comentario

En la Fig. 15, se aprecia que el 65,00% de los servidores de la MDSRAY, están de acuerdo con que, se encuentran satisfechos con los contextos de luz, aireación y organización de las áreas de trabajo en esta institución, el 20,00% están ni de acuerdo, ni en desacorde, el 12,50% en desacorde y un 2,50% están completamente en desacorde.

➤ RELACIONES INTERPERSONALES

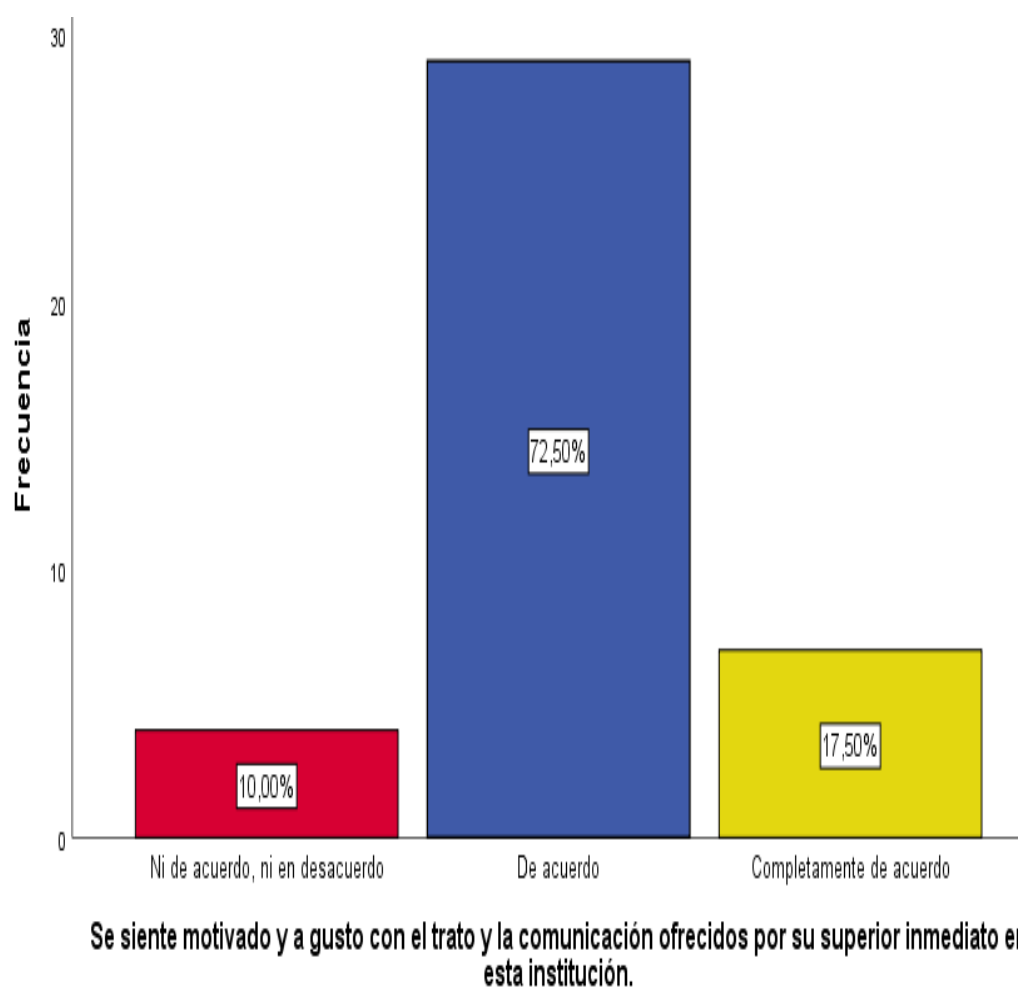
Tabla 18

La Comunicación en la MDSRAY

Opción	Periodicidad	Proporción
Neutral	4	10,00
Conforme	29	72,50
Completamente de acorde	7	17,50
Total	40	100,00

Figura 16

La Comunicación en la MDSRAY



Comentario

En la Fig. 16, se aprecia que el 72,50% de los servidores de la MDSRAY, están de acorde con que, se conciben estimulados y en agrado con la forma de tratar y la comunicación ofrecidos por su superior

inmediato en esta institución, el 17,50% está completamente de acorde y un 10,00% están ni de acorde, ni en desacorde.

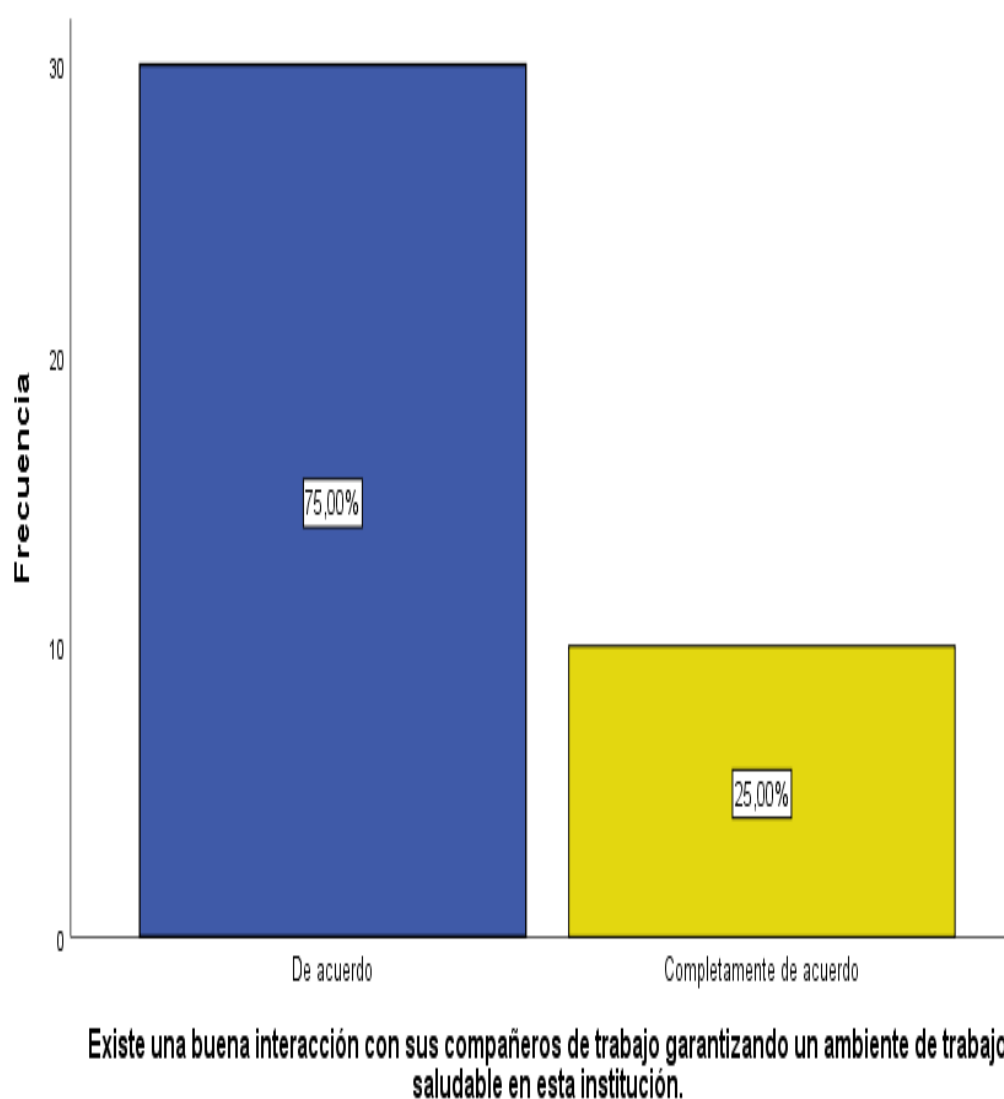
Tabla 19

La Interacción en la MDSRAY

Opción	Periodicidad	Proporción
De acorde	30	75,00
Completamente de acorde	10	25,00
Total	40	100,00

Figura 17

La Interacción en la MDSRAY



Comentario

En la Fig. 17, se considera que el 75,00% de los trabajadores de la MDSRAY, están de acorde con que, hay una adecuada relación con todo

el personal garantizando un ambiente de trabajo saludable en esta institución, mientras que el 25,00% están completamente de acorde.

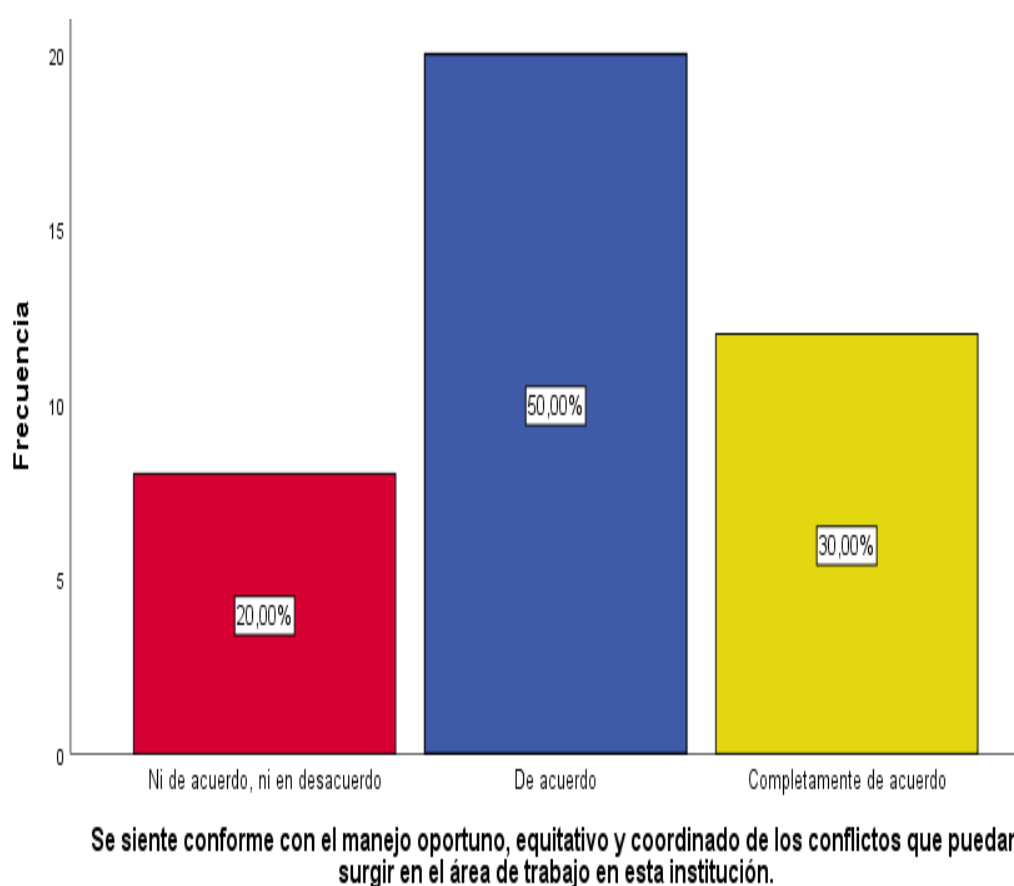
Tabla 20

La Coordinación en la MDSRAY

Opción	Periodicidad	Proporción
Neutral	8	20,00
Conforme	20	50,00
Completamente de acorde	12	30,00
Total	40	100,00

Figura 18

La Coordinación en la MDSRAY



Comentario

En la Fig. 18, se aprecia que el 50,00% de los trabajadores de la MDSRAY, están de acorde con que, están satisfechos con la gestión adecuada, justa y coordinada de las discrepancias que suelen ocurrir en el área de trabajo en esta institución, el 30,00% están completamente de acorde y un 20,00% están ni de acorde ni en desacorde.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para elegir el coeficiente de correlación más adecuado para contrastar las hipótesis, fue necesario determinar el nivel de distribución normal de los datos correspondientes a las dos variables, es decir, aplicamos la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, porque la muestra fue de 40 unidades ($n < 50$), y así obtener un p-valor, que nos indicó si hay suficiente evidencia para aceptar o rechazar a las siguientes hipótesis:

Hipótesis alternativa (H_a): Los datos presentan una distribución que no sigue la normalidad.

Hipótesis nula (H_0): Los datos siguen una distribución normal.

Considerando para ello las siguientes condiciones del p-valor: Cuando el valor p es menor o igual que α , se descarta la hipótesis nula, lo que indica que los datos no presentan una distribución normal. En cambio, si el valor p es mayor que α , no se descarta la hipótesis nula, sugiriendo que los datos podrían seguir una distribución normal.

Tabla 21

Prueba de normalidad.

Variables	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
Clima organizacional	,939	40	,032
Satisfacción laboral	,929	40	,014

Análisis e interpretación

De acuerdo con los hallazgos obtenidos a partir de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, los valores de significancia (Sig.) para las dos variables analizadas, clima organizacional (0.032) y satisfacción laboral (0.014), son inferiores a 0.05. Esto sugiere que se debe rechazar la hipótesis nula de que los datos se distribuyen normalmente, lo que implica que ambas variables no siguen una distribución normal. Por consiguiente, se sugiere emplear el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar las hipótesis, dado que este enfoque es apropiado en situaciones donde los datos no tienen una distribución normal. En este sentido, utilizar el coeficiente de correlación

de Spearman permitió una evaluación precisa de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

4.2.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

De acuerdo con Mondragón (2014), el coeficiente de proporción de rangos de Spearman constituye una herramienta no paramétrica empleada para medir la relación entre dos variables cuantitativas. Su aplicación resulta particularmente útil en situaciones donde los datos no se ajustan a una distribución normal o cuando el tamaño muestral es reducido. El cálculo de este coeficiente se desarrolla a través del siguiente procedimiento:

- **Recopilación de datos**

Se obtienen dos conjuntos de datos emparejados, representados como X e Y, cada uno con n observaciones.

- **Asignación de rangos**

Se ordenan los valores de X de menor a mayor y se asignan rangos consecutivos a cada valor. Se hace lo mismo para los valores de Y. En caso de valores repetidos (empates), se asigna a cada valor el promedio de los rangos que ocuparían.

- **Cálculo de las diferencias de rangos**

Se calcula la diferencia entre los rangos asignados para cada par de observaciones,

- **Cálculo de las diferencias de rangos al cuadrado**

Se calcula el cuadrado de cada una de las diferencias obtenidas entre los rangos asignados.

- **Cálculo de la sumatoria de las diferencias de rangos al cuadrado**

Se calcula la sumatoria de todas las diferencias obtenidas entre los rangos asignados al cuadrado

– **Cálculo del coeficiente de correlación de Spearman**

Para ello se utiliza la siguiente fórmula:

$$p = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Por lo tanto, en la presente investigación se ha utilizado el programa informático Microsoft Excel para calcular el coeficiente de correlación por rangos de Spearman, siguiendo el mismo procedimiento:

– **Recopilación de datos**

Se recopilaron las dos series de datos relacionados, donde cada conjunto representa los puntajes obtenidos para las variables en estudio, clima organizacional y satisfacción laboral. Cada una de estas variables fue medida en una muestra compuesta por 40 trabajadores, lo que significa que se contó con 40 pares de observaciones. Estos datos reflejan la percepción de los empleados respecto al clima organizacional y su nivel de satisfacción laboral dentro de la municipalidad. Al tratarse de un diseño emparejado, cada puntaje de clima organizacional tuvo un valor correspondiente en satisfacción laboral para el mismo individuo.

– **Asignación de rangos**

Se organizaron los valores correspondientes a la variable clima organizacional en orden ascendente, es decir, desde el menor hasta el mayor, y se asignaron rangos consecutivos a cada valor. El mismo procedimiento se aplicó a la variable satisfacción laboral. Cuando se encontraron valores repetidos dentro de una misma variable (es decir, trabajadores con el mismo promedio de los rangos) se les asignó ese valor promedio. Este método garantizó una distribución equitativa, permitiendo transformar los datos originales en una escala ordinal, facilitando la comparación entre ambas variables sin depender de su escala numérica específica.

– **Cálculo de las diferencias de rangos**

Se determinaron las diferencias individuales entre las variables. Con ello, se restó el rango de satisfacción laboral al rango correspondiente de clima organizacional en cada una de las 40 observaciones. Este cálculo permitió identificar en qué medida los rangos de ambas variables coinciden o difieren para cada trabajador.

– **Cálculo de las diferencias de rangos al cuadrado**

Para cada trabajador de la muestra, se elevó al cuadrado cada una de las diferencias obtenidas entre los rangos, con el propósito de eliminar los valores negativos y asegurar que todas las discrepancias sean consideradas de manera positiva en el análisis. Este procedimiento fue fundamental porque, si simplemente se hubieran sumado las diferencias sin elevarlas al cuadrado, las discrepancias negativas y positivas podrían cancelarse entre sí, dando una impresión errónea sobre el verdadero grado de relación entre ambas variables. Al aplicar el cuadrado a cada diferencia, se garantizó que las diferencias más grandes tengan un impacto proporcionalmente mayor en el cálculo, resaltando la magnitud de la discordancia en los rangos.

– **Cálculo de la sumatoria de las diferencias de rangos al cuadrado**

Se realizó la suma total de los valores obtenidos al elevar al cuadrado las diferencias entre los rangos asignados a las variables de clima organizacional y satisfacción en el trabajo. Este proceso permitió obtener una medida acumulada que refleja el grado de discrepancia entre los dos conjuntos de rangos.

– **Cálculo del coeficiente de correlación de Spearman**

Para determinar el p , se empleó la siguiente fórmula:

$$p = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

$$\sum di^2 = 4573$$

$$n = 40$$

$$p = 1 - \frac{6(4573)}{40(40^2 - 1)}$$

$$p = 0.5710131332$$

Al sustituir los valores en la fórmula correspondiente, se obtuvo un coeficiente de rangos de Spearman de 0.571, y este valor obtenido muestra una gran similitud con el coeficiente de correlación calculado mediante el software SPSS 25 (Ver Tabla 21).

➤ HIPOTESIS GENERAL

H₁: El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanahuanca, 2024.

H₀: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanahuanca, 2024

Tabla 22

Correlación General

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Clima organizacional	Rho	1	,565
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Satisfacción laboral	Rho	,565	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

Análisis e interpretación

Los resultados determinaron una significancia bilateral con un p-valor de 0.000, indicando una correspondencia estadísticamente significativa entre las variables en el municipio en estudio en el 2024, dado que el p-valor es considerablemente menor a 0.05. Este hallazgo

reforzó la validez de la hipótesis alternativa. Además, se demostró una correlación positiva moderada ($\rho = 0.565$), lo que señala que un mejor clima organizacional está asociado a una mayor satisfacción laboral, aunque con una intensidad moderada en esta institución.

4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

➤ HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H₁: La estructura organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024.

H₀: La estructura organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024

Tabla 23

Correlación Específica 1

		Estructura organizacional	Satisfacción laboral
Estructura organizacional	Rho	1	,241
	Sig. (bilateral)		,134
	N	40	40
Satisfacción laboral	Rho	,241	1
	Sig. (bilateral)	,134	
	N	40	40

Análisis e interpretación

Los hallazgos revelaron una significancia bilateral con un p-valor de 0.134, lo que sugiere que no existe una relación estadísticamente significativa entre la estructura organizativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca durante el año 2024, debido a que el p-valor es significativamente superior a 0.05. En consecuencia, se confirma la hipótesis nula. Además, se observa una correlación positiva de baja magnitud ($\rho = 0.241$), lo que muestra una relación débil entre estructura organizacional y la satisfacción laboral dentro de la entidad.

➤ HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H₁: Las recompensas laborales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024.

H₀: Las recompensas laborales no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024

Tabla 24

Correlación Específica 2

		Recompensas laborales	Satisfacción laboral
Recompensas laborales	Rho	1	,665
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Satisfacción laboral	Rho	,665	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos determinaron una significancia bilateral con un p-valor de 0.000, lo que evidencia que la relación entre las recompensas laborales y la satisfacción laboral es estadísticamente significativa en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca en el 2024, dado que el p-valor es considerablemente menor a 0.05. Esto confirma la validez de la hipótesis alternativa. Además, se demostró una correlación positiva moderada ($\rho = 0.665$), lo que indica que cada vez que mejoran las recompensas laborales, también aumenta de manera notable la satisfacción laboral de los empleados en este municipio.

➤ HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H₁: La identidad organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024.

H₀: La identidad organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024

Tabla 25

Correlación Específica 3

		Identidad organizacional	Satisfacción laboral
Identidad organizacional	Rho	1	,270
	Sig. (bilateral)		,092
	N	40	40
Satisfacción laboral	Rho	,270	1
	Sig. (bilateral)	,092	
	N	40	40

Análisis e interpretación

Los hallazgos obtenidos revelaron una significancia bilateral con un p-valor de 0.092, lo que sugiere que no existe una relación estadísticamente significativa entre la identidad organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca en el año 2024, dado que el p-valor excede 0.05. Por lo tanto, se respalda la hipótesis nula. Adicionalmente, se identifica una correlación positiva baja ($\rho = 0.270$), lo que indica una conexión débil entre la identidad organizacional y la satisfacción laboral en esta municipalidad.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

La hipótesis general estableció que existe una correspondencia demostrativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la MDSRAY en el 2024. Los resultados respaldaron esta conexión, al obtener un p-valor de 0.000 y un Rho de 0.565, lo que indica una correspondencia positiva módica. Este resultado coincide con López (2024), quien también identificó una reciprocidad real relevante entre ambas variables en la Municipalidad Provincial de Jaén. Ambos trabajos resaltan la importancia de fomentar un clima organizacional adecuado para incrementar la satisfacción laboral, Se plantea que implementar enfoques que fomenten un ambiente laboral saludable puede beneficiar el bienestar de los trabajadores y, a su vez, aumentar la eficiencia de la empresa.

La hipótesis específica 1 esbozó que la estructura organizacional se corresponde significativamente con la satisfacción laboral en la MDSRAY en el 2024, sin embargo, los resultados obtenidos no respaldaron esta hipótesis, con un p-valor de 0,134 y un Rho de 0,241, lo que demuestra una correspondencia positiva baja. Este hallazgo difiere del estudio de Hanco (2023), quien encontró una relación significativa en el Municipio San Miguel de Cauri, reportando una correlación moderada de $r = 0,544$. Las diferencias entre ambos estudios pueden explicarse por variaciones contextuales y metodológicas, como la distinción entre los enfoques de estructura organizacional y clima organizacional, así como los diferentes períodos de estudio. Estos resultados sugieren que, en el contexto actual de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, la estructura organizacional no tiene un impacto relevante sobre la satisfacción laboral.

La hipótesis específica 2 planteó que las recompensas laborales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad

Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca en el 2024, y los resultados confirmaron esta relación, con un p-valor de 0,000 y un Rho de 0,665, indicando una correspondencia positiva módica. Este hallazgo es consistente con el estudio de Orizano (2023), quien también encontró una correlación positiva moderada ($r = 0,581$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Centro de Salud Las Moras. Ambos estudios sugieren que los factores internos de la organización, como las recompensas laborales y el clima organizacional, influyen de modo significativo en la complacencia de los empleados, destacando la importancia de establecer sistemas de recompensas para mejorar la motivación y el rendimiento laboral.

La hipótesis específica 3 postuló que la identidad organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca en el 2024, pero los resultados obtenidos no confirmaron esta relación, con un p-valor de 0,092 y un Rho de 0,270, lo que demuestra una correspondencia positiva baja. Esto indica que la identidad organizacional no se corresponde de modo significativo con la satisfacción laboral en esta municipalidad. Este hallazgo difiere del estudio de Vásquez y Yaranga (2023), quienes encontraron una reciprocidad significativa y alta entre el clima organizacional y la complacencia de los empleados en la Municipalidad Distrital de Chilca ($p = 0,00$ y $r = 0,789$). Las discrepancias entre ambos estudios podrían explicarse por la diferencia en las variables analizadas (identidad organizacional frente a clima organizacional) y factores contextuales específicos de cada municipio, como el estilo de liderazgo o las condiciones laborales, que pueden tener un mayor impacto en la satisfacción de los empleados.

CONCLUSIONES

- 1) Se determinó que hay una correspondencia de modo significativo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca en 2024. Este resultado se sustenta en un análisis bilateral que arrojó un p-valor de 0.000 y un Rho igual a 0.565, señalando una correspondencia moderadamente efectiva (Tabla 21).
- 2) Se determinó que la estructura organizacional no guarda una correspondencia significativa con la satisfacción del personal en la MDSRAY en el 2024. Este resultado se sustenta en una prueba bilateral que reportó un p-valor de 0.134 y un Rho de 0.241, lo cual indica una correspondencia positiva de poca magnitud (Tabla 22). Asimismo, se demostró que un 67,50% del personal está de acuerdo en que las funciones y responsabilidades de cada puesto están bien establecidas (Tabla 6), mientras que un 77,50% opinó que las capacitaciones brindadas por la institución han contribuido a mejorar su desarrollo intelectual y profesional (Tabla 15).
- 3) Se determinó que las recompensas laborales guardan una correspondencia demostrativa con la satisfacción del empleado en la MDSRAY, 2024. Este hallazgo se respalda con un p-valor de 0.000 y un Rho de 0.665, lo que refleja una correspondencia moderadamente positiva (Tabla 23). Además, este resultado se complementa con la percepción de que el 75,00% de los trabajadores reconoce que la institución les ofrece programas de protección social y de salud (Tabla 9), mientras que el 80,00% afirma experimentar una sensación de resguardo gracias a los implementos y protocolos de seguridad que se ofrecen para el desempeño de sus funciones (Tabla 16).
- 4) Se estableció que la identidad organizacional no guarda una reciprocidad demostrativa con la satisfacción del trabajador en la MDSRAY, 2024. Esto se demuestra mediante una prueba bilateral que arrojó un p-valor de 0.092 y un Rho de 0.270, mostrando una correspondencia positiva de baja intensidad (Tabla 24). Además, este resultado se corrobora con que el

70,00% de los trabajadores manifiesta estar comprometido con su rol en la institución (Tabla 10) y el 75,00% señala que existe una buena interacción laboral, contribuyendo a un contexto de trabajo saludable en el municipio (Tabla 20).

RECOMENDACIONES

- 1) Se sugiere al encargado del personal jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, fortificar el clima organizacional, enfocándose en la estructura organizacional, las recompensas laborales y la identidad organizacional, buscando constantemente la complacencia de los servidores en esta institución que se encarga de prestar servicios públicos a nuestra comunidad.
- 2) Se sugiere al encargado del personal de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, optimizar la estructura organizacional, realizando periódicamente una evaluación de los roles y funciones en cada área, con el fin de reducir duplicidades y mejorar la claridad de las responsabilidades, para mejorar la satisfacción laboral de su personal.
- 3) Se sugiere al encargado del personal de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, fortificar las recompensas laborales, implementando un sistema que considere incentivos como bonos por desempeño, reconocimientos públicos, días libres adicionales, y menciones en los boletines internos para quienes logren metas destacadas, y de esta manera se pueda reforzar la satisfacción de sus colaboradores
- 4) Se sugiere al encargado del personal de la MDSRAY, fortalecer la identidad organizacional, promoviendo los valores, la misión y la visión institucional en todas las áreas, de forma que cada miembro de la entidad se sienta identificado y comprometido con los objetivos comunes, para optimizar la complacencia de los servidores públicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ardila, S. (2009). *Diccionario de términos administrativos*. SENA. Administración de documentos técnicos en análisis y producción de la información administrativa.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. (9ª Ed.) McGraw-Hill Interamericana.
- Comina, G. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una Corporación Médica de la ciudad de Quito*. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio institucional Universidad Tecnológica Indoamérica. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/5662>
- Corredera, E. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral. Percepciones de profesionales de una institución pública odontológica de la ciudad de La Plata* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de La Plata]. Repositorio institucional Universidad Nacional de La Plata. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/147091>
- Félix, M. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio institucional Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10649>
- García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J., y Gómez-Rada, C. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica* (1 ed.). Bogotá: Universidad Católica <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- Goncalves, A. (2024, 15 de setiembre) Dimensiones del clima organizacional. <https://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
- Hanco, K. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en tiempo de covid en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel de Cauri, 2022* [Tesis de posgrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/4796>
- Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. 6. a. ed.). México: McGraw-Hill.

- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivación y clima organizacional*. Harvard University Press.
- López, J. (2024). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2023* [Tesis de Pregrado, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio institucional USM. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/14288>
- Meliá, J., y Peiró, J. (1998). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5(1), 59-74. https://www.uv.es/~meliaj/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF
- Mondragón, M. (2014). Uso de la valoración de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico* 8(1), 98-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>
- Natividad, M. y Zavala, A. (2018). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores Administrativos en la Constructora Río Bravo S.A.C. en el 2017* [Tesis de Pregrado. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/623796>
- Noboa, A (2006). Especialidades del clima organizacional en las instituciones de salud. Madrid. Ministerio de Asuntos Sociales de España. <http://www.unorte.edu.uy/sites/default/files/Clima%20organizacional%20en%20las%20instituciones%20de%20salud.pdf>
- Orizano, E. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud las Moras – 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/4394>
- Padrón, J. (2024, 15 de setiembre). Bases del concepto de investigación aplicada. <http://padron.entretemas.com/InvAplicada/index.htm>
- Palma, S. (2004). Escala clima laboral CL–SPC. Manual (1º Edición). <https://plataformaiaestphuando.com/wp-content/uploads/2023/03/Escala-de-clima-laboral.pdf>
- Robbins, S. (2005). *Administración* (8º Ed.). Pearson educación.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2018). *Management* (14 ed.). Pearson Education. <https://es.b-ok.lat/book/3423813/67a9b7>

- Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación S.A. de C.V.
- Segredo A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&tlng=es.
- Soria, B. (2011). Diccionario Municipal Peruano. Segunda Edición. Perú. <https://www.kas.de/es/web/peru/einzeltitel/-/content/diccionario-municipal-peruano>
- Spearman, C. (1904). The Proof and Measurement of Association between Two Things. *The American Journal of Psychology*, 15(1), 72–101. <https://doi.org/10.2307/1412159>
- Torres, S. (2024, 15 de setiembre) Diagnóstico de la gestión municipal. Alternativas para el Desarrollo. Documento de trabajo. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/documentac/Diagnostico delaGestionMunicipal.pdf
- Vásquez, M. y Yaranga, I. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca, 2022* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/118987>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Meléndez Tafur, C. (2025). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA DEL ALTO YANAJANCA, 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODOLOGÍA
General: ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024?	General: Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024.	General: El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024.	VARIABLE 1: Clima organizacional DIMENSIONES: Estructura organizacional Recompensas laborales Identidad organizacional	Tipo de Investigación Enfoque: Cuantitativo. Nivel: Correlacional Diseño: No experimental - transversal Población: Trabajadores: 40 Muestra: Trabajadores: 40 Técnica para recolección de datos: Encuesta. Técnica para procesamiento y análisis de datos: Estadística descriptiva e inferencial.
Específicos ¿De qué manera la estructura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024?	Específicos Determinar de qué manera la estructura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024.	Específicas: La estructura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024.	Las recompensas laborales se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024.	
¿De qué manera las recompensas laborales se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024?	Determinar de qué manera las recompensas laborales se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024.	Las recompensas laborales se relacionan con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024.	DIMENSIONES: Beneficios laborales Condiciones laborales Relaciones interpersonales	
¿De qué manera la Identidad organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024?	Determinar de qué manera la Identidad organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024.	La Identidad organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa del Alto Yanajanca, 2024.		

ANEXO 2

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO ANÓNIMO

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

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

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
Completamente en desacorde	En desacorde	Ni de acorde, ni en desacorde	De acorde	Completamente de acorde

CLIMA ORGANIZACIONAL		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
01	Esta institución dispone al alcance de todos los colaboradores un manual de normas y procedimientos que especifique las labores de cada puesto.					
02	Las normativas y políticas en esta institución facilitan labores y permiten correcciones oportunas.					
03	Las funciones y responsabilidades de los colaboradores en esta institución están claramente definidas en cada puesto de trabajo.					
04	El sueldo ofrecido por esta institución se ajusta a las funciones desempeñadas por los colaboradores cubriendo sus necesidades y expectativas.					
05	El supervisor inmediato felicita y motiva a los colaboradores por el buen desempeño de sus funciones en esta institución.					
06	Esta institución ofrece a sus colaboradores programas de protección social y de salud.					
07	Los colaboradores se encuentran comprometidos con el rol que desempeñan dentro de esta institución.					
08	Se siente identificado con la visión, la misión y los objetivos de esta institución contribuyendo a su desarrollo.					
09	Disfruta trabajar en esta institución sintiéndose cómodo y parte integrante de su organización.					
SATISFACCIÓN LABORAL		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
01	Se siente a gusto con el salario percibido en esta institución porque le permite mantener una buena calidad de vida.					
02	Se siente motivado por los reconocimientos y elogios recibidos por su buen desempeño laboral en esta institución.					

03	Siente que ha desarrollado su formación intelectual y profesional por las capacitaciones que le ofrece esta institución					
04	Se siente protegido por las medidas e insumos de seguridad que le provee esta institución para el cumplimiento de sus funciones.					
05	Cuenta con todos los equipos y maquinarias necesarias que permitan su buen desempeño dentro de esta institución.					
06	Se siente a gusto con las condiciones de iluminación, ventilación y distribución de los espacios en su área de trabajo en esta institución.					
07	Se siente motivado y a gusto con el trato y la comunicación ofrecidos por su superior inmediato en esta institución.					
08	Existe una buena interacción con sus compañeros de trabajo garantizando un ambiente de trabajo saludable en esta institución.					
09	Se siente conforme con el manejo oportuno, equitativo y coordinado de los conflictos que puedan surgir en el área de trabajo en esta institución.					

ANEXO 3

PERMISO INSTITUCIONAL



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA DE ALTO YANAJANCA

MARAÑÓN – HUÁNUCO

RUC N° 20601123011

Ley N° 18178, Ley De Creación Del Distrito De Santa Rosa De Alto Yanajanca



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

Santa Rosa de Alto Yanajanca, 09 de octubre del 2024

CARTA N° 040-2024 - MDSRAY/A

Señor:

Dr. Jorge Luis López Sánchez

Decano de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Universidad de Huánuco

ASUNTO: CARTA DE ACEPTACIÓN PARA DESARROLLAR TRABAJO DE
INVESTIGACION (TESIS)

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo a nombre de la Municipalidad Distrital Santa Rosa de Alto Yanajanca, con número de RUC: 20601123011, para comunicarle que el Bach. Carlos Cesar Meléndez Tatur, del Programa Académico de: Administración de Empresas de la Universidad de Huánuco, ha sido aceptado para realizar su TRABAJO DE INVESTIGACION (TESIS) TITULADO "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA DE ALTO YANAJANCA - 2024" en nuestra institución.

Aprovecho, la ocasión para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA
ROSA DE ALTO YANAJANCA
DISTRITO DE SANTA ROSA DE ALTO YANAJANCA
MARAÑÓN - HUÁNUCO

Jr. Huánuco s/n - Distrito Santa Rosa de Alto Yanajanca - Marañón - Huánuco
Correo: santarosadealtoyanajanca@gmail.com

ANEXO 4

BASE DE DATOS

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

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 23 de 23 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
8	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
13	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	
14	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	
15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	
17	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
20	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 5

GALERÍA FOTOGRÁFICA



