

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE ASILLO, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:
Bach. YENSY HUAHUASONCCO SOTO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO

JULIACA – PERÚ

2026

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD
CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE ASILLO, 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YENSY HUAHUASONCCO SOTO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO

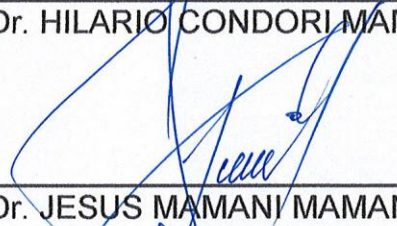
APROBADO POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE DEL JURADO :



Dr. HILARIO CONDORI MAMANI

MIEMBRO DEL JURADO :



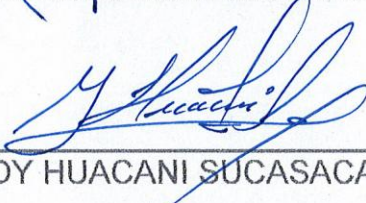
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

MIEMBRO DEL JURADO :



CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI

ASESOR DE TESIS :



Dr. YUDY HUACANI SUCASACA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL - P15



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N°062-2026-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 23 de abril de 2026

VISTOS: El Oficio N°004-2026-DUI-FCCF-UANCV de fecha 13 de abril de 2026, emitido por la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el **expediente N°1239** presentado por el (la) Bachiller: **HUAHUASONCCO SOTO, YENSY**, quien **solicita nominación jurados, fecha y hora** para la defensa de la tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO 2024**; conducente para optar el Título Profesional de **CONTADOR PÚBLICO** que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe final de la investigación (borrador de Tesis) del (la) bachiller: **HUAHUASONCCO SOTO, YENSY**, para optar el Título Profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

PRESIDENTE	: Dr. HILARIO CONDORI MAMANI
1er. MIEMBRO	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
2do. MIEMBRO	: CPC.C. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI
ASESOR DE TESIS	: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Lugar	:	Salón de grados y títulos de la FCCF
Fecha	:	Martes, 28 de abril de 2026
Hora	:	9:30 a.m.

ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados	(3)
- Interesados	(1)
- Asesor de Tesis	(1)
- Archivo	(1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Hilario Condori Mamani
Decano de la Facultad de Cs.
Contables y Financieras



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N° 261 - 2025-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 18 de julio del 2025

Visto: el Expediente N° 4490 fecha 18 de junio del 2025, del Bach. **HUAHUASONCCO SOTO YENSY**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (Borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Contabilidad**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **HUAHUASONCCO SOTO YENSY**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILO, 2024**, asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con **RESOLUCIÓN N° 083-2025-DUI-FCCF-UANCV-J**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, corrobora la propuesta del (a) **ASESOR (a) Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILO, 2024**, presentado por el (la) Bachiller: **HUAHUASONCCO SOTO YENSY**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RATIFICAR como ASESOR(a) al: **Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.


Dra. Yudy Huacani Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N° 083 - 2025-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 19 de mayo del 2025

Visto: el Expediente N° 2700 de fecha 29 de abril del 2025, el cual solicita Revisión de Propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Contabilidad**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **HUAHUASONCCO SOTO YENSY**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, 2024**, la misma que pertenece a la línea de investigación: **POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL – P15**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corrobora la propuesta del (a) **ASESOR (a) DRA. YUDY HUACANI SUCASACA**

, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, 2024**, presentado por el (la) Bachiller. **HUAHUASONCCO SOTO YENSY**, en virtud de los considerados expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RECONOCER como ASESOR(a) al (a): **DRA. YUDY HUACANI SUCASACA**

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)

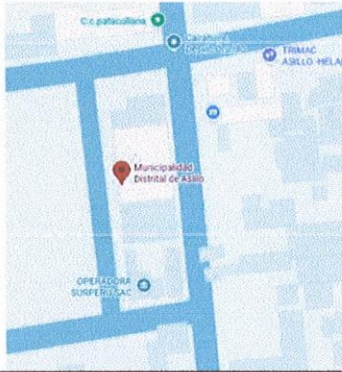
UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dra. Yudy Huacani Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF

[METADATOS COMPLEMENTARIOS



CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	YENSY HUAHUASONCCO SOTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70832486
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0000-8516-4546
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40673820
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-3275-5586
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	HILARIO CONDORI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	73819352
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01328058

Datos de investigación	
Línea de investigación	POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL – P15
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: Municipalidad País: Perú Departamento: Puno Provincia: Azángaro Distrito: Asillo Latitud: 16° 5' 13.497" S Longitud: 69° 38' 16.664" W URL Maps https://maps.app.goo.gl/nK4G63dSzba4mHCM8 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Julio 2025 – Abril 2026
URL de disciplinas OCDE	Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CACERES VELASQUEZ"

Dr. Jesús Mamani Mamani
Director de la Unidad de Investigación FCCP



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo YENSY HUAHUASONCCO SOTO, identificado con DNI

Nro. 70832486 en mi condición de egresado de:

☒ **Escuela Profesional**

☐ **Programa de Segunda Especialidad,**

☐ **Programa de Maestría o Doctorado**

CONTABILIDAD

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico denominada:

CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, 2024

Asesorado por: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca, 19 de Mayo del 2026

Firma del Asesor
(obligatoria)

Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella

DEDICATORIA

A mis padres y familiares por el apoyo constante y el sacrificio razón de mis logros.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de mi facultad de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez quienes han impulsado ser profesional y reconocer en la conclusión de este trabajo de investigación.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	i
ÍNDICE DE TABLAS	iii
ÍNDICE DE FIGURA.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT	vi
INTRODUCCIÓN	vii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	8
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	10
1.2.1. Problema general	10
1.2.2. Problemas específicos.....	10
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	10
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	11
1.4.1. Objetivo general.....	11
1.4.2. Objetivos específicos.....	11
1.5. HIPÓTESIS	12
1.5.1. Hipótesis general	12
1.5.2. Hipótesis específicas.....	12
1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	13

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. BASES TEÓRICAS.....	14
--------------------------	----

2.1.1. Clima institucional	14
2.2. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	37
2.3. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	42

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	47
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	48
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	48
3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	48
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	49
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	51
3.7. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS	52

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN	55
4.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	55
4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS	68
4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	70
RECOMENDACIONES	75
APÉNDICES	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Características de la muestra según sexo de la muestra	55
Tabla 2	Características descriptivas del clima institucional y sus dimensiones	57
Tabla 3	Características de la dimensión relaciones interpersonales	58
Tabla 4	Características de la dimensión compromiso institucional	59
Tabla 5	Características de la dimensión afiliación	60
Tabla 6	Características de la dimensión identidad institucional	61
Tabla 7	Características descriptivas de la satisfacción laboral y sus dimensiones	62
Tabla 8	Características de la dimensión satisfacción con el trabajo en sí mismo	63
Tabla 9	Características de la dimensión satisfacción con las autoridades superiores inmediatas.	64
Tabla 10	Características de la dimensión satisfacción con el sueldo	65
Tabla 11	<i>Características de la dimensión satisfacción con los compañeros</i>	<i>66</i>
Tabla 12	<i>Características de la dimensión satisfacción con las oportunidades de promoción</i>	<i>67</i>
Tabla 13	<i>Nivel de correlación entre el clima institucional y la satisfacción laboral MDA-2024</i>	<i>68</i>
Tabla 14	<i>Mediada las características del clima institucional</i>	<i>69</i>
Tabla 15	<i>Mediada las características de la satisfacción laboral</i>	<i>70</i>

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1	Características de la muestra según sexo de la muestra.....	56
-----------------	---	----

RESUMEN

El nombre de la investigación es: El ambiente en la institución y su relación con la satisfacción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Asillo en el año 2024. El objetivo de este estudio era encontrar una solución al problema: ¿qué relación existe entre el ambiente laboral y de trabajo en la institución y la satisfacción de los empleados de la Municipalidad Distrital de Asillo? Se propuso la idea de que hay una relación directa entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Asillo en 2024. La creación y el análisis de la relación mencionada anteriormente fueron los objetivos principales. De acuerdo con la técnica sugerida por Hernández Sampieri para su aplicación, el estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque correlacional descriptivo. Los resultados indican una correlación fuerte y favorable entre la satisfacción laboral y el entorno de trabajo de los trabajadores del municipio de Asillo. Este descubrimiento se basa en el coeficiente de correlación de Pearson, que dio un valor de 0.689, por encima de 0.5, con un nivel de significancia de 0.05. Se ha comprobado que una mejora en el ambiente de trabajo aumenta la satisfacción laboral de los empleados del municipio. Estos hallazgos confirman la importancia de crear un ambiente institucional que favorezca el bienestar y la satisfacción de los empleados.

Palabras clave: Clima institucional, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The study is called: The purpose of this study was to analyze the institutional environment and its relationship with the job satisfaction of employees at the Asillo District Municipality in 2024. What is the relationship between the institutional climate and job satisfaction in the Asillo District Municipality? The proposed hypothesis states that there is a direct correlation between the institutional climate and the job satisfaction of employees at the Asillo District Municipality in 2024. The stated objectives focus on establishing and analyzing this relationship. A descriptive correlational approach was used to carry out the research, in accordance with the methodology established by Hernández Sampieri. The results obtained reveal a significant and positive correlation between the work environment and employee satisfaction at the Asillo District Municipality. This inference is based on the Pearson correlation coefficient, which recorded a value of 0.689, exceeding 0.5, with a significance level of 0.05. From an academic perspective, it is evident that an improvement in the organizational climate results in increased job satisfaction among municipal employees. These findings emphasize the importance of promoting an institutional environment conducive to employee well-being and satisfaction.

Keywords: Institutional climate, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de este estudio es descubrir la relación entre el entorno institucional y la felicidad de los empleados en el municipio de Asillo, en el año 2024. Para apoyar este estudio, se ha utilizado una amplia variedad de fuentes de información que son esenciales para su desarrollo. El estudio se divide en cuatro capítulos, que se explican a continuación:

El capítulo inicial trata sobre cómo se define el problema, la razón del estudio, los objetivos generales y específicos, las hipótesis y cómo se medirán las variables. En el segundo capítulo, se presenta el marco teórico, que muestra los antecedentes de la investigación desde enfoques internacionales y nacionales. También se detallan las bases teóricas de las variables y dimensiones que apoyan el trabajo de investigación, además de la explicación de las palabras del vocabulario en nuestro estudio.

En el tercer capítulo, se establece el protocolo metodológico de la investigación, detallando aspectos como el enfoque, la modalidad y el nivel de investigación. También se incluyen los métodos, el diseño, la población y la muestra, así como las técnicas e instrumentos de investigación. Se aborda la validez y fiabilidad del instrumento, el procedimiento para procesar los datos y el diseño para probar hipótesis.

En el cuarto capítulo, se describieron los hallazgos y se llevó a cabo el debate correspondiente.

Finalmente, se mencionan las conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas revisadas según el estilo APA, y se incluyen los anexos necesarios.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel internacional, los estudios sobre clima organizacional y satisfacción laboral evidencian que las instituciones que promueven una comunicación efectiva, liderazgo participativo, reconocimiento al personal y condiciones laborales favorables logran mayores niveles de satisfacción en sus trabajadores. Por el contrario, cuando existen deficiencias en la comunicación, falta de apoyo de los superiores, escasa motivación o inadecuadas condiciones de trabajo, se afecta directamente el bienestar laboral del personal.

En el contexto nacional, las entidades públicas enfrentan diversos problemas relacionados con el clima institucional, debido a la presencia de estructuras jerárquicas rígidas, limitada comunicación interna, insuficiente reconocimiento al desempeño y dificultades en la gestión del recurso humano. Esta situación puede repercutir en la satisfacción laboral de los servidores públicos, afectando la calidad del servicio que brindan a la ciudadanía.

En el ámbito local, la Municipalidad Distrital de Asillo no es ajena a esta problemática, debido a que sus trabajadores desarrollan sus funciones en un entorno institucional donde las relaciones interpersonales, el compromiso, la identidad institucional, el trato de los superiores, la remuneración y las oportunidades de promoción pueden influir en su nivel de satisfacción laboral. Por ello, resulta necesario analizar cómo se manifiesta el clima institucional y qué relación guarda con la satisfacción laboral del personal municipal.

En ese sentido, la presente investigación busca determinar la relación existente entre el clima institucional y la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Asillo durante el año 2024. Los resultados permitirán identificar aspectos favorables y aspectos que requieren mejora, con el propósito de proponer acciones orientadas al fortalecimiento del ambiente laboral, la motivación del personal y el cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales.

De igual manera, el análisis de estudios anteriores hace posible entender que el clima institucional es un elemento clave para la satisfacción de los empleados, puesto que afecta cómo ven su entorno laboral, sus vínculos con sus colegas, la atención recibida por parte de las autoridades y las condiciones en las que llevan a cabo sus tareas. Por lo tanto, los antecedentes a nivel global, nacional y local son la base para justificar el estudio de esta problemática en la Municipalidad Distrital de Asillo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de clima institucional que presenta el personal de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que presenta el personal de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024?

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Teórica

Este estudio adquiere una relevancia considerable, ya que se busca consolidar, Por consiguiente, esta investigación tiene como objetivo. En este contexto, la lectura implica una amplia gama de competencias generales que no deben ser desatendidas en ningún análisis riguroso sobre el asunto en cuestión. Aparece como una herramienta fundamental para el desarrollo humano, pues sirve como un medio de fusión, experiencia y detalles, además de ser una vía para la adquisición de valores que favorecen el correcto funcionamiento de la sociedad. Esto implica que el fomento de un ambiente organizacional es esencial en la era contemporánea, dado que facilita el desarrollo y progreso institucional.

Práctica

Su generación ideal depende en gran medida del marco organizativo dentro de una unidad municipal. facilitará el desempeño óptimo de los funcionarios municipales. En un entorno en un entorno en el que existe comunicación horizontal, buenos incentivos y un trato respetuoso hacia todas las personas, el encargo proporcionado por dicha entidad será de alta condición. Con el objetivo de corroborar el estudio que el ambiente laboral guarda una correlación significativa para ser felices en su trabajo. Así es como el estudio nos proporciona consejos prácticos para optimizar el rendimiento personal mediante el clima organizacional que permita ejecutar tareas con eficiencia y eficacia.

Metodológica

Las metodologías y técnicas utilizadas en la investigación establecen un rigor científico, lo que facilita las características que se utilizarán verificar los instrumentos de investigación en el futuro.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

- Establecer la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de clima institucional que presenta el personal de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.
- Evaluar el nivel satisfacción laboral que presenta el personal de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

- Existe relación directa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

1.5.2. Hipótesis específicas

- Existe un nivel alto de clima institucional que se presente en el personal de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.
- Existe un nivel alto de satisfacción laboral que presenta el personal de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Variable independiente	El clima institucional alude al entorno existente en una entidad, el cual se configura a través de las interacciones, normas, valores y comportamientos de los individuos que la integran. Este puede manifestarse de manera positiva o negativa, y ejerce un impacto considerable en el rendimiento y la satisfacción de los integrantes de la organización.	Relaciones interpersonales	- Relaciones interpersonales - Intercomunicación institucional - Relaciones de intercambio informacional - Clima de relación interpersonal
Clima Institucional		Compromiso institucional	- Cumplimiento de normas - Actitud proactiva - Puntualidad institucional
		Afiliación	- Actividades de motivación - Seguridad social - Aceptación institucional - Generación de amistades
		Identidad institucional	- Generación de clima institucional - Trabajo en equipo - Actividad social - Predisposición de actividades
Variable dependiente		Satisfacción con el trabajo en sí mismo	- Seguridad institucional - Relación cordial - Logro de metas y objetivos
Satisfacción laboral		Satisfacción con las autoridades superiores inmediatas.	- Trabajos de planificación - Relación cordial - Logro de metas y objetivos
		Satisfacción con el sueldo	- Percepción salarial - Calidad de vida - Política de incentivos
		Satisfacción con los compañeros	- Plan de motivación - Participación de eventos
		Satisfacción con las oportunidades de promoción	- Relaciones de cordialidad - Satisfacción laboral - Oportunidades laborales

Nota: Elaboración propia

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. BASES TEÓRICAS

2.1.1. Clima institucional

El concepto de clima institucional hace referencia al ambiente organizacional interno de una institución, el cual se va moldeando a partir de las relaciones interpersonales, las reglas establecidas, los principios éticos y las conductas de los miembros que forman parte de la misma. Este fenómeno, ya sea de forma positiva o negativa, puede tener un efecto importante en la felicidad y la productividad de los miembros que conforman la estructura organizativa.

En un entorno institucional positivo, los miembros confían entre sí, se comunican de manera abierta y honesta, colaboran activamente y se les reconoce constantemente por sus logros individuales y colectivos. En un entorno negativo, los miembros carecen de motivación, no confían entre sí y se comunican mal y compromiso por parte de los integrantes del equipo.

El funcionamiento interno de una empresa está determinado por su entorno institucional, es decir, el conjunto de políticas, procesos y normas que la rigen, se ve inevitablemente influenciado por una serie de factores

determinantes. Entre estos factores, destacan el estilo de liderazgo ejercido por los directivos, las estrategias y directrices establecidas en estrategias de gestión de recursos humanos, la compleja red de valores, creencias y tradiciones que conforman la cultura organizacional y, por supuesto, las dinámicas y las conexiones establecidas entre los colaboradores de la organización. Es fundamental e imprescindible que las entidades promuevan activamente un ambiente laboral saludable y seguro, ya que esto podría afectar sumamente beneficioso en la eficiencia, el compromiso y la satisfacción de los colaboradores.

Según Álvarez (1972), El clima institucional es la atmósfera social que se crea y se mantiene en el seno de una organización a través de las múltiples interacciones que se producen a diario entre sus miembros, con la finalidad de forjar un equipo de trabajo cohesionado que favorezca el logro de sus metas y objetivos institucionales, basado en la responsabilidad compartida y la conexión con el entorno en el que se desenvuelven.

Se refiere específicamente al impacto que ejercen otros aspectos importantes del lugar de trabajo, incluyendo opiniones sobre la estructura de la empresa y las normas institucionales, en relación con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que poseen los empleados dentro de la organización. El clima organizacional, entendido como el entorno psicosocial en el que se desenvuelven los individuos dentro de una entidad laboral, tiene una función clave en el fomento del compromiso, la motivación y el bienestar de los colaboradores. Este ambiente, que puede ser tanto propicio como adverso, afecta en gran medida a cómo se

construye la identidad de una empresa, la cohesión grupal y el rendimiento laboral de los empleados. (Álvarez, 1972).

Goncalves (2001) lo caracteriza detalladamente como un fenómeno altamente interactivo que establece una mediación efectiva entre los diversos elementos de la estructura de la empresa y las numerosas tendencias en la motivación de los empleados, lo cual se manifiesta claramente en un comportamiento complejo que indudablemente tiene profundas implicaciones para el funcionamiento y desarrollo de la organización en su totalidad.

Robbins (1990) sostiene en su argumentación que el entorno organizacional no solo se limita a ser el contexto en el que se desenvuelven las instituciones, sino que también se erige como la esencia misma de su identidad, la cual puede ser analizada en función del nivel de satisfacción que genera y su estrecha vinculación con la formación académica y las convicciones del empleado, dado que posibilita la validación de las tradiciones arraigadas, los principios éticos y la instrucción recibida. Conforme a lo expuesto por Hall (mil novecientos noventa y seis), el ambiente laboral se conceptualiza como características que los trabajadores pueden identificar de forma inmediata y que se plantea que tienen impacto en su conducta laboral.

Conforme a la investigación realizada por Chruder y Sherman en el año 1982, se establece que cada organización laboral cuenta con una identidad única y diferenciada, la cual se manifiesta a través de su clima organizacional, el cual la caracteriza y la diferencia de otras entidades

similares. Asimismo, el autor sostiene la premisa de El entorno laboral es fundamental para que se puedan alcanzar los objetivos de la empresa, por lo que la alta dirección debe prestar mucha atención a este aspecto.

2.1.2. Tipo de clima institucional

a) Clima de tipo autoritario

Los empleados llevan a cabo sus labores en un entorno laboral que se distingue por la presencia de miedo, castigos y coerción, así como la posibilidad de recibir premios y la satisfacción de sus requerimientos, lo cual tiene un impacto duradero tanto a nivel mental como físico. Este tipo de entorno laboral, caracterizado por su falta de comunicación efectiva y su dependencia excesiva de órdenes y directrices rígidas, tiende a fomentar un clima laboral inestable y poco propicio para el desarrollo integral de los empleados, tal como señala Álvarez en su estudio de 1972.

Asimismo, cabe destacar que únicamente la alta gerencia es la encargada de tomar la gran mayoría de las decisiones estratégicas, mientras que los objetivos laborales son establecidos de forma exclusiva por los directivos de nivel superior de la organización y se comunican de manera estrictamente descendente; además, se percibe una clara ausencia de confianza hacia el equipo de trabajo por parte de la dirección.

El entorno laboral autoritario paternalista se distingue por una dirección que muestra falta de confianza en las tareas ejecutadas por sus colaboradores, una comunicación limitada y una actitud de condescendencia hacia estos últimos. En la gran mayoría de las situaciones, son exclusivamente los directivos de alto rango quienes

toman las decisiones, mientras que es bastante inusual que El personal de menor rango es responsable de tomar decisiones jerarquía en la organización. Los incentivos o recompensas, tales como bonificaciones salariales o reconocimientos públicos, son comúnmente utilizados como sanciones positivas para estimular el desempeño y la productividad de los trabajadores en el ámbito laboral (Álvarez, 1972).

b) Clima de tipo participativo

La existencia de un entorno define este tipo de atmósfera participativa o consultiva altamente colaborativo y participativo, en el cual la conducción se desarrolla en base a objetivos y metas claramente definidos que se deben alcanzar en conjunto. Adicionalmente, es importante destacar que el funcionamiento eficiente y efectivo de la dirección se lleva a cabo en un ambiente altamente participativo, caracterizado por la transparencia, la colaboración y la confianza mutua en los colaboradores. La política organizacional y las decisiones estratégicas se suelen establecer y definir principalmente a nivel de la alta dirección, sin embargo, es fundamental tener en cuenta la participación de los colaboradores subordinados en Toma de decisiones más específica en los niveles inferiores de la estructura organizativa; de esta forma se promueve una comunicación efectiva que fluye de arriba hacia abajo en la estructura organizativa. Por otro lado, para incentivar y estimular la motivación de los empleados, se implementan diversas estrategias, como la aplicación de recompensas, la imposición de sanciones en casos excepcionales y cualquier otra medida de intervención que sea necesaria en cada situación particular. Igualmente,

en el ámbito laboral se busca atender de manera adecuada las necesidades de reconocimiento y valoración por parte de los colaboradores, como señala el estudio realizado por Álvarez en el año 1972.

La gerencia o la dirección ejecutiva demuestra su absoluta confianza en el desempeño y la responsabilidad de todos los colaboradores de la empresa. Asimismo, es importante destacar que los procesos para Las decisiones se comunican a todos los niveles de la empresa y se encuentran perfectamente integrados en la estructura de cada una de las áreas de la entidad.

Asimismo, Los mensajes no solo se envían en una dirección, ya sea hacia arriba o hacia abajo, sino que también se lleva a cabo de manera lateral o colateral, involucrando a diversos departamentos y áreas de la organización. Además, es importante destacar que los colaboradores se sienten altamente motivados por la valoración de su contribución y su sentido de pertenencia e inclusión en la empresa.

Esta motivación se refleja claramente en la consecución exitosa de los objetivos organizacionales mediante su destacado desempeño laboral, la correcta ejecución de los procedimientos relacionados con el trabajo y la evaluación continua del grado en que se están cumpliendo los objetivos y metas previamente establecidos.

Además de lo anteriormente mencionado, es fundamental que se establezca y mantenga una conexión sólida y duradera de cariño, respeto y seguridad mutua entre los líderes de alto rango y los empleados de

niveles inferiores dentro de la organización. En otras palabras, los colaboradores, tanto los empleados como el personal administrativo, conforman un conjunto sólido y fundamental para alcanzar de lograr con éxito los objetivos y metas establecidos por la organización, los cuales se definen y desarrollan dentro del contexto de la estrategia a largo plazo (Álvarez, 1972).

2.1.3. Características del clima institucional

Las características y cualidades del sistema de organización contribuyen de manera significativa a la configuración de un ambiente laboral particular que afecta significativamente en los estímulos y deseos de los miembros que forman parte de la estructura organizativa, así como en sus acciones y conductas consiguientes. Este comportamiento, sin lugar a dudas, tiene una amplia gama de repercusiones para factores que afectan al negocio, incluyendo la producción, la satisfacción en el trabajo, la retención de empleados y la flexibilidad ante los cambios. (Litwin y Stringer, 1968).

Litwin y Stringer (1968) sugieren nueve elementos fundamentales, cada uno estrechamente asociado con una peculiaridad y singular de la organización, con el objetivo primordial de elucidar de manera detallada y exhaustiva el contexto contemporáneo y actual de una empresa específica en particular.

Estructura

Se refiere a la sensación subjetiva que los empleados de la institución tienen en materia de cantidad y complejidad de los reglamentos,

códigos, procedimientos, trámites y demás restricciones burocráticas con las que se enfrentan en el ejercicio diario de sus responsabilidades laborales. (Litwin y Stringer, 1968).

Responsabilidad

Se refiere al análisis y evaluación de la creencia que tienen los trabajadores de la organización sobre su capacidad para opinar en asuntos relacionados con su trabajo directamente sus responsabilidades y funciones laborales. Del mismo modo, también hace alusión a la evaluación exhaustiva que suelen recibir de manera amplia y detallada. En otras palabras, el empleado se siente capacitado para tomar las riendas de su propio destino y no estar sujeto a una supervisión doble en el entorno laboral, lo que le permite desarrollar un mayor sentido de autonomía y responsabilidad en sus tareas diarias. (Litwin y Stringer, 1968).

Recompensa

Se caracteriza por la percepción que los empleados tienen en relación con los conocimientos, habilidades y capacidades necesarios para desempeñar las funciones de su puesto; por el contrario, promueve activamente la aceptación de los riesgos inherentes a las decisiones tomadas, con el objetivo primordial de alcanzar los objetivos estratégicos y metas establecidas a largo plazo. (Litwin y Stringer, 1968).

Relaciones

Se caracteriza fundamentalmente como la percepción subjetiva de los empleados en relación con la presencia de un entorno de oficina

agradable, propicio y en armonía, donde se fomentan relaciones interpersonales saludables y efectivas, en términos de interacciones con superiores y colaboradores directos. (Litwin y Stringer, 1968).

Cooperación

Se refiere al análisis y la interpretación de la opinión del personal de la institución con respecto con la valoración de un pensamiento respaldado y respaldado por parte de los líderes de la organización y de otros miembros relevantes de la institución en su conjunto. La importancia y trascendencia se enfocan en la colaboración mutua y el apoyo constante, tanto por parte de los líderes jerárquicos de la estructura organizativa como de los colaboradores que ocupan posiciones subordinadas dentro de la misma. (Litwin y Stringer, 1968).

Estándares

Se caracteriza comúnmente en términos de cómo subjetiva de los empleados en relación con la importancia y significado que las organizaciones asignan a las normas y estándares de desempeño y crecimiento profesional.

Conflictos

Se refiere al nivel de opinión entre compañeros de trabajo y jefes en la empresa, aceptan de manera abierta y respetuosa las posturas divergentes, mostrando disposición para abordar y solucionar los problemas que surjan de forma inmediata. (Litwin y Stringer, 1968).

Identidad

Se refiere a la percepción de pertenecer y sentirse identificado con la institución laboral, lo cual constituye un elemento esencial y sumamente valioso en el equipo de trabajo; esta conexión se manifiesta comúnmente como Tener un sentido de pertenencia y discutir libremente los objetivos personales con otros empleados, tal como lo señalaron Litwin y Stringer en su estudio realizado en 1968.

La comprensión profunda del clima organizacional es fundamental para fomentar y promover los diversos procesos que influyen en la configuración de las conductas y dinámicas dentro de una organización. Esta comprensión no solo impulsa la ejecución de cambios estratégicos y planificados, sino que también contribuye a la evolución de las actitudes, comportamientos y la estructura misma de la entidad, incluyendo sus diferentes subsistemas internos. (Litwin y Stringer, 1968).

2.1.4. Tipos de liderazgo.

Según lo planteado por Goleman en su obra de 2011, se puede observar una amplia diversidad de perspectivas y enfoques en torno al liderazgo, lo cual implica que los líderes deben realizar una cuidadosa selección del enfoque que mejor se ajuste y concuerde con las exigencias y requerimientos presentes en el entorno actual en el que se desenvuelven:

Liderazgo visionario

En esta modalidad de liderazgo participativo y colaborativo, se valora y reconoce al personal más competente y capacitado en el seno de

la organización, para que en el momento en que sea necesario, puedan asumir una renovada dirección o gestión de de manera eficaz y sin desperdicio. El objeto principal de esta iniciativa es promover activamente la evolución y progreso profesional de cada miembro del equipo, en dirección a un conjunto de metas y objetivos comunes y compartidos. Además, este líder visionario y estratégico establece la orientación y el rumbo de la organización, fomentando la innovación, la revolución interna, la experimentación constante y la evaluación minuciosa de los riesgos potenciales.

Liderazgo afirmativo

En esta modalidad de liderazgo participativo y empático, el líder se esfuerza por fomentar e impulsar relaciones afectivas, creando así contextos laborales de cohesión, armonía y serenidad con su valioso personal.

Liderazgo de pautas

El líder desempeña un papel fundamentalmente orientador y tiene la importante responsabilidad de dirigir tu grupo en la consecución de tus objetivos estratégica, anticipando la excelencia y fomentando la autonomía y el crecimiento personal de los miembros del equipo. (Litwin y Stringer, 1968).

Liderazgo dominante

Quieren que cumplas ahora mismo.

2.1.5. Desempeño laboral

El desempeño laboral es fundamental para evaluar la eficacia y eficiencia con la que un empleado realiza sus responsabilidades y funciones asignadas dentro de un entorno laboral determinado. Este desempeño no solo se centra en la ejecución de tareas clave, sino también en la actitud, la colaboración con los compañeros y flexibilidad para adaptarse a los cambios de prioridades en el trabajo. Según Stephen (2013), el desempeño laboral es un indicador crucial de la competencia y habilidades de un trabajador en su puesto de trabajo. Stephen (2013) argumenta que la satisfacción laboral, al referirse a las actitudes de los trabajadores, suele hacer referencia a la satisfacción con el trabajo y el entorno laboral en general.

2.1.6. Satisfacción laboral

Se conoce como satisfacción laboral al nivel de satisfacción que un individuo siente con respecto a su trabajo, tomando en cuenta una gran variedad de factores que afectan su bienestar laboral, tales como las relaciones con sus compañeros de trabajo, la comunicación con ellos, la apreciación de su rendimiento y el equilibrio entre la vida personal y laboral. Esta es una valoración personal y subjetiva que se fundamenta en la percepción individual de la persona respecto a las distintas formas de independencia, las interacciones entre personas y las características del sitio laboral, así como la remuneración económica y las oportunidades de desarrollo profesional dentro de la organización.

Cuando un empleado experimenta un nivel elevado de satisfacción en su entorno laboral, es más probable que muestre una mayor motivación, compromiso y satisfacción con su rendimiento en el trabajo. Esto se traduce en una mayor productividad y un ambiente laboral más positivo y colaborativo. Esto puede resultar en un significativo incremento en el rendimiento de los empleados, un mejor Armonía entre el trabajo y la vida personal, un lugar de trabajo agradable y una mayor retención de empleados importantes. más óptimo vida profesional y privada de los trabajadores.

En contraposición, una marcada disminución en los niveles de satisfacción laboral puede provocar una notable desmotivación en el desempeño de las tareas asignadas, resultando en una ausencia de compromiso con los objetivos de la organización y generando un efecto adverso en el bienestar integral, tanto físico como emocional, del trabajador. Esto puede derivar en dificultades tales como el ausentismo laboral recurrente, Ansiedad prolongada en el trabajo, falta de trabajo en equipo entre los miembros del equipo y una rotación de personal incrementada en la empresa.

Davis y Newstrom (1991) explican detalladamente en su estudio que "el concepto de satisfacción laboral está compuesto por una amplia gama cómo percibe el individuo su propio rendimiento en el trabajo, ya sea de forma positiva o negativa, los cuales se manifiestan a través de una variedad de comportamientos laborales observables y medibles." De manera análoga, Morillo (2006) describe y analiza la satisfacción laboral como el nivel de acuerdo y armonía existente entre las percepciones

individuales de los colaboradores en relación con las responsabilidades y funciones que desempeñan en su entorno laboral. Esto implica la actitud positiva que los empleados mantienen en relación con a qué se dedican, cuánto dinero ganan y la calidad de sus relaciones con sus superiores, compañeros y colegas de la empresa.

Además, cabe mencionar que algunos estudiosos del tema interpretan satisfacción con el trabajo, en su conjunto, y no solo en términos del trabajo, sino también como un estado emocional que abarca diversas dimensiones y aspectos relacionados con el entorno laboral. De esta manera, el nivel de satisfacción se establece a partir de la discrepancia existente entre la remuneración real de los trabajadores y el porcentaje de trabajadores que consideran que deberían recibir un salario basado en su rendimiento en el trabajo.

Robbins (1998) afirma que contar con compañeros de trabajo serviciales, una estructura salarial justa, un trabajo duro y un ambiente laboral agradable son los aspectos más importantes de un trabajo satisfactorio.

De acuerdo con la investigación realizada por Peiró (1995), la satisfacción laboral no se limita a una única fuente, sino que surge de una compleja interacción de múltiples factores que influyen en la percepción que el trabajador tiene sobre su entorno laboral y las diferentes dimensiones que lo componen. Resulta interesante observar la diversidad de actitudes personales que pueden estar asociadas con los diferentes aspectos laborales y con la estructura organizativa de una empresa. De

esta manera, el examen exhaustivo de La felicidad en el trabajo se incluye de una manera que se alinea con el consenso y la dedicación de la organización, además de la importancia crucial en el análisis de las actitudes de los empleados hacia su rol laboral dentro de la empresa.

Robbins (1996) establece una detallada y profunda definición de satisfacción laboral, enfocándose minuciosamente en los diversos grados de satisfacción e insatisfacción, ya sea con un enfoque positivo o negativo, caracterizándola de manera precisa y concisa como "la actitud emocional y cognitiva que cada individuo experimenta en relación con su trabajo y las condiciones laborales que lo rodean". Un individuo con un elevado nivel de satisfacción laboral y plenitud en su trabajo adopta una postura positiva y constructiva hacia su situación laboral; por otro lado, un individuo que no está satisfecho con su situación laboral y experimenta insatisfacción adopta una postura negativa y desfavorable hacia ella.

Muñoz (1990) considera la satisfacción en el trabajo como "el estado emocional positivo que experimenta el empleado al realizar tareas que considera significativas y estimulantes, en un ambiente laboral que le brinda bienestar y serenidad, en un contexto que le resulta placentero y donde percibe una compensación integral en términos psicológicos, sociales y económicos acorde con sus expectativas y aspiraciones". Además, es importante definir «ese estado desfavorable percibido por empleado como resultado de realizar tareas que no despiertan su interés ni motivación». Define el malestar en el trabajo, en un ambiente laboral que no le resulta cómodo ni estimulante, en el marco de una organización que no le resulta grata ni satisfactoria y por la que recibe compensaciones

psicosociales y económicas que no están alineadas con sus expectativas ni con la contribución que brinda a la compañía.

De acuerdo con Loiegui (1990), Los aspectos únicos de cada trabajo que realiza cada empleado influyen en su nivel de satisfacción laboral que desempeña en su puesto de trabajo. Asimismo, es importante tener en cuenta que las satisfacciones laborales, derivadas de múltiples aspectos tanto internos como externos, juegan un papel fundamental en la construcción de la satisfacción global en el ámbito laboral. En contraposición, este nivel de satisfacción abarca un completo sistema de compensación y recompensa, o alternatively pueden ser sustituidos por otros mecanismos, entre otras deficiencias que pueden surgir en diversas dimensiones laborales y que requieren ser abordadas de manera integral. En este preciso contexto, la satisfacción laboral se define y comprende como una respuesta emocional y cognitiva integral de un individuo en interacción entre las múltiples facetas del trabajo y el lugar de trabajo; se configura como un resultado de todas y cada una de las facetas y áreas específicas de la satisfacción.

La conceptualización detallada de la satisfacción laboral incorpora de manera explícita un modelo teórico "retribucional", en el cual un elevado grado de satisfacción en un área específica puede compensar la insuficiencia en otras áreas, generando un equilibrio general en el ambiente laboral. De la misma manera, se establece una conexión específica y detallada entre las diferentes áreas de trabajo dentro de la institución, lo que posibilita que determinadas etapas o procesos puedan ser compensados y afectados por la intervención de otras áreas. Por

ejemplo, una satisfacción elevada y plena con las diversas oportunidades de formación y desarrollo profesional puede tener un impacto significativo y una influencia profunda en su satisfacción general con sus ingresos y su bienestar económico en general. De manera similar, los niveles de satisfacción total en el trabajo no deben tener incidencia directa en términos de satisfacción con diversas facetas o fases del empleo, como señala el estudio de Loiegui (1990).

La investigación efectuada por Blum en 1976 muestra que la satisfacción laboral, las actitudes y la moral en el lugar de trabajo poseen una interrelación estrecha y una notable semejanza. En esta línea, las posturas de los individuos pueden influir de manera importante en su grado de satisfacción laboral, que está compuesto por un conjunto variado de actitudes. Al mismo tiempo, la satisfacción en el trabajo tiene un impacto significativo en la moral laboral de los empleados, lo que provoca una repercusión en su comportamiento y percepción ética. (p. 45).

Actitud laboral

Se refiere al modo en que el empleado reacciona ante las tareas asignadas, así como a sus perspectivas laborales y su capacidad para abordar las diversas circunstancias relacionadas con su trabajo. También se considera su disposición y actitud frente a los desafíos laborales.

2.1.7. Satisfacción laboral

Se trata precisamente del producto resultante de las múltiples posturas que el empleado decide adoptar hacia su desempeño laboral, los

diferentes elementos que se encuentran asociados con dicha labor, así como también con todo en la vida (Rodríguez, 2013).

Rodríguez (2013) destaca en su estudio que las características organizacionales son atributos distintivos que singularizan a una entidad y la diferencian de otras, suelen evidenciarse a lo largo del transcurso temporal y ejercen impacto en las conductas de los miembros que la conforman.

Flores (1992) describe la satisfacción laboral como la impresión subjetiva que tiene una persona de su entorno de trabajo en relación con varios elementos, como el entorno físico y las relaciones interpersonales, las oportunidades de desarrollo profesional y la remuneración percibida.

Esto implica una serie de dimensiones importantes a considerar, como por ejemplo el nivel salarial percibido, el tipo de supervisión recibida, el estado actual en el ámbito laboral, las posibilidades de ascenso dentro de la empresa, la relación con los compañeros de trabajo, y otros elementos relevantes afectar la satisfacción en el trabajo

La satisfacción laboral se distingue por ser una actitud arraigada en los principios y creencias que el individuo establece en conexión con su desempeño laboral en el entorno profesional. Asimismo, es importante destacar que el colaborador muestra una predisposición continua hacia las tareas realizadas dentro de su área de especialización.

Moral laboral

Desde la perspectiva del empleado, implica la adquisición de una profunda sensación de aceptación y pertenencia al colectivo laboral, a

través de la adhesión y compromiso con las tareas y responsabilidades asignadas (Robbins, 1999).

21.8. Factores de la satisfacción laboral

Según los valiosos sus conclusiones a partir de todas las investigaciones que publicaron en el año 1999 por Robbins, reconocido experto en el campo, se postula de manera contundente que los factores primordiales afectan en gran medida al grado de satisfacción de un colaborador en su trabajo de los individuos son los siguientes:

a) Satisfacción con el trabajo

Hackman y Oldham (1975) Se implementó un detallado formulario de preguntas diseñado específicamente para abarcar una amplia gama de trabajadores que ejercían un total de 62 roles laborales diferentes, el cual fue denominado como "Encuesta de Diagnóstico en el Puesto de Trabajo". Este proceso de investigación y análisis detallado llevó a la identificación minuciosa y exhaustiva de las siguientes cinco dimensiones fundamentales: Diversidad de competencias, identificación clara y precisa de la tarea, interpretación profunda y detallada de el trabajo en cuestión, así como la autoridad discrecional.

b) Sistema de recompensas justa

Se refiere a los procesos de mejora salarial y reconocimiento de méritos para la promoción que los individuos perciben y experimentan en el ambiente de trabajo en el que se desarrollan. Este enfoque estratégico es consistentemente considerado como absolutamente necesario y plenamente justificado por los colaboradores para fomentar un sentido de

satisfacción con sus incentivos, además de que debe estar en total armonía con las expectativas de los mismos. En contraposición, la percepción de contribución equitativa conlleva la comparación social con otros colegas en el entorno laboral, las exigencias laborales que se presentan en el día a día, el grado de preparación y conocimientos específicos que posee el individuo para desempeñar sus funciones de manera eficiente, así como los patrones salariales y beneficios que ofrece la organización como parte de su política de compensación y retención del talento.

c) **Condiciones favorables de trabajo**

Los trabajadores demuestran un genuino interés en el ambiente laboral que les rodea, anhelando un entorno que les brinde la posibilidad de llevar a cabo sus labores de manera excepcional y promover su salud y felicidad personal. Un entorno físico adecuado y bien acondicionado será fundamental para asegurar la plena satisfacción de los trabajadores, al ofrecer un espacio laboral acogedor y agradable que favorezca el incremento de la productividad y eficiencia laboral.

d) **Colegas que brinden apoyo**

El ámbito laboral, además de ser un espacio para desempeñar tareas y funciones, también engloba diversas necesidades de interacción social entre los colaboradores. En este contexto, es importante resaltar que la conducta del líder dentro de la organización juega un papel fundamental y es considerado uno de los factores determinantes primordiales que influyen directamente en el nivel de satisfacción laboral

de los empleados. Aunque la dinámica de la relación entre líderes y empleados puede resultar compleja en ocasiones, según varios estudios, los empleados que se encuentran bajo la supervisión de líderes que se caracterizan por ser más tolerantes, comprensivos y apreciados, tienden a satisfacer las necesidades de uno de manera más eficaz que con aquellos que tienen líderes que muestran indiferencia, autoritarismo o hostilidad hacia sus subordinados (Robbins, 1999).

e) Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo

En relación con esta importante cuestión, se postula que la personalidad desempeña un papel fundamental e importante al realizar una llamada, y que la interacción entre la personalidad y la ocupación laboral puede influir de manera sustancial en la felicidad laboral experimentada por los individuos. Esto se debe a que los trabajadores que cuentan con habilidades y capacidades apropiadas están mejor preparados para hacer frente a las exigencias y responsabilidades que impone su entorno laboral específico. Esto resulta altamente satisfactorio y sumamente beneficioso, dado que los individuos dotados de habilidades adecuadas podrán lograr y desempeñar su rol de manera altamente efectiva, incrementar su eficiencia laboral y, consecuentemente, incrementar su satisfacción laboral de forma significativa (Robbins, 1999).

2.1.9. Medición de la satisfacción laboral

Robbins (1999) Se postula que es absolutamente imprescindible para los empleados establecer interacciones efectivas y colaborativas con sus colegas y superiores jerárquicos, así como adherirse de manera

rigurosa y constante a las normativas y políticas institucionales establecidas por la empresa. Además, es fundamental cumplir de manera consistente y sobresaliente con los patrones de rendimiento laboral establecidos, demostrando compromiso y excelencia en todas las tareas asignadas. Además, es importante destacar que las circunstancias laborales suelen ser frecuentemente menos que ideales, lo cual indica que la opinión del trabajador sobre su nivel de contento o malestar en el trabajo está conformada por una serie de factores laborales intrincados y variados.

Se pueden emplear Dos formas de medir la satisfacción de los trabajadores de la empresa.

- **Escala global única.** Abarca la evaluación detallada de individuos que respondan de manera reflexiva a una cuestión fundamental acerca de la medida en que su desempeño laboral le otorga una satisfacción profunda y significativa, señalando posteriormente en una jerarquía completa que abarca desde una total y plena satisfacción hasta una total y absoluta insatisfacción.
- **Calificación de la suma.** Este enfoque representa el más complicado y detallado, dado que establece claramente los elementos fundamentales en una tarea predefinida y cuestiona de manera exhaustiva a los empleados acerca de sus percepciones o puntos de vista respecto a cada uno de los integrantes de la organización. Además de lo anterior, hay que mencionar su remuneración actual, las oportunidades de desarrollo profesional dentro de la institución, así

como otros factores relevantes que se evalúan en la jerarquía estandarizada. Estos elementos se suman y se ponderan para obtener la puntuación total que refleja su nivel de satisfacción laboral.

2.1.10. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral

De acuerdo con Dessler (2009), el clima organizacional, entendido como la visión colectiva del mundo de un grupo mantenida por sus integrantes, puede ser considerado como una característica sumamente relevante y determinante en el funcionamiento y desempeño de las instituciones. Al ser minuciosamente analizado como una variable independiente o causal, se ha constatado de manera contundente que está fuertemente influenciado por las percepciones individuales sobre su entorno laboral, lo cual incide de manera significativa en la motivación intrínseca, La felicidad en el trabajo y la productividad en la empresa en su conjunto. Asimismo, es de suma importancia tener en consideración que el entorno laboral en su totalidad, la percepción que los colaboradores tienen de sus labores y el nivel de eficacia en la estructura organizativa son elementos fundamentales que impactan de forma considerable en el nivel de satisfacción laboral de los empleados.

La satisfacción laboral de un individuo está estrechamente ligada a la evaluación que este realiza de los diversos aspectos que conforman su entorno de trabajo, en tanto que el clima organizacional abarca la totalidad de características que el individuo percibe en su empresa, según lo planteado por Calderón en su estudio del año 2015.

Según la investigación realizada por Calderón en el año 2015, se establece que La satisfacción en la vida laboral está relacionada con las condiciones de trabajo, sino también con la percepción y la formación que se brinda al empleado en el ámbito laboral. Por otro lado, cabe mencionar que existe una postura que sostiene que el bienestar y el confort del trabajador están estrechamente relacionados con los impactos económicos que experimenta la corporación, las condiciones externas que influyen en administración de la empresa y el nivel de satisfacción que experimentan los clientes.

Algunos expertos en el campo argumentan que La felicidad y la satisfacción en el trabajo no están correlacionadas e inherente con la eficiencia en el trabajo ni con la tasa de rotación de empleados. No obstante, es crucial destacar que su investigación posee una relevancia significativa, ya que contribuye de manera sustancial a la identificación de aquellas áreas dentro de la estructura organizativa que requieren ser atendidas con prontitud y eficacia. Se postula ampliamente en diversos estudios que trabajadores que se someten a extensas de satisfacción laboral tienden a mostrar una mayor predisposición y capacidad para adaptarse bien a los cambios de prioridades y circunstancias en el trabajo, en contraste con aquellos que se encuentran insatisfechos con su trabajo (Calderón, 2015).

2.2. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

2.2.1. Adaptabilidad

Se refiere a la habilidad de un individuo para adaptarse a las variaciones inherentes a un nuevo contexto, circunstancia o reto.

2.2.2. Clima Organizacional

Se refiere al ambiente laboral en el que los empleados desempeñan sus responsabilidades laborales. Además de experimentar un ambiente laboral confortable, el empleado se desempeña en un entorno propicio, permitiéndole aportar sus conocimientos y competencias al logro de los objetivos y metas institucionales (Dessler, 2009).

2.2.3. Condiciones laborales

Las horas trabajadas son solo un ejemplo de varios factores cruciales que se engloban bajo el término genérico «condiciones laborales», que abarca muchas otras facetas del lugar de trabajo, el bienestar físico y mental, los beneficios económicos, así como las características específicas del entorno de trabajo. En dicha interpretación, las implicaciones se reflejarán en el bienestar general del individuo, influyendo en aspectos como felicidad laboral y bienestar general.

2.2.4. Desempeño laboral

El rendimiento laboral se define como el nivel de desempeño y eficacia que alcanza un empleado, lo cual se refleja en la ejecución de las tareas laborales a lo largo de un periodo concreto. En la calidad del trabajo, la capacidad de solucionar problemas y fomentar cambios es donde se evidencia el desempeño laboral (Dessler, 2009).

2.2.5. Capacidades Laborales

Se caracteriza esencialmente como el compendio detallado y minucioso de habilidades, conocimientos y destrezas que articulan de

manera explícita y precisa lo que un empleado realiza al desempeñar sus tareas ocupacion de manera eficaz y competente.

2.2.6. Comportamiento Organizacional

Se refiere al análisis exhaustivo del comportamiento humano en el entorno laboral, la compleja interacción entre los individuos que lo conforman y la estructura organizativa en sí misma. Los propósitos fundamentales del comportamiento organizacional son elucidar de manera exhaustiva, pronosticar con precisión y regular eficazmente dicho comportamiento para lograr una óptima gestión y funcionamiento de la organización (Dessler, 2009).

2.2.7. Satisfacción en el trabajo

Se refiere a la perspectiva individual que un empleado adopta sobre su trabajo y las tareas que realiza en el entorno laboral. La actitud y la percepción que tiene cada trabajador hacia sus responsabilidades y funciones pueden influir en su desempeño y en la calidad de su trabajo. Es importante fomentar una mentalidad positiva y proactiva en los empleados para promover un ambiente laboral productivo y colaborativo. Evidentemente, aquellos individuos que logran alcanzar un nivel óptimo de satisfacción y realización en sus labores diarias, tienen más probabilidades de experimentar actitudes positivas y gratificantes en su entorno laboral. Por otro lado, se refiere a un conjunto diverso de percepciones y el estado emocional de los trabajadores, ya sea que estén felices o tristes interpretan en relación con su labor diaria (Dessler, 2009).

2.2.8. Satisfacción laboral

La percepción global de un individuo respecto a su ocupación laboral.

2.2.9. El clima organizacional

Se refiere específicamente a la percepción, entendida como la forma en que los empleados y directivos de la institución interpretan y valoran el entorno de su lugar de trabajo día a día. Esta percepción se traduce en actitudes, es decir, en la disposición y reacciones que muestran ante las diversas situaciones laborales que enfrentan. Estas actitudes, a su vez, inciden de manera directa en la capacidad de la organización para alcanzar resultados favorables y alcanzar sus objetivos estratégicos.

Según la investigación hecha por Calcina (2014), se subraya el valor de la cultura empresarial, también conocida como entorno o ambiente laboral, que resulta ser un asunto muy importante para las empresas que quieren tener un rendimiento destacado y optimizar la calidad de los servicios brindados mediante medidas estratégicas. A través de un análisis meticuloso y minucioso del clima organizacional, es posible distinguir e identificar elementos esenciales que tienen un impacto significativo en el ambiente laboral y en la dinámica interna de la organización (P. 23).

2.2.10. Satisfacción laboral

Se caracteriza por la actitud amable y respetuosa del empleado hacia su rol laboral dentro de la estructura organizativa, lo cual resulta en

las compensaciones más relevantes por su desempeño. En este preciso contexto, se hace mención a la importancia de la satisfacción laboral y las actitudes positivas o negativas que los individuos puedan tener hacia sus responsabilidades laborales diarias, tal como lo expone Robbins en su obra del año 1998.

La satisfacción laboral de los trabajadores puede estar influenciada por una amplia gama de elementos, tales como el tipo de trabajo desempeñado, las condiciones en las que se desarrollan las tareas, la idiosincrasia de la empresa y las posibilidades de crecimiento y progreso dentro de la carrera profesional. Cada individuo, en virtud de su singularidad y diversidad de circunstancias personales, puede albergar una amplia gama de necesidades, deseos y expectativas en relación con su entorno laboral. Esta heterogeneidad de factores individuales puede desembocar en disparidades significativas en los niveles de satisfacción laboral experimentados por distintas personas dentro de una misma organización.

Es imperativo para las organizaciones establecer y preservar un entorno laboral que fomente de manera activa el bienestar y la felicidad de su personal, a través de la adopción e integración de estrategias, normativas y procedimientos que aborden de manera efectiva las necesidades y expectativas de estos profesionales. Esto incluye aspectos fundamentales como el reconocimiento y valoración del desempeño laboral, el fomento del crecimiento profesional, la promoción de una comunicación efectiva y la búsqueda de un equilibrio adecuado entre las exigencias del trabajo y las necesidades personales.

En consecuencia, las organizaciones tienen la capacidad de implementar estrategias y políticas que fomenten un ambiente laboral positivo y saludable, lo cual puede contribuir significativamente a mejorar la felicidad que experimentan sus trabajadores en el trabajo, generando así un aumento en la productividad, un rendimiento superior y un éxito generalizado en la empresa.

2.3. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. A nivel internacional

Existen múltiples investigaciones en torno al clima en el lugar de trabajo y la satisfacción con el puesto. La investigación titulada «Dinámica laboral y satisfacción entre los educadores de Sagrados Corazones Padres Franceses» fue realizada por Hinojosa C. (2016) en un estudio internacional". La muestra de estudio consistió según ochenta educadores de la institución «Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses». Se realizó una encuesta que incluía 24 preguntas en cuatro aspectos, y se demostró que el grado de satisfacción de una persona con su trabajo está directamente relacionado con el ambiente de su lugar de trabajo. Esta correlación se manifiesta en los elementos interconectados entre ambas dimensiones. En otras palabras, La satisfacción de los profesores con su trabajo depende por la construcción de un clima organizacional positivo y apropiado.

Rodríguez. Lizana & Cornejo (2015), En la investigación titulada "Impacto del clima organizacional y la satisfacción laboral en el rendimiento laboral: un análisis en una entidad gubernamental chilena",

se seleccionó como muestra a un total de 96 trabajadores pertenecientes al SAG de la Región del Maule, ubicada en Chile. Se llevó a cabo la aplicación del Cuestionario OCQ, creado por Lutwin y Stringer, que incorpora cincuenta piezas repartidas en nueve dimensiones para evaluar el Clima Organizacional, y también se utilizó el Cuestionario JDI, desarrollado por Smith, Kendall y Hulin y validado por Castro y Paredes en el año 2006, el cual está compuesto por setenta y dos objetos repartidos en cinco dimensiones para medir la Satisfacción Laboral. Según los datos, parece que la satisfacción laboral está significativamente relacionada con el entorno organizativo de los empleados, lo cual indica una relación positiva moderada con un nivel de asociación del 41.3% ($r=0.413$; $p=0.413$; $p<0.0001$).

2.3.2. A nivel nacional

Alva, Domínguez (2015), En la localidad de Chimbote, ubicada en la costa norte del Perú, se llevó a cabo un exhaustivo estudio denominado “Exploración detallada del Clima Organizacional y su Influencia en el Nivel de Satisfacción Laboral de los empleados de la reconocida Universidad San Pedro de Chimbote”. En este análisis, se consideró una población total de 2431 trabajadores, de los cuales se eligió de manera aleatoria una muestra representativa de 332 individuos. A todos los participantes involucrados en el estudio se les aplicó de manera individual el Cuestionario de Clima Organizacional - Sistema de Puntuación de Chimbote (CO-SPC). Este cuestionario está compuesto por un conjunto de 50 afirmaciones que se dividen en 06 dimensiones distintas, las cuales exploran diversos aspectos que influyen en el ambiente laboral de la

organización. Por otro lado, es importante mencionar que, con el fin de evaluar de manera exhaustiva la variable de satisfacción laboral en el estudio, se utilizó el Cuestionario de Satisfacción Laboral - Sistema de Puntuación de Chimbote (SL-SPC). Este cuestionario consta de un total de 36 afirmaciones cuidadosamente seleccionadas y organizadas en 7 dimensiones distintas, lo que permite obtener una visión detallada y completa de la percepción de los empleados en relación con su entorno laboral. Con el fin de llevar a cabo una investigación exhaustiva y profundo de los niveles de ambas variables, se decidió emplear el Baremo desarrollado por Sonia Palma en el año 2004. Este Baremo se fundamenta en utilizando una escala similar a la escala Likert compuesta por 5 puntos, lo que posibilita una evaluación minuciosa y exacta de los resultados alcanzados.

El estudio llevado a cabo determinó que los empleados de la Universidad San Pedro de Chimbote se distinguen por poseer un clima organizacional positivo y medio, así como un grado constante y parcial de satisfacción laboral. Además, se estableció una correlación significativa entre las dos variables objeto de estudio.

Sánchez (2016), En la investigación realizada en Tarapoto titulada «Los trabajadores sanitarios de las microrredes de Cuñumbuque y Tabalosos y su satisfacción laboral en función del clima organizacional», se entregó a los participantes el cuestionario SL-SPC de Sonia Palma. Analizamos ocho aspectos diferentes de la variable del clima organizacional en este cuestionario de 36 preguntas. Junto con ello, incorporamos el cuestionario «Job Diagnostic Survey» (Encuesta de

diagnóstico laboral) de Oldham y Hackman, que consta de 40 ítems y está organizado en torno a las ocho categorías de la variable «Satisfacción laboral». Se utilizó una escala Likert de cinco puntos para evaluar estas herramientas. Los resultados muestran que el 70 % de los empleados están satisfechos con el entorno laboral y el 60 % están satisfechos específicamente con su empleo. Además, un entorno de trabajo positivo se asocia con una mayor satisfacción laboral ($\chi^2 = 0,0277$, $p < 0,05$), lo que sugiere una relación entre ambos factores.

2.3.3. A nivel local

Carbajal Castro (2019) Respecto a la tesis: El ambiente organizativo y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Santa Lucía, Lampa, en 2020. Para alcanzar el título de Maestría en Ciencias Contables y Financieras. El propósito de este estudio fue Determinar la relación entre el entorno laboral y la satisfacción con el puesto de trabajo en la Municipalidad Distrital de Santa Lucía, Lampa, en el año 2020. Este estudio se clasifica dentro del tipo de investigación no experimental denominado "Descriptivo Correlacional". Descriptivo, dado que su objetivo es ilustrar la manifestación del problema de investigación y correlación, dado que su objetivo es cuantificar el nivel de correlación existente entre dos variables. Los datos utilizados para respaldar el análisis estadístico de esta investigación proceden de una escala poblacional aplicada a los resultados de un cuestionario para cada variable del estudio de 55 trabajadores pertenecientes al comunal local de Santa Lucía. Los hallazgos evidencian una correlación que las variables «ambiente organizativo» y «satisfacción laboral de los empleados»

estaban significativamente correlacionadas de la Municipalidad Distrital de Santa Lucía, Lampa. Esta correlación se evidencia en que el valor de Chi cuadrado calculado supera al Chi cuadrado crítico o teórico, es decir, el chi calculado = 12.519 supera al chi crítico = 5.99, lo que sugiere una fuerte correlación entre la felicidad en el trabajo y el ambiente organizacional. Adicionalmente, el valor de p-valor obtenido = 0.002 es considerablemente inferior al valor de $\alpha = 0.05$ (nivel de significancia), lo que concluye confirmando y validando en lo que respecta a los datos, la premisa del estudio.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La naturaleza de la información adquirida es predominantemente de carácter cualitativo, ya que el estudio se adentró en todos aquellos elementos que caracterizan el hecho de que puedan adquirir valores variados, no numéricos, y que su comprensión no se limite. (Hernández, 2010).

Según Hernández (2010), El diseño de investigación en cuestión se caracteriza por consisten en estudios transversales no experimentales que también son de naturaleza correlacional y causal debido a que se examinaron sujetos de diversas edades en un periodo y espacio específicos; correlacional debido a la intención de establecer el nivel de correlación existente entre las dos variables en estudio; y no experimental debido a la ausencia de una variable dependiente para manipular; es decir, no existe un conjunto experimental ni de control en el estudio. Los acontecimientos naturales son cuidadosamente observados en su entorno específico, con el propósito de llevar a cabo un detallado análisis posteriormente. Dado que el procedimiento investigativo instituye las condiciones necesarias y adecuadas para cuantificar y desvelar las interrelaciones complejas de los acontecimientos de relevancia científica, la metodología de investigación se caracteriza por su naturaleza relacional y su enfoque sistemático (Hernández, 2010).

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La naturaleza de la información adquirida es predominantemente de carácter cualitativo, ya que el estudio abordó exhaustivamente todos aquellos elementos que caracterizan el hecho de que puedan adquirir valores variados, no numéricos, y que su comprensión no se limite (Hernández, 2010).

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación se caracteriza por su nivel descriptivo y explicativo. Hernández et al. (2010) estructuran estos niveles de estudio de la siguiente manera:

La naturaleza de esta investigación es descriptiva, dado que el objetivo primordial fue caracterizar las circunstancias, atributos, eventos o cualquier otro aspecto que sea objeto de estudio tal como se manifiestan en la realidad, evitando cualquier modificación, manipulación o alteración al fenómeno bajo estudio. Es esclarecedor dado que el propósito de esta investigación es examinar las causas subyacentes del tema seleccionado, es decir, las razones que propician la aparición del tema o problema en cuestión. Adicionalmente, en este nivel de investigación se pone de manifiesto la relación causal entre una variable y la otra (pp.80 - 84).

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Según Hernández (2010) El diseño investigativo en cuestión se distingue por su naturaleza que no es experimental, transversal, correlacional y causal Esta naturaleza transversal se justifica por la evaluación de

personas de diferentes edades dentro de un marco temporal y una ubicación geográfica definidos; correlacional, ya que el objetivo es determinar la fuerza de la relación entre las dos variables que se estudian; y no experimental, porque no hay ni variable dependiente ni grupo de control. Los fenómenos son objeto de examen en su contexto natural, para posteriormente ser sometidos a análisis académico.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. Población

En la actualidad, la Municipalidad Distrital de Asillo cuenta con una población total de 57 trabajadores, quienes desempeñan funciones en diferentes áreas administrativas, técnicas, operativas y de dirección institucional. Para una mejor caracterización de la población de estudio, se realizó la distribución según grupo ocupacional, considerando la naturaleza de las funciones que cumple el personal municipal.

Tabla 1

Distribución de la población según grupo ocupacional

Grupo ocupacional	Frecuencia	Porcentaje
Funcionarios y/o directivos	5	8.77 %
Personal administrativo	22	38.60 %
Personal técnico	12	21.05 %
Personal operativo o de servicios	15	26.32 %
Otros trabajadores municipales	3	5.26 %
Total	57	100.00 %

Nota. Elaboración propia con base en la población laboral de la Municipalidad Distrital de Asillo.

La tabla muestra que la mayor proporción de trabajadores corresponde al personal administrativo, con 22 colaboradores, equivalente al 38.60 % del total. Le sigue el personal operativo o de servicios, con 15 trabajadores, que representa el 26.32 %. Asimismo, el personal técnico está conformado por 12 trabajadores, equivalente al 21.05 %. En menor proporción se encuentran los funcionarios y/o directivos, con 5 trabajadores, que representan el 8.77 %, y otros trabajadores municipales, con 3 colaboradores, equivalente al 5.26 %.

Esta distribución permite identificar la composición laboral de la Municipalidad Distrital de Asillo y facilita la aplicación de los instrumentos de investigación a los diferentes grupos ocupacionales que conforman la institución. En ese sentido, la encuesta sobre clima institucional y satisfacción laboral será aplicada a la totalidad de trabajadores, considerando que la investigación trabaja con una muestra censal de 57 empleados

3.5.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por los 57 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Asillo. Debido a que la población es reducida y accesible, se trabajó con la totalidad de los colaboradores, por lo que se aplicó un muestreo censal.

Por tanto, no fue necesario utilizar una fórmula estadística para determinar el tamaño de muestra, ya que todos los trabajadores fueron considerados como unidades de análisis. Hernández et al. (2010)

3.5.3. Selección de la muestra

La selección de la muestra fue de tipo no probabilístico censal, debido a que se incluyó a la totalidad del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Asillo. Esta decisión permitió recoger información de los distintos grupos ocupacionales de la institución, tales como funcionarios, personal administrativo, técnico, operativo y otros trabajadores municipales.

De esta manera, se garantizó que los instrumentos de recolección de datos fueran aplicados de forma integral a toda la población de estudio.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1. Descripción de instrumentos

Se utilizaron los cuestionarios diseñados específicamente para evaluar el ambiente laboral y el grado de satisfacción de trabajadores que participan en la población activa de la Municipalidad Distrital de Asillo como instrumento de análisis y evaluación. Según la explicación proporcionada por Hernández en su estudio, un cuestionario puede ser descrito como un conjunto estructurado de interrogantes interrelacionadas que están asociadas con una o más variables que se pretenden cuantificar; es esencial que este cuestionario mantenga coherencia tanto con la formulación precisa del problema de investigación como con la hipótesis planteada inicialmente (Hernández, 2010).

El cuestionario estructurado, diseñado de acuerdo con las variables, dimensiones e indicadores definidos en la operacionalización de variables, fue el instrumento empleado y definidos en la operacionalización de variables, fue el instrumento empleado.

Se aplicaron dos cuestionarios:

Variable	Técnica	Instrumento	Población a la que se aplicó
Clima institucional	Encuesta	Cuestionario de clima institucional	57 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Asillo
Satisfacción laboral	Encuesta	Cuestionario de satisfacción laboral	57 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Asillo

El cuestionario de clima institucional posibilitó la evaluación de aspectos tales como la identidad institucional, las relaciones interpersonales, el compromiso con la institución y la afiliación. A su vez, el cuestionario de satisfacción laboral posibilitó la evaluación de aspectos como la satisfacción con el trabajo en sí, con los superiores inmediatos, con el salario, con los colegas y con las oportunidades de ascenso.

3.7. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS

La encuesta fue el método empleado para recoger datos, ya que facilitó la obtención de información directa de los empleados de la Municipalidad Distrital de Asillo sobre las variables investigadas: satisfacción laboral y clima institucional.

La encuesta fue aplicada a los 57 trabajadores que conformaron la muestra censal, respetando los grupos ocupacionales identificados en la institución.

3.7.1. Descripción de instrumentos

- Se crearon unos plantillas de encuestas descargables de cómo están los empleados en su chamba y cómo ven la institución.
- Se pidió permiso para hacer las encuestas a los trabajadores, y la solicitud se presentó en la Municipalidad Distrital de Asillo, en la oficina de informes.
- A los trabajadores del Departamento de Administración Tributaria les tocó responder a un cuestionario.
- Las encuestas que tenían respuestas faltantes o que eran difíciles de entender, se mejoraron para que fueran más claras.
- Se usó un programa de hojas de cálculo (MS Excel 2010) para ordenar los resultados, con el fin de facilitar su exportación y posterior introducción en herramientas estadísticas para su análisis.
- Para determinar si la hipótesis era correcta, se utilizaron herramientas estadísticas planteada era cierta o no.
- Finalmente, Estudiamos los resultados y sacamos las conclusiones necesarias.

3.7.2. Procesamiento estadístico

- Se usó Introducir los datos de la encuesta en el programa estadístico automatizado (SPSS Ver. 24.3 para Windows).

- Se calcularon las puntuaciones generales de los que participaron en la encuesta, tomando en cuenta aspectos del entorno institucional y satisfacción en el trabajo.
- Además, las puntuaciones totales se establecieron según las dimensiones de esos factores.
- Se hicieron tablas para ver el diagrama de dispersión que muestra las dimensiones de las variables de ambiente institucional y satisfacción laboral.
- Como una de las formas más eficaces, se corroboraron las hipótesis usando el coeficiente de correlación de Pearson.

$$r = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Donde

X : Variable independiente

Y : Variable dependiente

N : Tamaño de muestra.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN

Una exhaustiva investigación reveló los hechos que se describen detalladamente en este fascinante capítulo llevada a cabo en el terreno, detallando minuciosamente los descubrimientos de cada una de las herramientas empleadas en el estudio. Estos resultados se combinaron de manera sistemática y minuciosa para ofrecer una interpretación detallada, exhaustiva y comprensible, lo cual posibilitó alcanzar de manera efectiva y satisfactoria los objetivos generales y específicos previamente establecidos.

4.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.2.1. Descripción de la muestra

Los siguientes sexos conforman el personal de la Municipalidad

Distrital de Asillo:

Tabla 2

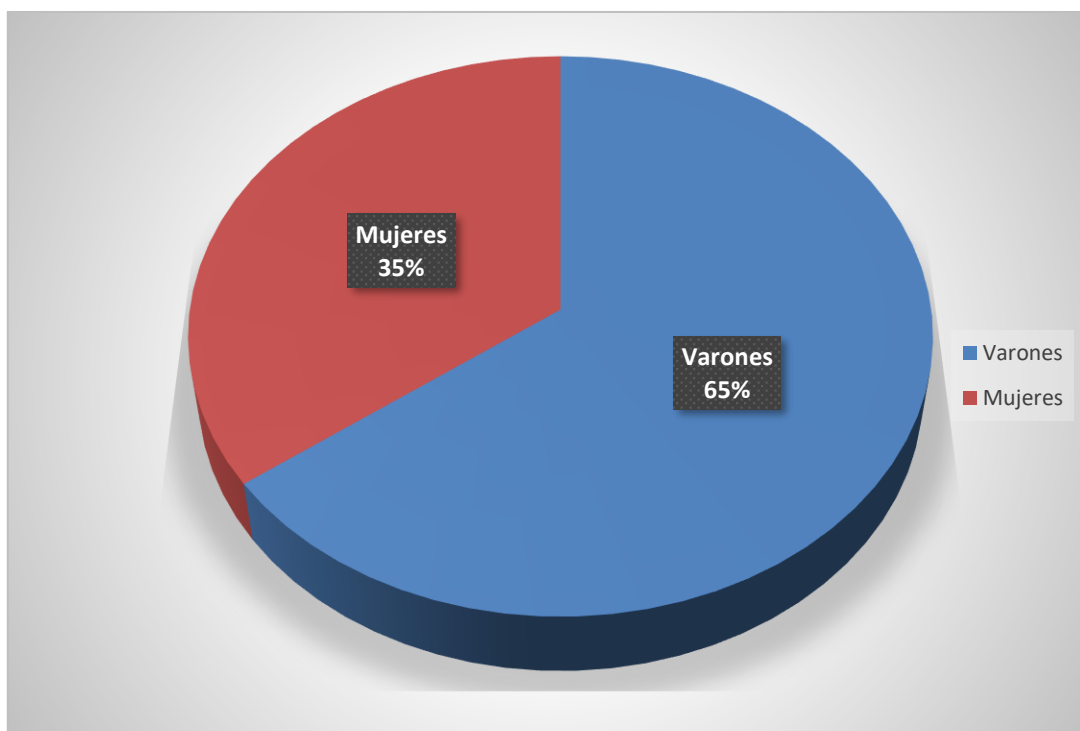
Características de la muestra de acuerdo con el sexo

Categoría	Frecuencia	%
Varones	37	64.91
Mujeres	20	35.09
N° de colaboradores	57	100.00

Nota: Elaboración propia

Figura 1

Características de la muestra de acuerdo con el sexo



Nota: Elaboración propia

Análisis e Interpretación.

La tabla y la figura 1 presentan las características de acuerdo al género, evidenciando que el 64.91% corresponde a individuos masculinos, mientras que el 35.09% corresponde a individuos femeninos. Este fenómeno se correlaciona con la muestra implementada en la Municipalidad Distrital de Asillo.

4.2.2. Características del clima institucional.

Tabla 3

Características descriptivas del clima institucional y sus dimensiones

Cuestionario número 1	Media	Desviación estándar
Climainstitucional	60.	54.
Relacionesinterpersonales	16.	10.
Compromisoinstitucional	15.	12.
Afiliación	15.	14
Identidadinstitucional	14.	16.

Nota: Elaboración propia

Según la tabla 2, Podemos ver que la puntuación promedio obtenida en el cuestionario número 1, que trata sobre el ambiente institucional, es de 60.88 puntos.

4.2.3. Resultados de la dimensión relaciones interpersonales

Los hallazgos derivados de los 57 empleados de la Municipalidad Distrital de Asillo en relación con la dimensión de relaciones interpersonales se presentan a continuación.

Tabla 4*Características de la dimensión relaciones interpersonales*

Ítem	Frecuencia	%
Muy bajo	0	0.
Bajo	14	24.
Alto	18	31.
Muy alto	25	43.
Total	57	100.

Nota: Elaboración propia

La tabla 3, En lo que respecta a De los trabajadores municipales encuestados, el 43,86 % califica sus interacciones interpersonales como muy buenas y el 31,58 % como buenas. Por el contrario, solo el 24,56 % de los trabajadores considera que no son suficientes. En la subcategoría «relaciones interpersonales», la media matemática es de un modesto 16,00. Los resultados también muestran un nivel moderado de dispersión, con un coeficiente de variación de 10,53. En lo que respecta a las relaciones interpersonales, esto indica que existe una homogeneidad media en relación con la media.

4.2.4. Resultados de la dimensión compromiso institucional.

Los hallazgos obtenidos de los 57 empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Asillo en relación con la dimensión de compromiso institucional se exponen en este documento.

Tabla 5*Características de la dimensión compromiso institucional*

Ítem	Frecuencia	%
Muy bajo	0	0.00
Bajo	7	12.
Alto	27	47.
Muy alto	23	40.
Total	57	100.00

Nota: Elaboración propia

En la tabla 4 Cuando se les preguntó sobre su nivel de dedicación institucional, el 47,36 % de los empleados municipales respondió que era alto y el 40,35 % que era muy alto. Por su parte, solo el 12,28 % de los trabajadores muestra falta de compromiso. La categoría «compromiso institucional» tiene una media aritmética muy alta, de 15,31. Los resultados también muestran un grado considerable de dispersión, con un coeficiente de variación de 12,84. Estos datos apuntan a un nivel de compromiso institucional bastante consistente en comparación con la media.

4.2.5. Resultados de la dimensión afiliación.

Los hallazgos derivados de una muestra de 57 trabajadores que desempeñan funciones en la Municipalidad Distrital de Asillo, en lo que respecta a la dimensión de afiliación.

Tabla 6*Características de la dimensión afiliación.*

Ítem	Frecuencia	%
Muy bajo	0	0
Bajo	2	3.
Alto	28	49.
Muy alto	27	47.
Total	57	100.

Nota: Elaboración propia

En la tabla 5, En la dimensión de afiliación institucional, se observa que el 49.12% de los empleados municipales califican su afiliación como alta, y hay una tendencia hacia la categoría muy alta con un 47.37%. Por otro lado, solo un 3.51% se clasifica en la categoría de afiliación baja.

Se estima que la media aritmética en la categoría de "afiliación institucional" es alta, con un valor de 15.32. Asimismo, el coeficiente de variación es de 14.50, lo que indica una dispersión moderada en la información recopilada. Esto significa que la afiliación institucional presenta una homogeneidad media en términos de la media.

4.2.6. Resultados de la dimensión identidad institucional

Los hallazgos derivados del análisis de datos de 57 colaboradores pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Asillo se exponen, con especial énfasis en la dimensión de identidad institucional.

Tabla 7

Características de la dimensión identidad institucional

Item	Frecuencia	%
Muy bajo	0	0.
Bajo	3	5.
Alto	36	63.
Muy alto	18	31.
Total	57	100.

Nota: Elaboración propia

En la tabla 6, En cuanto a Cuando se les preguntó sobre su nivel de identificación institucional, el 63,16 % de los empleados municipales lo calificaron como alto y el 31,58 % como extremadamente alto. Por el contrario, solo el 5,26 % de la plantilla tiene una identidad institucional baja. En el grupo de «identidad institucional», la media es de 14,25, lo que se considera alto. Además, los resultados muestran un nivel considerable de dispersión, como lo demuestra el coeficiente de variación de 16,50. Esto indica un nivel de uniformidad de la identidad institucional que es modesto en comparación con la media.

4.2.7. Características de satisfacción laboral.

Tabla 8

Características descriptivas de la satisfacción laboral y sus dimensiones

Cuestionario número 2	Media	Desviación estándar
Satisfacción laboral	72	64.18
Satisfacción con el trabajo en sí mismo	14	12.09
Satisfacción con las autoridades superiores inmediatas	15	11.78
Satisfacción con el sueldo	13	15.12
Satisfacción con los compañeros	12	15.56
Satisfacción con las oportunidades de promoción	18	9.63
Nota: Elaboración propia		

La tabla 7 La evaluación indica que la puntuación media del cuestionario número 2, que mide la satisfacción laboral, es de 72.00 puntos.

4.2.8. Resultados de la dimensión satisfacción con el trabajo en sí mismo.

Se presentan los hallazgos derivados de los 57 empleados de la Municipalidad Distrital de Asillo en cuanto a su grado de satisfacción con su desempeño laboral.

Tabla 9

Características de la dimensión satisfacción con el trabajo en sí mismo

Ítem	Frecuencia	%
Muy bajo	0	0.
Bajo	11	19.
Alto	29	50.
Muy alto	17	29.
Total	57	100.

Nota: Elaboración propia

En la tabla 8, De los trabajadores municipales encuestados, el 50,88 % otorgó una buena calificación a su identidad institucional y el 29,82 % le otorgó una calificación muy alta. Por otro lado, el grupo con baja identificación institucional apenas representa el 19,30 % de la plantilla. En la subcategoría "identidad institucional", se estima que el valor promedio es de 14,00, lo cual es alto. Asimismo, se nota que el coeficiente de variación es del 12.09 %, lo que sugiere una dispersión moderada en los datos. Esto indica una homogeneidad moderada en relación con el promedio respecto a la identidad institucional.

4.2.9. Resultados de la dimensión satisfacción con las autoridades superiores inmediatas.

Los hallazgos obtenidos de los 57 empleados de la Municipalidad Distrital de Asillo respecto a su satisfacción con las autoridades superiores inmediatas se presentan a continuación.

Tabla 10

Características de la dimensión satisfacción con las autoridades superiores inmediatas.

Ítem	Frecuencia	%
Muy bajo	0	0.
Bajo	10	17.
Alto	27	47.
Muy alto	20	35.
Total	57	100.

Nota: Elaboración propia

En la tabla 9 La evaluación de Casi la mitad (47,37 %) de los trabajadores del municipio de Asillo están satisfechos con la relación que mantienen con sus supervisores inmediatos, y un tercio de ese grupo indica una fuerte preferencia por una satisfacción extremadamente alta. Por el contrario, el grupo insatisfecho solo incluye al 17,54 % de la plantilla. En lo que respecta a la «satisfacción con los superiores inmediatos», la media aritmética es de un alto 15,00. Además, el coeficiente de variación, que es del 11,78 %, indica una dispersión moderada en los datos. Este resultado señala una homogeneidad

moderada en comparación con la media en cuanto a la satisfacción con las autoridades superiores inmediatas.

4.2.10. Resultados de la dimensión satisfacción con el sueldo.

Los hallazgos Datos recopilados de 57 trabajadores del municipio de Asillo sobre su satisfacción salarial, muestran lo siguiente:

Tabla 11

Características de la dimensión satisfacción con el sueldo

Ítem	Frecuencia	%
Muy bajo	0	0.
Bajo	3	5.
Alto	31	54.
Muy alto	23	40.
Total	57	100.

Nota: Elaboración propia

Tal como se muestra en la tabla 10, con respecto a la métrica de satisfacción laboral entre los empleados del municipio de Asillo, el 54.39% está conforme con su trabajo y el 40.35% está muy conforme. En contraste, solo el 5,26 % de los trabajadores manifiesta estar insatisfecho con su sueldo. La categoría «satisfacción con el salario» tiene una media aritmética de 13,00, lo que se considera alto. El coeficiente de variación es 15,12, lo que sugiere igualmente una dispersión moderada de la información. Esto señala una uniformidad moderada en comparación con la media en términos de satisfacción salarial.

4.2.11. Resultados de la dimensión satisfacción con los compañeros.

Los hallazgos derivados de una muestra de 57 empleados de la Municipalidad Distrital de Asillo se exponen, con especial énfasis en la dimensión de satisfacción con sus colegas.

Tabla 12

Características de la dimensión satisfacción con los compañeros

Ítem	Frecuencia	%
Muy bajo	0	0.
Bajo	3	5.
Alto	33	57.
Muy alto	21	36.
Total	57	100.

Nota: Elaboración propia

En la tabla 11, el 57.89% de los trabajadores municipales califica su satisfacción con sus compañeros como alta y un 36.84% de ellos la considera muy alta. Por el contrario, la categoría de satisfacción baja solo incluye al 5.26% de los trabajadores. Se considera que la media aritmética de la categoría "satisfacción con los colegas", que es de 12.00, es elevada. Asimismo, se observa un coeficiente de variación de 15.56, lo que señala que los datos obtenidos tienen una dispersión moderada. Este resultado indica que, en comparación con la media, existe una homogeneidad moderada en cuanto a la satisfacción con los compañeros.

4.2.12. Resultados de la dimensión satisfacción con las oportunidades de promoción.

Se van a presentar los hallazgos obtenidos de una muestra de 57 empleados de la Municipalidad Distrital de Asillo, en lo relacionado con la dimensión de satisfacción con las oportunidades de desarrollo profesional.

Tabla 13

Características de la dimensión satisfacción con las oportunidades de promoción

Ítem	Frecuencia	%
Muy bajo	0	0.
Bajo	19	33.
Alto	21	36.
Muy alto	17	29.
Total	57	100.

Nota: Elaboración propia

En la tabla 12, En relación con el placer con las oportunidades de ascenso, se ha observado que el 36,84 % de los trabajadores municipales lo califica como alto, mientras que un 29.82% muestra una ligera inclinación hacia la categoría muy alta, con un 36.84%. Por otro lado, el 33.33% se clasifica en la categoría baja.

La media aritmética de la categoría de satisfacción con los colegas, que tiene un puntaje de 18.00, muestra un coeficiente de variación de 9.63. Esto sugiere una dispersión moderada y una homogeneidad en relación a la media aritmética.

4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.3.1. Prueba de hipótesis general

Existe una relación significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

Tabla 14

Nivel de correlación entre el clima institucional y la satisfacción laboral
MDA-2024

VARIABLES		Clima institucional	Satisfacción laboral
Clima institucional	Pearson correlación	1	.689
	Sig. (2tailed)		.000
Satisfacción laboral	Pearson correlación	.689	1
	Sig. (2tailed)	.000	

Nota: Elaboración propia

tabla 13, El coeficiente de correlación de Pearson, que es de 0,689, confirma una relación positiva y estadísticamente significativa. Estos resultados demuestran que, a lo largo del periodo considerado, existió una correlación entre el entorno institucional y la felicidad de los empleados en el trabajo en el municipio de Asillo. Además, el análisis arrojó un valor de significancia de 0.000, que es menor a 1, lo que señala que la relación observada es estadísticamente significativa.

4.3.2. Prueba de Hipótesis específicas

Existe un nivel significativamente alto de clima institucional que se presenta en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.

Tabla 15

Mediade lascaracterísticas delclima institucional

Cuestionario número 1	Media	Desviación estándar
Climainstitucional	60.88	54.
Relacionesinterpersonales	16.00	10.
Compromisoinstitucional	15.31	12.
Afiliación	15.32	14.
Identidadinstitucional	14.25	16.

Nota: Elaboración propia

Según la Tabla 14, Es observable que la puntuación promedio alcanzada para la Pregunta no 1 es de 60,88, lo que representa un resultado positivo en su totalidad. En consecuencia, se postula que se respalda la hipótesis número uno, que postula la existencia de un clima institucional de relevancia.

La satisfacción laboral entre los trabajadores del Distrito Municipal de Asillo, 2024, es notablemente elevada.

Tabla 16 *Mediade las características de lasatisfacciónlaboral*

Cuestionario número 2	Media	Desviación estándar
Satisfacciónlaboral	72.00	64.18
Satisfaccióncon el trabajoen sí mismo	14.00	12.09
Satisfaccióncon lasautoridades superiores inmediatas	15.00	11.78
Satisfaccióncon elsueldo	13.00	15.12
Satisfaccióncon loscompañeros	12.00	15.56
Satisfaccióncon lasoportunidades de promoción	18.00	9.63

Nota: Elaboración propia

La Tabla 15 El análisis revela que se obtuvo un resultado favorable (una media total de 72,00) en el cuestionario n.º 2. Por consiguiente, se demuestra la segunda hipótesis particular, es decir, que existe un alto grado de satisfacción laboral.

4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos en el estudio realizado muestran de manera contundente una correlación clara y positiva entre el ambiente institucional existente y el nivel de satisfacción laboral experimentado por los colaboradores que forman parte de la plantilla de la Municipalidad Distrital de Asillo. De acuerdo con el exhaustivo análisis de correlación de Pearson realizado, se ha obtenido un coeficiente de correlación de 0.689. Este valor sugiere una relación significativa y robusta entre las

variables estudiadas, dado que supera el umbral de 0.5 con un nivel de confianza del 95%. Esta conclusión se encuentra en consonancia En consonancia con los estudios realizados en el Instituto Peruano de Investigaciones Amazónicas por Pérez y Rivera (2018) sobre el clima organizacional y la felicidad de los empleados. Según los resultados de este estudio, para mantener a los empleados felices y productivos es fundamental mantener el lugar de trabajo en buenas condiciones.

En relación con el primer objetivo específico planteado, se ha verificado que los colaboradores que laboran en la Municipalidad Distrital de Asillo presentan un nivel significativo de clima organizacional, lo cual queda reflejado a través de una puntuación media de 60.88 obtenida en el desarrollo del cuestionario número 1. Esta evaluación exhaustiva abarca una diversidad de elementos clave, tales como las complejas interacciones interpersonales que se generan en el seno de la organización, el compromiso institucional de los miembros, la afiliación y la identidad institucional que cada individuo desarrolla. Todo esto se encuentra en sintonía con lo postulado por Achrunder y Sherman (2019) en su investigación, la cual destaca la importancia crítica de comprender a fondo el ambiente organizacional como requisito indispensable para alcanzar con éxito los objetivos estratégicos establecidos.

En relación con el segundo objetivo específico planteado, se ha determinado que la Municipalidad Distrital de Asillo, en el año 2024, cuenta con un clima institucional que se caracteriza por ser notablemente elevado y propicio para el desarrollo de sus funciones y actividades. Esta

situación se refleja en un promedio general de 72.00 en la encuesta, que incluye aspectos como la satisfacción laboral en sí misma, la satisfacción con los superiores jerárquicos, la remuneración, las relaciones con los compañeros y las posibilidades de progreso en la carrera profesional. Estos elementos fundamentales son de suma importancia para garantizar la plenitud y el bienestar en el entorno laboral, tal y como lo destaca el renombrado autor Robbins (2020) en su exhaustivo análisis.

En última instancia, es perfectamente razonable plantear la existencia de una relación significativa y positiva entre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Asillo. Estos interesantes hallazgos respaldan la importancia de promover un entorno institucional favorable con el fin de maximizar la satisfacción y el bienestar integral de los colaboradores en la organización.

CONCLUSIONES

Primera.- Se ha observado que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la calidad del entorno institucional y el nivel de satisfacción laboral experimentado por los trabajadores que forman parte de la plantilla de la Municipalidad Distrital de Asillo. Esta conclusión se respalda de manera contundente con el empleo de la prueba estadística de correlación de Pearson, la cual ha arrojado un coeficiente significativo de 0.689, confirmando así la relación existente entre las variables analizadas. Este valor supera el umbral de 0.5 y presenta un nivel de probabilidad de aproximadamente 0.05, lo cual indica una alta certeza en los resultados obtenidos. Por consiguiente, se puede inferir que el mejoramiento del clima organizacional también contribuye positivamente al incremento de la satisfacción laboral de los empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Asillo.

Segunda.- La Municipalidad Distrital de Asillo se destaca por mantener un clima institucional sumamente favorable, tal como se detalla en la tabla número 2 adjunta. El promedio general obtenido por los participantes en el estudio es de 60.88 puntos, considerando diversos factores relevantes como las dinámicas de interacción entre individuos, el nivel de compromiso con la institución, el sentido de pertenencia y la cohesión de la identidad organizacional. Cada uno de estos aspectos importantes fue minuciosamente evaluado a través del cálculo de la media aritmética, lo que finalmente resultó en un valor positivo significativo que claramente indica la existencia

de un ambiente institucional altamente favorable en la institución mencionada.

Tercera.- La Municipalidad Distrital de Asillo exhibe un nivel sumamente elevado de satisfacción laboral entre sus empleados, lo cual es un indicador positivo de un ambiente laboral saludable y productivo. Esto se puede verificar fácilmente con los datos proporcionados en la tabla número 7, donde se calcula y se obtiene un promedio general de 72.00. Este valor positivo claramente indica un elevado nivel de satisfacción en diversos aspectos, tales como la autosatisfacción personal, la percepción de las autoridades superiores, la remuneración percibida, las relaciones con los colegas y las posibilidades de crecimiento y progreso profesional.

RECOMENDACIONES

- Primera.-** Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Asillo, a través de la Gerencia Municipal y la Oficina de Recursos Humanos, mantener y fortalecer los niveles de satisfacción laboral alcanzados por sus colaboradores, debido a que los resultados evidencian una media general de 72.00, Esto se debe realizar mediante la aplicación periódica de encuestas internas, reuniones de retroalimentación laboral, reconocimiento al desempeño del personal y actividades de integración institucional. De esta manera, se podrá conservar un ambiente de trabajo armonioso, productivo y favorable para el cumplimiento de los objetivos municipales.
- Segunda.-** Se recomienda a la Gerencia Municipal, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos y las jefaturas de cada área, implementar medidas orientadas a mejorar las condiciones laborales del personal de la Municipalidad Distrital de Asillo. Esto se puede realizar mediante la mejora de los espacios de trabajo, distribución adecuada de funciones, fortalecimiento de la comunicación interna, promoción del trabajo en equipo y trato respetuoso entre autoridades, jefes inmediatos y trabajadores. Asimismo, se deben programar reuniones mensuales por áreas para identificar necesidades laborales y plantear soluciones oportunas.
- Tercera.-** Se recomienda a la Oficina de Recursos Humanos, en coordinación con la Gerencia Municipal y las jefaturas de cada área, aplicar

estrategias orientadas a identificar, prevenir y solucionar las deficiencias que puedan presentarse en el entorno laboral de la Municipalidad Distrital de Asillo. Para ello, se sugiere realizar diagnósticos internos periódicos, aplicar encuestas de clima laboral y satisfacción laboral, desarrollar entrevistas breves al personal, organizar capacitaciones, talleres de motivación, actividades de integración y reuniones de retroalimentación, con el propósito de fortalecer la comunicación interna, mejorar el trabajo en equipo, incrementar la productividad y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, J. (1972). Clima organizacional. Bogotá - Colombia: Nova.
- Blum, M., & Naylor, J. (1976). Psicología industrial, sus fundamentos teóricos y sociales. México: Trillas.
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Perú 2012. Pregrado. Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5nl/a03v5nl.pdf>
- Gibson. (1984). Organización, estructura y proceso. México.
- Goncalves, G. (2001). Dimensiones del clima organizacional. Lima - Perú.
- Guevara. G. (2015). El clima organizacional de los trabajadores administrativos del Ministerio Público distrito fiscal Puno y su incidencia en el desempeño laboral periodo 2013 - 2014. Pregrado. Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Obtenido de http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/2474/Gucvara_Guevara^Edwin.pdf?sequence=1&isAllowed=:y
- Hackman, J., & Oldham, G. (1975). Development of the Job diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology, 159-170.
- Hernández, R., Baptista, P., & Fernández, C. (2010). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill.

- Laca, F. Mejía, J., & Gomdra, J. (s.f.). Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental en psicología y salud. Pregrado. Universidad Veracruzana, México.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- Loitegui, & Aldaz, J. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la administración Foral de Navarra*. Doctorado. Universidad Complutense, Madrid.
- Morillo, S., Calderón, G., & Torres, K. (2003). *Cultura organizacional y bienestar laboral*. En *cuadernos de administración*.
- Peiro, J., Gonzáles, R., Bravo, M., & Zurriaga, R. (1995). La medida de la satisfacción laboral. *Ansiedad y estrés*, 231-253.
- Pérez, T., & Rivera, C. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonia Peruana, periodo 2013*. Posgrado. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos. Obtenido de <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/3810>
- Robbins, S. (1990). *Comportamiento organizacional* (Octava ed.). México: Prentice - Hall.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de administración*. México: Prentice - Hall Hispanoamericana.

Robíns, S., & Judge, D. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Prentice Hall.

Rodríguez, W. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral de una dependencia pública*. Pregrado. Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey.

Vilca, R. (2016). *Clima organizacional, el estrés y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Agencia 2 Juliaca del Banco de la Nación periodo 2015*. Pregrado. Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Obtenido de https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/2^81/VilcaCcoa_Rosmery.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

[edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/2^81/VilcaCcoa_Rosmery.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/2^81/VilcaCcoa_Rosmery.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

APÉNDICES

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, 2024.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
Problema general ¿Existe relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024? Problemas específicos • ¿Cuál es el nivel de clima institucional que presenta el personal de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024? • ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que presenta el personal de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024?	Objetivo general Establecer la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024. Objetivos específicos • Determinar el nivel de clima institucional que presenta el personal de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024. • Evaluar el nivel satisfacción laboral que presenta el personal de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.	Hipótesis general Existe relación directa entre el clima institucional y la satisfacción laboral en el personal de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024. Hipótesis específicas • Existe un nivel alto de clima institucional que se presente en el personal de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024. • Existe un nivel alto de satisfacción laboral que presenta el personal de la Municipalidad Distrital de Asillo, 2024.	VARIABLE INDEPENDIENTE Clima institucional	Relaciones Interpersonales	- Relaciones Interpersonales - Intercomunicación institucional - Relaciones de intercambio informacional - Clima de relación Interpersonal	Enfoque • Cuantitativo Tipo • Descriptivo correlacional Nivel • Descriptivo, explicativa Diseño • No experimental Método • Deductivo Población • Actualmente en la Municipalidad Distrital de Asillo, el número de trabajadores asciende a 57 Muestra • Se tomará en cuenta la totalidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Asillo, que está compuesta por un número total de 57 empleados. Técnicas de Investigación • Encuesta dirigida Instrumento • Se utilizará como instrumento de medición los cuestionarios Contrastación de hipótesis • Procedimiento estadístico que permitirá decidir entre una de las hipótesis complementarias H_0 y H_1.
				Compromiso Institucional	- Cumplimiento de normas - Actitud proactiva - Puntualidad institucional	
				Afiliación	- Actividades de motivación - Seguridad social - Aceptación institucional - Generación de amistades	
				Identidad Institucional	- Generación de clima institucional - Trabajo en equipo - Actividad social - Predisposición de actividades	
			VARIABLE DEPENDIENTE Satisfacción laboral	Satisfacción con el trabajo en sí mismo	- Seguridad Institucional - Relación cordial - Logro de metas y objetivos	
				Satisfacción con las autoridades superiores inmediatas.	- Trabajos de planificación - Relación cordial - Logro de metas y objetivos	
				Satisfacción con el sueldo	- Percepción salarial - Calidad de vida - Política de Incentivos	
				Satisfacción con los compañeros	- Plan de motivación - Participación de eventos	
				Satisfacción con las oportunidades de promoción	- Relaciones de cordialidad - Satisfacción laboral - Oportunidades laborales	

ANEXO 2

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado trabajador (a)

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad obtención de informaicón acerca de cómo percibes el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Asillo. La presente encuesta es anónima; Por favor responde con sinceridad y marca con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta

Los siguiente criterios

Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto
1	2	3	4

DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES

N°	PREGUNTAS	Valoración			
1	Considero que existe respeto de los demás hacia mi persona				
2	Propicio una adecuada comunicación con mis colegas y autoridades en el campo laboral.				
3	Promuevo relaciones de intercambio de información con mis colegas.				
4	Creo un clima adecuado para lograr una buena relación interpersonal con mis colegas y trabajadores.				
DIMENSIÓN: COMPROMISO INSTITUCIONAL					
5	Cumplo con la normatividad establecida en la municipalidad				
6	Practico la puntualidad como un valor básico de la actividad como funcionario público				
7	Tengo una actitud proactiva para con la municipalidad				
DIMENSIÓN: AFILIACIÓN					
8	Realizo actividades de motivación con mis colegas				
9	Considero que la municipalidad me brinda seguridad y pertenencia social con el trabajo que desarrollo.				

10	Em siento aceptado por los colegas y demás trabajadores de la institución				
11	Genero muchas amistades entre mis colegas en esta municipalidad				
DIMENSIÓN: IDENTIDAD INSTITUCIONAL					
12	Mi persona genera un clima de confianza para realizar el trabajo con mis colegas.				
13	Realizo el trabajo en equipo como una de las formas de dinámica en la municipalidad				
14	Brindo afecto como una actividad social a mis compañeros de trabajo				
15	Siento predisposición a participar en actividades que realizo la municipalidad.				

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado trabajador (a)

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad obtención de información acerca de cómo percibes el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Asillo. La presente encuesta es anónima; Por favor responde con sinceridad y marca con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta

Los siguiente criterios

Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto
1	2	3	4

DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN SI MISMO

N°	PREGUNTAS	Valoración			
1	Tengo seguridad en el centro de trabajo				
2	Existe relación cordial con mis colegas				
3	Percibo que el trabajo proyectado y desarrollado por las autoridades está orientado al logro de metas y objetivos.				
DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN CON LAS AUTORIDADES					
4	Participo en el nivel que me corresponde en los trabajos de planificación que se realiza en la municipalidad				
5	Considero que las autoridades brindan oportunidades de progreso en el campo laboral.				
6	El sueldo que percibo me hace sentir que mi crecimiento personal es satisfactorio.				
7	El sueldo que percibo ha contribuido a mejorar mi calidad de vida.				
8	Considero que en la municipalidad tiene una política de incentivos.				
DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN CON LOS COMPAÑEROS					
9	Existe un plan de motivación en la municipalidad para compensar mi progreso profesional.				
10	Participo en los diversos eventos que se realiza la municipalidad.				



Anexo 4
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Investigador: <u>Yensy Huahwasancco solo</u>	D.N.I. N°: <u>70 832486</u>					
Título de la investigación: <u>Clima institucional y su relación con la satisfacción laboral del personal MDA</u>						
Instrumento e Indicador: <u>Cuestionario</u>						
Universidad: <u>Universidad Andina Néstor Córceles Velásquez</u>						
Experto: <u>Mamani Mamani Jesús</u>	D.N.I. N°:					
Grado académico: Doctor (X) Magíster () Otros () Especifique:						
Institución donde labora:						
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-50%	Bueno 51-70%	Muy Bueno 71-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Utiliza lenguaje apropiado					95%.
OBJETIVIDAD	Expresa conducta observable					94%.
ACTUALIDAD	Acorde al avance de la ciencia y tecnología					95%.
ORGANIZACIÓN	Persigue una organización lógica					96%.
SUFICIENCIA	La cantidad de ítems presenta calidad y es suficiente					95%.
CONSISTENCIA	Sustenta aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa					95%.
COHERENCIA	Variables, dimensiones e indicadores están relacionados					95%.
METODOLOGÍA	Persigue los objetivos a lograr en la investigación					94%.
PERTINENCIA	Es adecuado al tipo de investigación					95%.
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						95%.

Considerar las siguientes observaciones

Ninguna

Fecha de evaluación (d-m-a): Juliaca, 19/06/2025


Firma



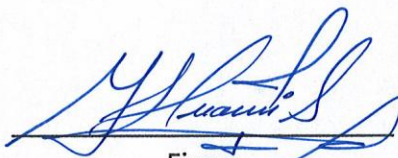
Anexo 4
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Investigador: <u>Judy Huamani Sucasa</u>		D.N.I. N°: <u>40673820</u>				
Título de la investigación: <u>Clima institucional y su relación con la satisfacción laboral del personal MDP.</u>						
Instrumento e Indicador: <u>Cuestionario</u>						
Universidad: <u>Universidad Andina Néstor Cerón Velásquez</u>						
Experto: <u>Judy Huamani Sucasa C.</u>		D.N.I. N°: <u>40673820</u>				
Grado académico: Doctor (☒) Magíster (☐) Otros (☐) Especifique:						
Institución donde labora:						
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-50%	Bueno 51-70%	Muy Bueno 71-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Utiliza lenguaje apropiado					95%
OBJETIVIDAD	Expresa conducta observable					99%
ACTUALIDAD	Acorde al avance de la ciencia y tecnología					95%
ORGANIZACIÓN	Persigue una organización lógica					96%
SUFICIENCIA	La cantidad de ítems presenta calidad y es suficiente					95%
CONSISTENCIA	Sustenta aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa					95%
COHERENCIA	Variables, dimensiones e indicadores están relacionados					95%
METODOLOGÍA	Persigue los objetivos a lograr en la investigación					99%
PERTINENCIA	Es adecuado al tipo de investigación					95%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						95%

Considerar las siguientes observaciones

Ninguna

Fecha de evaluación (d-m-a): Juliaca 10/04/2026


Firma



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 19/05/2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: YENSY HUAHUASONCCO SOTO

Dirección: Jr. Hipolito Valdez #219

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N° 70832486

Teléfono: 969090285 email: huahuasonccosotoyensy@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

Escuela Profesional o Mención: CONTABILIDAD

Título o Grado Académico a optar: CONTADOR PÚBLICO

Asesor Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐

Tesis ☒

Trabajo de Suficiencia Profesional ☐

Trabajo Académico ☐

Título

CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Clima institucional, satisfacción laboral.

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

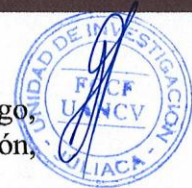
Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☒ Internacional

☐ Nacional

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL - P15

Firma de Autor



huella digital

19/05/2026

Fecha