



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los efectivos
policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Segura Latorre, Angiee Adriana (ORCID: 0000-0002-2601-2128)

ASESOR:

Dr. Chávez Vera, Kerwin José (ORCID: 0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

ATE — PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi abuelo Elio Latorre Alagón, que Dios le tiene en su gloria, sabiendo que estaría orgulloso por este esfuerzo.

Agradecimiento

Agradezco al Todopoderoso por ayudarme a cumplir mis metas.

Al Dr. Kerwin José Chávez Vera por ser la persona que me guio para la realización de esta investigación.

A mis abuelos, tíos y padres por respaldarme a lo largo de este trayecto.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra,muestreo y unidad de analisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	47

Índice de tablas

Tabla 1	Resultados del juicio de expertos para los instrumentos de evaluación...	16
Tabla 2	Prueba de la variable independiente: Condiciones de trabajo.....	17
Tabla 3	Prueba de la variable dependiente: Satisfacción laboral.....	17
Tabla 4	Valoración para el coeficiente del alfa de Cronbach.....	18
Tabla 5	Condiciones de Trabajo	20
Tabla 6	Entorno Físico.....	21
Tabla 7	Entorno Psicológico	22
Tabla 8	Entorno Ergonómico	23
Tabla 9	Salud Ocupacional.....	24
Tabla 10	Satisfacción Laboral.....	25
Tabla 11	Condiciones físicas y/o materiales.....	26
Tabla 12	Beneficios Laborales y/o remunerativos	27
Tabla 13	Interacciones Sociales	28
Tabla 14	Desempeño de tareas.....	29
Tabla 15	Prueba de normalidad.....	30
Tabla 16	Pruebas de chi-cuadrado condiciones de trabajo y satisfacción laboral	31
Tabla 17	Medidas simétricas condiciones de trabajo y satisfacción laboral	31
Tabla 18	Pruebas de chi-cuadrado entorno físico y satisfacción laboral	32
Tabla 19	Medidas simétricas entorno físico y satisfacción laboral.....	32
Tabla 20	Pruebas de chi-cuadrado entorno psicológico y satisfacción laboral	33
Tabla 21	Medidas simétricas entorno psicológico y satisfacción laboral	34
Tabla 22	Pruebas de chi-cuadrado entorno ergonómico y satisfacción laboral ...	34
Tabla 23	Medidas simétricas entorno ergonómico y satisfacción laboral	35
Tabla 24	Pruebas de chi-cuadrado salud ocupacional y satisfacción laboral	36
Tabla 25	Medidas simétricas salud ocupacional y satisfacción laboral.....	36

Índice de figuras

Figura 1 <i>Condiciones de trabajo y sus dimensiones</i>	10
Figura 2 <i>Gráfico del diseño de investigación</i>	13
Figura 3 <i>Condiciones de Trabajo</i>	20
Figura 4 <i>Entorno Físico</i>	21
Figura 5 <i>Entorno Psicológico</i>	22
Figura 6 <i>Entorno Ergonómico</i>	23
Figura 7 <i>Salud Ocupacional</i>	24
Figura 8 <i>Satisfacción Laboral</i>	25
Figura 9 <i>Condiciones físicas y/o materiales</i>	26
Figura 10 <i>Beneficios Laborales y/o remunerativos</i>	27
Figura 11 <i>Interacciones Sociales</i>	28
Figura 12 <i>Desempeño de tareas</i>	29

Resumen

La presente investigación condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022, tuvo como objetivo determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022.

Para ello, se empleó un estudio cuantitativo, aplicado, de diseño no experimental y alcance descriptivo-correlacional. La población la constituyeron 50 efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, la muestra estuvo constituida por los 50 efectivos policiales, la técnica empleada fue la encuesta con el cuestionario como instrumento.

El resultado reveló que el 58% de efectivos policiales considera que sus condiciones de trabajo son regulares, el 52% señala su nivel de satisfacción laboral como regular. Además, hay relación significativa en las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de efectivos policiales en la comisaría rural de Urcos, con el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0 .564 con un nivel de significancia en 0 .00.

La conclusión principal es que se presenta una relación positiva, moderada y significativa entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, satisfacción laboral, efectivos policiales

Abstract

This study entitled Working conditions and job satisfaction of police officers of the Urcos rural police station, 2022, aimed to determine the relationship between working conditions and job satisfaction of the police officers of the Urcos rural police station, 2022.

To do this, a quantitative, applied study with a non-experimental design and a descriptive-correlational scope was used. The population was made up of 50 police officers from the Urcos rural police station, the sample consisted of 50 police officers, the technique applied was the survey with the questionnaire as an instrument.

The result showed that 58% of police officers consider that working conditions are regular and 52% indicate their level of job satisfaction as regular. Further, there is a significant relationship among working conditions and job satisfaction in police officers of Urcos rural police station, 2022, with a Spearman equivalence coefficient same to 0.564 and a significance level of 0.00.

The main conclusion, there is a positive, moderate and significant relationship among working conditions and job satisfaction of police officers in Urcos rural police station, 2022.

Keywords: working conditions, job satisfaction, police officers

I. INTRODUCCIÓN

Según Chiavenato (2009) las condiciones de trabajo intervienen de manera directa en el bienestar físico, psicológico y ergonómico, buscando evitar cualquier tipo de exposición de los empleados ante elementos que afecten negativamente en su salud. Tomando en consideración a este autor, la presente investigación abordó las condiciones de trabajo de los efectivos policiales, así como su satisfacción laboral.

A nivel internacional Uribe (2016), señala que las empresas colombianas consideran que los trabajadores sienten mayor satisfacción respecto a las condiciones físicas, comunicación laboral, pero además aspectos relacionados con la responsabilidad organizacional con respecto a la seguridad de su personal. Por lo que la mayoría de las organizaciones deberán desarrollar acciones que promuevan un lugar donde sus colaboradores se sientan a gusto.

A nivel nacional, Quecaño (2021) establece que existe una gran problemática con respecto a las condiciones laborales en las comisarías, debido al poco soporte y ayuda que ofrece el Estado así como de los mismos encargados principalmente porque no cuentan con las herramientas o recursos necesarios y sobre todo con la capacitación adecuada para poder realizar sus actividades de manera efectiva, por ello la poca preocupación de los líderes se ha visto reflejado de una manera desfavorable en el desempeño policial.

A nivel local, en la comisaría rural de Urcos, se puede mencionar que el personal policial tiene como función principal garantizar el orden interno y brindar seguridad a la ciudadanía. Sin embargo, a través de la técnica de la observación, se ha podido determinar que el personal que labora en esta institución presenta una gran problemática debido a la poca cantidad de efectivos policiales conllevando muchas veces a la sobrecarga laboral, además el escaso abastecimiento vehicular no permite cumplir correctamente con las demandas de la población ya que no está oportunamente a tiempo en el acto delictivo, adicional a ello, los vehículos son antiguos y no cuentan con el mantenimiento adecuado y en varias oportunidades el personal tiene que comprar los repuestos con su propio peculio. Asimismo, la implementación de armamentos nuevos y herramientas de última tecnología son escasos. Por otro lado, existe una mala administración de personal, es decir muchos de los efectivos policiales cuentan con diferentes especialidades, pero ninguno de ellos se desempeña en el área que corresponde.

Otra deficiencia es la poca capacidad de liderazgo por parte de los superiores pues no se preocupan por capacitar a sus subalternos con el fin de mejorar sus capacidades y habilidades y tampoco proporcionan las condiciones mínimas laborales en cuanto al ambiente físico, la infraestructura de las oficinas es reducida y la distribución no les permite trabajar cómodamente, a esto se suma que no tienen buena ventilación y en algunos ambientes las ventanas no son lo suficientemente amplias.

De los cuales, si la problemática antes mencionada persiste se podría dar la posibilidad de que el personal de dicha institución se vea afectado y puede que el desarrollo de sus habilidades como profesionales se vean mermadas y estancadas; de la misma manera las malas condiciones laborales podrían generar la insatisfacción o falta de interés y entusiasmo por el trabajo. Sin embargo, algunas de las soluciones que se podrían aplicar, es la realización de la técnica de la encuesta de ambas variables para obtener un análisis de la situación existente.

Considerando lo mencionado, el problema general de la presente investigación fue: ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022? Y los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la relación entre el entorno físico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022? ¿Cuál es la relación entre el entorno psicológico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022? ¿Cuál es la relación entre el entorno ergonómico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022? ¿Cuál es la relación entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022?

El tema que se está abordando en esta investigación es importante para conocer las condiciones de trabajo que tienen los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos. Desde un enfoque teórico, con este estudio se generaron amplios conocimientos, conceptos y teorías los cuales servirán para posteriores estudios brindándoles la facilidad de poder realizar antecedentes de investigación. Desde el enfoque práctico, sirvió como guía para realizar futuros estudios relacionados con el tema, al mismo tiempo ayudará a resolver la problemática anteriormente mencionada. Ahora bien, desde el enfoque metodológico, este estudio consistió en aplicar instrumentos de medición, como es el cuestionario a través de la encuesta con el fin de realizar un diagnóstico de los resultados obtenidos para alcanzar los

objetivos del estudio. Por otra parte, esta investigación es conveniente porque se observó una problemática latente en la comisaría rural de Urcos y esta fue identificada para su descripción y análisis pues lo que se pretende es conocer su condición laboral. Del mismo modo, tiene relevancia social, ya que sirvió para instituciones públicas como también privadas siendo importantes para alcanzar sus propósitos.

Por todo lo anteriormente desarrollado el presente estudio tuvo un objetivo general: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022. Del mismo modo los objetivos específicos fueron: Analizar la relación entre el entorno físico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos ,2022; identificar la relación entre el entorno psicológico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022; describir la relación entre el entorno ergonómico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos ,2022; establecer la relación entre salud ocupacional y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos ,2022.

De acuerdo a los objetivos propuestos se presentó la hipótesis general: Existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022 y como hipótesis específicas: Existe relación entre el entorno físico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos ,2022. Existe relación entre el entorno psicológico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos ,2022. Existe relación entre el entorno ergonómico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos ,2022. Existe relación entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos ,2022.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de este estudio, se tomaron antecedentes de ámbito nacional e internacional dando a conocer que se realizó un análisis de la condición laboral y la satisfacción laboral en diferentes entornos territoriales y sociales mencionando la importancia del estudio de ambas variables, por consiguiente, se consideró las investigaciones de los siguientes autores:

A nivel internacional Aderemi et al., (2019) su estudio: Satisfacción laboral de los policías en el territorio de Osun comandos: Influencia del estrés ocupacional y los trabajos por turnos, su objetivo fue analizar la satisfacción del trabajo y describir los elementos que podrían intervenir en esta variable. Respecto al método, se adoptó el nivel descriptivo. Además, la técnica para recolectar información se manejó mediante el cuestionario aplicado a una muestra conformada por 185 oficiales. El resultado obtenido demostró que los oficiales se encuentran moderadamente satisfechos con su trabajo debido a la presión en la actividad laboral. Por otra parte, el estado de Nigeria debe preocuparse por proporcionar bienes no solo tangibles sino también brindar recursos mentales de manera que los oficiales se sientan reconocidos y valorados para que puedan realizar su trabajo de la mejor manera.

Paoline & Gau (2019) en su investigación titulada: Una evaluación empírica de las fuentes de satisfacción laboral policial, tuvo como objetivo principal explicar la satisfacción laboral de la policía en Estados Unidos. La metodología en esta investigación fue la recolección de datos cualitativos y cuantitativos para lo cual se aplicó encuestas a los efectivos policiales de un departamento pequeño de la Florida, con una población de 271 de diferentes rangos entre oficiales, sargentos y tenientes de los cuales se encuestó a 203. Dentro de los resultados se mostró que existe una gran insatisfacción de los efectivos policiales debido al poco apoyo por parte de sus superiores. Asimismo, los líderes de esta institución deben tomar acciones para fortalecer las relaciones interpersonales entre subordinados y jefes.

Nieto (2017) en su investigación denominada: Análisis de la satisfacción en el trabajo y la relación con su compromiso con la organización entre empleados de instituto tecnológico superior central técnico. Su fin primordial fue establecer la incidencia entre las variables anteriormente nombradas. Respecto a la metodología empleada fue de corte transeccional correlacional.

Para recabar información se aplicó encuestas y se manejó una población de 221 trabajadores, de los cuales se obtuvo entre administrativos y docentes una muestra de 126 personas. El resultado que se obtuvo de las personas que vienen laborando pocos años fue la insatisfacción respecto a la retribución económica que perciben y debido a las mínimas oportunidades que les brinda su institución para ascender. Esta investigación indica que el instituto debe identificar aquellos factores que logren la satisfacción de su personal para que se mantengan identificados y comprometidos.

Malleville (2017) señaló en su trabajo titulado: Las marcas del trabajo. Investigación respecto a la condición laboral y su salud en los empleados de la clínica de medicina privada en ciudad La Plata. El objetivo principal fue analizar los componentes de exposición psicológicos y sociales y la vinculación con la salud de colaboradores de una institución privada de medicina. Respecto a la metodología aplicada fue empírico y descriptivo. El instrumento aplicado fue la encuesta, con un total de 400 trabajadores con una muestra de 80 empleados. En cuanto a los resultados se demuestra que esta clínica debe atender y dar solución a las necesidades de sus trabajadores cuando se presente alguna situación dificultosa y brindar el reconocimiento debido por el trabajo realizado.

Lokesh, et al (2016) es su investigación titulada: Satisfacción laboral entre el personal policial: un estudio sociodemográfico. Su objetivo primordial fue hacer un análisis de algunos factores como los tipos, los contenidos y su expansión de la satisfacción en el trabajo de los efectivos policiales en la India. La metodología fue de corte transversal se recolectó datos con la encuesta, la población total fue de 687 efectivos que eran de diferentes puestos policiales y se tomó como muestra a un grupo de 623 policías. El resultado fue que efectivos policiales se sienten más complacidos por la comunicación que existe entre sus compañeros de trabajo, entretanto su insatisfacción fue debido a la poca retribución económica otorgada por su estado y a las condiciones laborales defectuosas. Para lo cual se requiere que su gobierno renueve la tecnología y realice un buen manejo de su personal para que puedan desempeñarse de manera eficiente.

A nivel nacional Ríos (2020) señaló en su estudio denominado: Clima en la organización y satisfacción en los empleados de servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú, su finalidad fundamental fue la relación en las variables citadas precedentemente del personal que trabaja en la PNP. Concerniente al aspecto metodológico, su estudio fue cuantitativo de tipo sustantivo, método descriptivo, aplicándose dos tipos de cuestionarios uno para medir cada variable que fue aplicado a una población de 60 personas. Los resultados de este estudio lograron demostrar la existencia significativa entre ambas variables.

Figuroa & González (2018) su investigación sobre satisfacción en el trabajo y síndrome de burnout en los empleados que laboran en policlínico de la policía Mayor Med. Enrique Torres Gonzales, Huancayo, tuvo la finalidad de diagnosticar el vínculo en las variables mencionadas anteriormente en los trabajadores que laboran en un policlínico. Su metodología fue descriptivo y estadístico, se aplicó el cuestionario a la población de 104 en total, en su muestra fueron 68 personas. El resultado estableció que se relaciona la primera y segunda variable anteriormente descrita. Además, esta institución debe atender las necesidades y brindar los beneficios laborales para lograr alcanzar la satisfacción laboral de su personal.

Akamine (2017) en su estudio denominado: Condición laboral y satisfacción en el trabajo del personal administrativo del hospital María Auxiliadora. Su finalidad fue explicar su concordancia en estas dos variables del área administrativa de dicha entidad. Dentro de su metodología se manejó un diseño no experimental, en la recolección de información se usó la encuesta. Del mismo modo, la estructura de la población y muestreo estuvo constituido por 179 colaboradores. Los resultados son que el 51% considera que la condición laboral es regular, la ordenación del horario laboral es regular para el 54%, los salarios son regulares para el 58%, el 51% manifiesta que el beneficio es regular, la eventualidad de la normativa de trabajo es regular para el 66%. En conclusión, existe un vínculo entre la primera y segunda variable de estudio.

Urviola (2017) la investigación titulada: Condición laboral y satisfacción en el trabajo de la Unidad Ejecutora 02 de la Policía Nacional del Perú. Sostuvo que el propósito fue describir la concordancia entre la primera y segunda variable de estudio del personal en el sistema CAS.

La metodología aplicada fue la observación del contexto con un corte transversal. Para analizar los datos, la técnica empleada fue la encuesta. Para ello se tuvo un muestreo de 172 colaboradores del área administrativa. En esta investigación, los resultados demostraron la correspondencia en ambas variables de estudio.

Tejada (2017) en su investigación: Motivación y satisfacción en el trabajo en los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima, su finalidad fue delimitar incidencia existente en las variables nombradas con anterioridad en efectivos pertenecientes a esta institución. El método utilizado para este estudio fue descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo para su recaudación de información la herramienta que se usó fue la encuesta a la muestra constituida por 30 efectivos. En cuanto a los resultados se pudo evidenciar que existe dependencia entre las dos variables, a su vez esta institución debe fomentar el aprendizaje continuo y reconocerlos por su labor realizada para mantenerlos motivados.

Rodríguez (2021) en su estudio denominado: La seguridad y salud ocupacional la satisfacción en el trabajo en el departamento de servicios generales y sostenimiento del centro hospitalario Hipólito Unanue en Tacna, tuvo como objetivo evaluar la vinculación entre la primera y segunda variable. El método fue básico, explicativo, siendo no experimental y transversal. Su muestra fue censal constituido por cincuenta personas. Se utilizó el cuestionario. Los resultados mostraron la variable de estudio mencionada en las primeras líneas influye relevantemente en la satisfacción en el trabajo en la institución de estudio.

Alvarez (2018) En su estudio: Condiciones ergonómicas en la satisfacción del personal administrativo de la dirección general de administración de la Universidad de San Agustín en Arequipa. Su propósito fue establecer cómo influyen las condiciones ergonómicas en la segunda variable mencionada líneas arriba. Este trabajo fue correlacional y no experimental. Con una muestra censal estimado por 146 personas. La herramienta empleada fue la encuesta. El resultado demostró el vínculo representativo en dos variables. Este apartado muestra algunas definiciones y fundamentos teóricos sobre dos variables consideradas en esta investigación, conforme los siguientes autores:

Para Millones & Alvarado (2022); Barnay (2016) Las condiciones de trabajo son un grupo de componentes que repercuten en el entorno físico, psicológico y ergonómico, es decir, son condicionantes que pueden servir para ayudar o causar daños en la salud del personal. A medida que la condición de trabajo sea apropiada, les permitirá percibir su trabajo de manera satisfactoria conllevando a una buena calidad de servicio a la ciudadanía. Asimismo, para Uribe (2016), las condiciones laborales desde la perspectiva jurídica, puede definirse como aquellas normativas que establecen los requisitos para conservar la salud y status de vida de colaboradores en sus puestos de trabajo.

Según Sabastizagal et al., (2020) Es importante que las organizaciones ofrezcan condiciones apropiadas a sus trabajadores haciéndoles sentir seguros y saludables dentro de su entorno laboral, conllevando a la identificación y compromiso con su trabajo, por tanto, esto hará que sean más productivos. En cambio, las organizaciones se verán afectadas y con pérdidas económicas por daños y perjuicios si los trabajadores laboran en un entorno insalubre y deficiente.

De acuerdo a Bridger (2018); Ayoko & Ashkanasy (2020) el entorno físico, comprende la iluminación, es decir, la porción de luz apropiado en cada ambiente; la temperatura del aire, este elemento es necesario dentro de un grado adecuado para reducir el frío o calor que pueden ser no agradables dentro de un ambiente; eliminación de ruidos; también es importante considerar los espacios compartidos y ubicación de las oficinas que sean agradables para los trabajadores.

Según Chiavenato (2019), el entorno físico, son las condiciones ambientales que acompañan a los trabajadores durante su jornada, como exposición al ruido, temperatura alta, gas tóxico, agentes químicos, baja o mucha iluminación, exposición a la intemperie, descarga eléctrica, alturas, así como los equipos de protección personal.

Vallejo (2016), el entorno psicológico, está conformado por los siguientes indicadores: las relaciones humanas placenteras, la clase de labor placentera y motivadora, la forma de administrar sea democrático o participativo, la reducción de eventuales causas del estrés, la entrega individual y emocional.

Según Albornoz & Chiquez (2018); Bulger et al., (2020) el entorno psicológico, se refiere al esfuerzo mental que tiene relación con la salud de los trabajadores, como las capacitaciones acerca de sus funciones, características de las personas, la toma de decisiones, la motivación laboral, la práctica de valores, el grado de involucramiento y satisfacción.

Para Rodríguez & Pérez (2014); Karwowski et al., (2021) el entorno ergonómico es la minimización de la sobrecarga laboral, el rediseño de los ambientes de trabajo como mesas, asientos, superficies del piso. Asimismo, la reducción de fuentes de ruidos e incremento de las capacitaciones sobre técnicas de levantamiento de materiales pesados.

Según Llorca et al., (2015) el entorno ergonómico es una disciplina que estudia las condiciones de ambiente laboral idóneos en cuanto a posturas corporales, posiciones, movimientos y sobreesfuerzo. Asimismo, se ocupa del rediseño del espacio y altura de las oficinas, así como los mobiliarios acordes a las características de las personas para que puedan realizar de la mejor manera sus actividades. Por otra parte, la ergonomía también estudia el aspecto cognitivo, es decir, el aprendizaje de las habilidades, carga mental, estrés laboral, interacción máquina-hombre, introducción de nueva tecnología, comunicación, los tiempos y turnos. En esta investigación se consideró algunas herramientas de trabajo: Los carros patrulleros, armamentos, entre otros. La ergonomía busca que los empleados se adapten a su puesto laboral evitando riesgos de accidentes, daños psicológicos y de salud del personal que trabaja en una organización.

Según la Fundación Europea (2015), menciona que la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) ratifican que la salud ocupacional es más que prevenir riesgos, su propósito es fomentar el confort físico, psicológico y social en las personas, prevenir el desistimiento laboral por las condiciones laborales inadecuadas ocasionando repercusiones en la salud, mantener a los colaboradores en un espacio laboral acondicionado a sus destrezas físicas y psicológicas.

Según Vallejo (2016); Schonfeld & Chang (2017) la salud ocupacional, en otras palabras, es la carencia de lesión y enfermedad, hace referencia a la asistencia médica preventiva. Este concepto hace énfasis en la salud de las personas ya que puede verse perjudicada por riesgos físicos, como los accidentes; riesgos

biológicos como la gastritis, migrañas, enfermedades del corazón y nerviosismos; riesgos tóxicos; riesgos químicos; riesgos psicológicos como la baja autoestima, depresión, ansiedad, estrés emocional, etc. Por ello los responsables de cada organización deben velar por la salud de sus trabajadores ya que, si ellos son capaces y hábiles, pero se sienten desanimados no serían tan productivos. Para este estudio se tomó en cuenta cuatro dimensiones de las condiciones de trabajo, las cuales han sido graficadas de la siguiente manera:

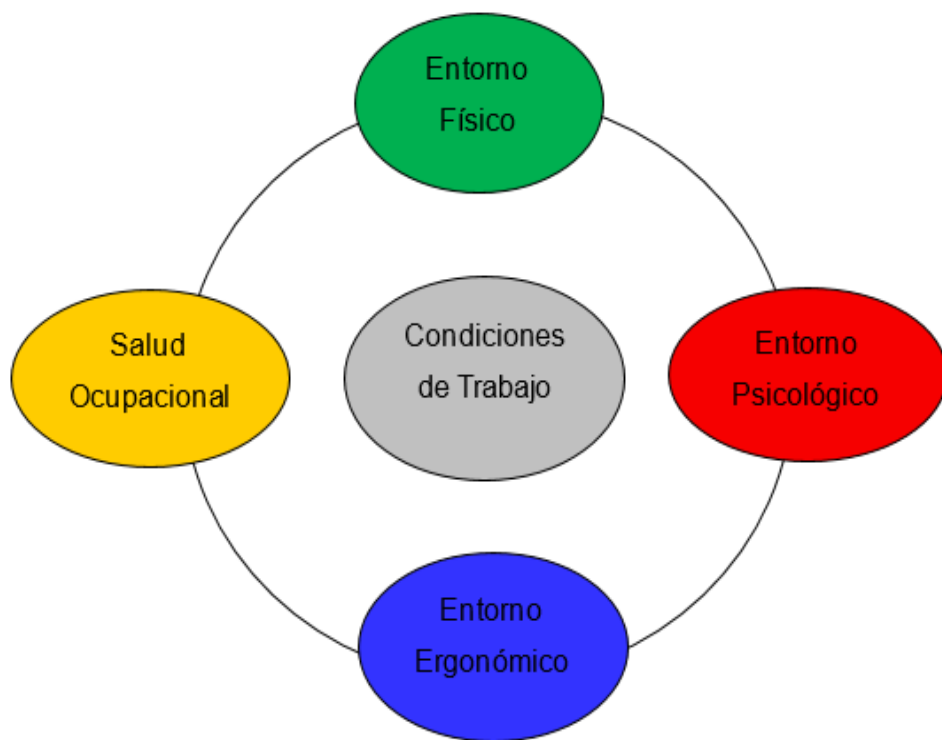


Figura N° 1 Condiciones de trabajo y sus dimensiones

Fuente: Elaboración propia

Robbins & Judge (2019); Bhattacharya (2017) la satisfacción laboral hace referencia a la actitud de las personas respecto a su trabajo, de los cuales si un trabajador tiene un elevado grado de satisfacción en su trabajo tendrá sentimientos positivos, por el contrario, si una persona se siente insatisfecho mostrará sentimientos negativos. Cuando se menciona de la actitud de los trabajadores, generalmente se relaciona a la satisfacción laboral.

Según Vallejo (2016) La satisfacción laboral es la comodidad absoluta de todos los empleados en la entidad donde laboran. Las organizaciones buscan la satisfacción de sus clientes externos, es por eso que hoy en día estas priorizan satisfacer a sus clientes internos ya que si no se logra complacerlos probablemente se desvinculen, se ausenten y ya no sean productivos.

Según Bordas (2016), la satisfacción laboral es una variable actitudinal que resulta de los sentimientos y evaluaciones que experimentan los empleados con respecto a su entorno de trabajo. Por ello, se argumenta que este aspecto viene siendo de gran importancia para las empresas ya que está relacionado directamente con la productividad, compromiso y permanencia en la organización.

De acuerdo con Palma (1999) citado por Huazo (2020) se han hallado diferentes dimensiones que son relevantes e intervienen en la satisfacción laboral, entre ellos se encuentran: Las condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y remunerativos, interacciones sociales y el desempeño de tareas, los cuales son definidas por los siguientes autores de la siguiente manera:

Según Franco (2018) las condiciones físicas y/o materiales en el lugar laboral deben ser simples, accesibles y apto de manera que el personal sienta que son acogidos en el lugar de trabajo. Por ello esta investigación pretende analizar las condiciones materiales que ofrece la institución para que se sientan cómodos y a gusto como son: camarotes, dormitorio, sanitarios, las oficinas, etc. que son brindados a los efectivos policiales. Según Huazo (2020); Vink (2020) las condiciones físicas y/o materiales, el cual hace referencia a los aspectos materiales, herramientas y maquinarias. Además, la infraestructura, indispensable para ejecutar las labores diarias de trabajo.

De acuerdo a Locke (1979) mencionado por Cahuana & Pozo (2021) afirman que los beneficios laborales y/o remunerativos tienen relación con las vacaciones, días libres, horarios de trabajo flexibles. Asimismo, la remuneración es de vital importancia para cada trabajador. De acuerdo Vallejo (2016); Lourenço (2021) los beneficios laborales y/o remunerativos es la asignación correspondiente a cada trabajador por sus esfuerzos, entrega, por los saberes y la habilidad empleada en sus actividades laborales, esta retribución puede ser económica: como los aguinaldos, bonos y gratificaciones y no económica como: la oportunidad de desarrollo, reconocimiento, seguridad de empleo, autonomía en el trabajo.

Para Huazo (2020); Spector (2022) las interacciones sociales, es el agrado y deleite ante las relaciones con otros integrantes de la organización; es decir, entre compañeros y supervisores, personas con quienes comparten el trabajo a diario. Por otra parte, García (2016) afirma que hablar de interacciones sociales es hablar de comunicación, es decir, comunicarse no solo es transmitir mensajes, sino es tener la habilidad necesaria para poder interactuar y socializar con los compañeros de trabajo o con los jefes, para que sea efectiva y exista mayor claridad es necesario la retroalimentación para una mejor comprensión de la información.

Juarez & Palpa (2020) indican el desempeño de tareas como la manera que el personal hace su tarea con las herramientas adecuadas que son brindadas por su institución como es la tecnología y esto se puede visualizar cuando sienten la necesidad de contribuir y de dar su mejor intento por apoyar a su institución a crecer y a lograr sus metas. Para Bautista (2020); Krishnan et al., (2018) el desempeño de tareas son los logros alcanzados en un puesto de trabajo obtenidos gracias a la buena salud mental, habilidad, destreza, capacidad y conocimiento que contribuyen los empleados en una organización. Además, estas tareas y responsabilidades deben estar plasmadas y especificadas en cada área de la organización.

De tal manera, se puede conceptualizar la satisfacción laboral como el sentimiento positivo que experimentan los trabajadores de acuerdo a las condiciones dadas por su centro laboral, ya sean físicas como psicológicas posibilitando su mejor desempeño, logrando alcanzar los objetivos organizacionales como el crecimiento profesional propio.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se desarrolló con una perspectiva cuantitativa conforme a Hernández-Sampieri Y Mendoza (2018) considerado útil para la recolección, evaluación, comparación y análisis de datos el propósito fue responder las preguntas planteadas en este estudio, a su vez se probó las hipótesis que han sido elaborados inicialmente. El tipo de investigación del presente estudio fue aplicada, pues estuvo orientada a resolver problemas prácticos de la sociedad. Tal como menciona Siles (2018) Este tipo de investigación busca la puesta en marcha del conocimiento y la teoría hacia la práctica.

El diseño de este estudio fue no experimental por que no se adulteraron las variables de estudio. Este diseño fue definido por Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) como el estudio que se lleva a cabo sin operar intencionalmente las variables independientes observando sus fenómenos para analizarlos. Este estudio fue de corte transversal denominado también transeccional por Hernández-Sampieri Y Mendoza (2018) puesto que fue recaudado datos de la población en un solo tiempo con el fin de realizar una evaluación de los eventos y descripción de las variables.

Asimismo, en este trabajo se tomó en consideración el nivel descriptivo y correlacional. Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) sustentó que las investigaciones descriptivas son la evaluación de correlación de los niveles de una o más variables en un universo. De igual manera, el nivel correlacional se refiere a la incidencia entre dos a más variables en un tiempo específico. El gráfico que simboliza este diseño es el siguiente:

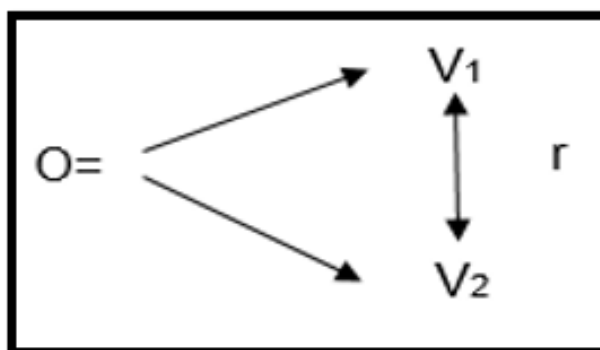


Figura N°2 Gráfico del diseño de investigación

Fuente: Elaboración propia

Donde:

O: Cantidad de personal policial

V1: Condiciones de trabajo

V2: Satisfacción laboral

R: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Para el desarrollo del presente se ha centrado en lo siguiente: Condiciones de trabajo y satisfacción laboral que fueron definidas conceptual y operacionalmente, de los cuales se especificaron algunos elementos como: las variables, dimensiones, sus indicadores correspondientes, así como el tipo de escala utilizado para ello revisar el anexo N°1.

Variable independiente: Condiciones de trabajo

Definición conceptual: Para Millones & Alvarado (2022) las condiciones de trabajo son un grupo de componentes que repercuten en el entorno físico, psicológico y ergonómico, es decir, son condicionantes que pueden servir para ayudar o causar daños en la salud del personal. A medida que la condición de trabajo sea apropiada, les permitirá percibir su trabajo de manera satisfactoria conllevando a una buena calidad de servicio a la ciudadanía.

Definición operacional: La variable es de origen cuantitativo y fue medido por medio de la técnica de la encuesta se aplicó el cuestionario como instrumento con una escala de tipo Likert en el que constó de 5 opciones de respuesta desarrollado en base a las siguientes dimensiones: entorno físico, entorno psicológico, entorno ergonómico, salud ocupacional y sus respectivos indicadores.

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Robbins Y Judge (2019); Bhattacharya (2017) la satisfacción laboral hace referencia a la actitud de las personas respecto a su trabajo, de los cuales si un trabajador tiene un elevado grado de satisfacción en su trabajo tendrá sentimientos positivos, por el contrario, si una persona se siente insatisfecho mostrará sentimientos negativos. Cuando se menciona de la actitud de los trabajadores, generalmente se relaciona a la satisfacción laboral.

Definición operacional: La presente variable es de naturaleza cuantitativa, el cual se midió por medio del cuestionario con una escala de Likert con base a 5 alternativas de respuesta a partir de las siguientes dimensiones: Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, las interacciones sociales, desempeño de tareas y sus respectivos indicadores.

3.3. Población, muestra y muestreo

Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) define la población al número de casos absolutos que tienen congruencia y se constituyen por un conjunto de determinantes que son reconocidas y especificadas por el que lleva a cabo una investigación. Por ello, este estudio estuvo conformada por un total de 50 efectivos policiales.

Dentro de los criterios de inclusión se consideró al total de los efectivos policiales en actividad dentro de la comisaría de Urcos. Por otra parte, dentro de los criterios de exclusión se consideró a aquellos efectivos de la policía que no se encuentren activos, con permiso o de vacaciones en el momento de la elaboración de la investigación.

Muestra: Para esta investigación se estimó la muestra censal dado que la población para este caso es reducida ya que en su totalidad suman 50 efectivos policiales. Tal como menciona López P. & Fachelli S. (2015) citado por Mozo & Paquirachi (2021) El cual define que la muestra censal es igual a la población, se utiliza en el momento que la población sea aproximadamente reducida, es decir, un vínculo con cada uno de la población.

Unidad de análisis: En caso del estudio se consideró al total de los efectivos de la policía que son 50 efectivos entre hombres y mujeres que son oficiales y sub oficiales de la PNP que actualmente se encuentran laborando de manera presencial en el distrito de Urcos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica dispuesta en la obtención de datos y su posterior medición sobre: Condiciones de trabajo y satisfacción laboral fue una encuesta y el análisis documental que según García (2016) la encuesta es un método el cual recoge datos a través de preguntas por el cual las respuestas son obtenidas por escrito o de manera verbal con el fin de investigar sucesos por medio de las personas. Para

Albán (2019) el análisis documental, es un proceso cognitivo que hace un estudioso con el fin de analizar, ordenar y dar a conocer los datos e información que fueron registrados previamente por otros investigadores.

El cuestionario se empleó como instrumento y ficha técnica, el cual se formuló acorde a las dimensiones e indicadores de estudio. Para (Hernández-Sampieri, 2018) el cuestionario siendo el instrumento manejado para la recopilación de información, el cual se constituye por preguntas respecto a una variable que se pretende medir y se relaciona al planteamiento del problema e hipótesis. Igualmente, en este estudio se realizó 30 preguntas en base a la condición de trabajo y 27 para satisfacción laboral con cinco alternativas como respuesta para cada pregunta con base a la escala de Likert.

Asimismo, Mejía (2021) Define a la ficha de investigación como una herramienta que se utiliza para recopilar datos, facilitando y conservando la información recolectada y es muy útil para futuros estudios que proporcionan el manejo adecuado y clasificación de datos al instante de requerirlos. A lo largo de este estudio se recolectó información y contenido que fue organizado para mostrarlas en las referencias.

Validez

Para Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) De manera general, indica que es el nivel por el cual un instrumento puede medir la variable de estudio de manera exacta y objetiva. Así mismo, menciona que, el juicio de expertos es el proceso de evaluar el instrumento frente a expertos. En tal sentido, en este estudio se validó ambos instrumentos con profesionales que son expertos en el tema de estudio tomando en cuenta diversos criterios para su evaluación, así como se enseña en el próximo apartado:

Tabla N°1

Resultados del juicio de expertos para los instrumentos de evaluación

Expertos	Resultados de aplicabilidad	Validador
Mg. Pedro Américo Guzmán Vallenias	Aplicable	Temático
Mg. Quintín Cornejo Mejía	Aplicable	Temático
Mg. Soledad Gonzales Bellota	Aplicable	Metodóloga

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad del instrumento

Para Hernández-Sampieri Y Mendoza (2018) La confiabilidad es el grado que el instrumento rinde resultado consecuente y congruente en una determinada muestra. Por ello, se ejecutó la prueba piloto a 10 efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, para definir el valor del Alfa de Cronbach para lo cual se procesó los datos por medio del programa Excel a través de la información facilitada por los participantes. De esta manera se probó la confiabilidad de la presente investigación.

Tabla N°2

Prueba de la variable independiente: Condiciones de trabajo

Estadística de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	30

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al apartado anteriormente presentado, se obtuvo el alfa de cronbach con 0,941 indicando confiabilidad alta cuantificando la variable condiciones de trabajo.

Tabla N° 3

Prueba de la variable dependiente: Satisfacción laboral

Estadística de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	27

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al diagnóstico efectuado mediante la prueba piloto, se consiguió el alfa de cronbach de 0,950 revelando una confiabilidad alta cuantificando la variable satisfacción laboral.

Tabla N° 4

Valoración para el coeficiente del alfa de Cronbach

Valores	Interpretación
-1 a 0	No es confiable
0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
0,9 a 1	Alta confiabilidad

Elaboración: Fuente Propia

3.5. Procedimientos

Este estudio se dio inicio por medio de una solicitud proporcionada por la universidad, se pidió permiso al jefe de la comandancia siendo este el responsable de la comisaría sectorial de Urcos. Cuando se obtuvo la autorización por medio de un oficio, se procedió a informar y explicar sobre el propósito del presente, de esa manera se entregó los cuestionarios a los participantes ingresando a cada oficina y se aplicó el instrumento de manera individual, al culminar se dio las gracias y se entregó un presente a todo el personal que formó parte de esta investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para la evaluación se vaciaron los datos en la hoja de cálculo de Excel, posteriormente, fue utilizado el software SPSS V.25 para el procesamiento, obtención de resultados y determinar la correlación de las variables de estudio, seguido a esto se trabajó el análisis descriptivo de los cuales fueron elaborados mediante tablas y gráficos estadísticos con su respectivo análisis para cada dimensión, además se hizo el análisis inferencial para probar las hipótesis planteadas inicialmente empleándose la prueba de coeficiente de correlación de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Según la resolución de la Universidad Cesar Vallejo N° 0126-2017/UCV se han aplicado principios éticos como la autonomía; al emplear citas de diversos autores con el fin de formular algunas definiciones y fundamentos teóricos el cual ha sido respetado según las normas APA realizando a su vez el parafraseo respectivo; el principio de beneficencia, este estudio tiene como propósito analizar las

condiciones laborales con el fin de mejorar el entorno en el que trabajan los efectivos de esta institución favoreciendo la satisfacción laboral de los mismos.

El principio de maleficencia, tiene como intención la búsqueda del bienestar social evitando proporcionar información malintencionada o manipulación de datos adicionalmente; el principio de justicia, ya que se involucrará a todas las personas que colaborarán con su participación en este estudio de manera igualitaria considerando sus respuestas y manteniendo la confidencialidad para no perjudicar su trabajo. Por otra parte, se otorgó la autorización con sello y firma del comandante de la comisaría rural de Urcos, para respaldar la aplicación de algunas herramientas.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

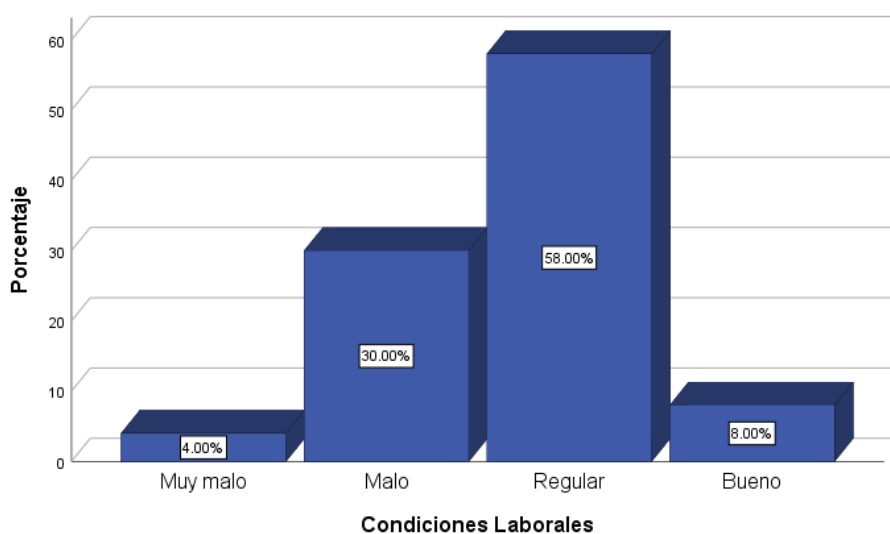
Tabla 5

Condiciones de Trabajo

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy malo	2	4.0	4.0	4.0
	Malo	15	30.0	30.0	34.0
	Regular	29	58.0	58.0	92.0
	Bueno	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 3

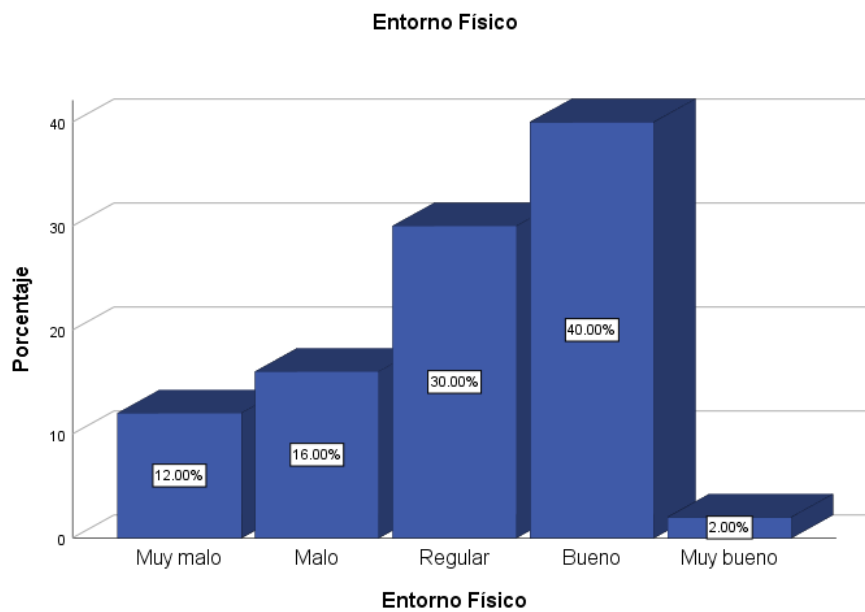
Condiciones de Trabajo



Análisis: Respecto a la variable condiciones de trabajo, este alcanzó un nivel regular por 29 colaboradores representado con un 58%, 15 colaboradores que representan el 30 % demuestran condiciones en un nivel malo, por otra parte, el 8 % representado por 4 colaboradores manifiestan un nivel bueno, mientras que el 4 % representado por 2 colaboradores manifiestan un nivel muy malo.

Tabla 6*Entorno Físico*

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy malo	6	12.0	12.0	12.0
	Malo	8	16.0	16.0	28.0
	Regular	15	30.0	30.0	58.0
	Bueno	20	40.0	40.0	98.0
	Muy bueno	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 4*Entorno Físico*

Análisis: Respecto a la dimensión entorno físico 20 colaboradores representando un 40% indicaron un nivel bueno, seguido de un nivel regular con 15 colaboradores el cual representan el 30%, 8 colaboradores que representan el 16% indican un nivel malo, 6 colaboradores representado por un 12% indican un nivel muy malo y 1 colaborador representado por el 2% indica un nivel muy bueno.

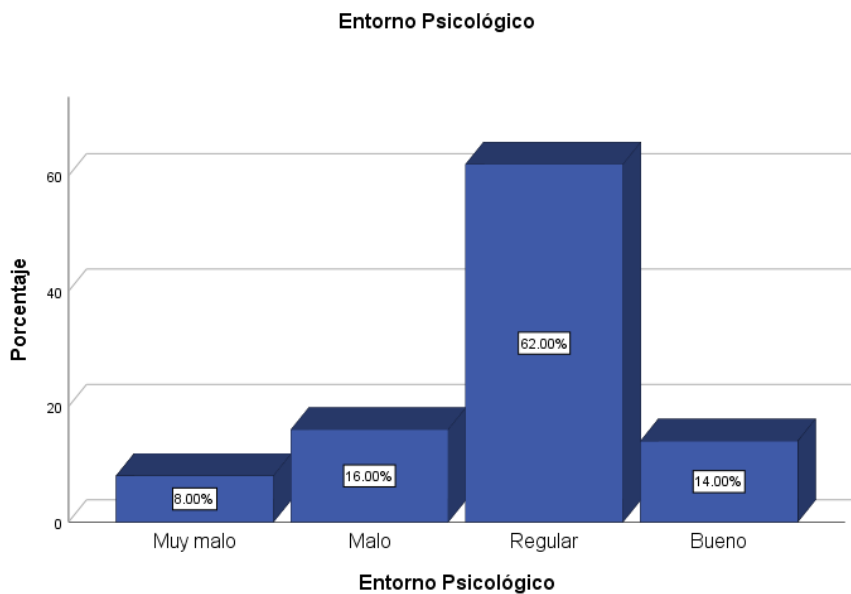
Tabla 7

Entorno Psicológico

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy malo	4	8.0	8.0	8.0
	Malo	8	16.0	16.0	24.0
	Regular	31	62.0	62.0	86.0
	Bueno	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 5

Entorno Psicológico



Análisis: Respecto a la dimensión de entorno psicológico, se obtuvo un nivel regular por 31 colaboradores representado por un 62%, seguido de un nivel malo manifestado por 8 colaboradores el cual representan un 16%, un nivel bueno por 7 colaboradores el cual representan un 14% y 4 colaboradores representado por un 8% indican un nivel muy malo.

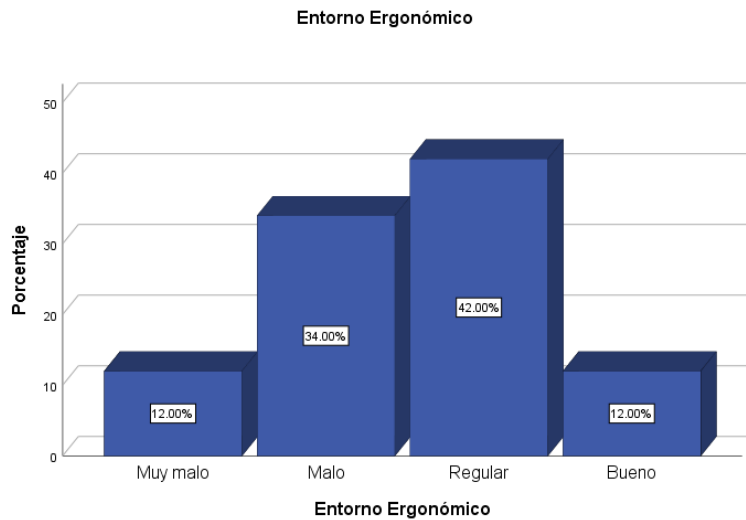
Tabla 8

Entorno Ergonómico

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy malo	6	12.0	12.0	12.0
	Malo	17	34.0	34.0	46.0
	Regular	21	42.0	42.0	88.0
	Bueno	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 6

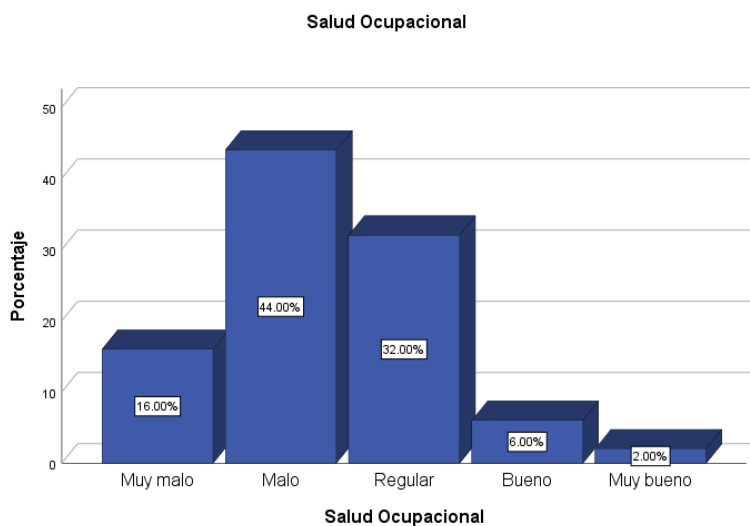
Entorno Ergonómico



Análisis: Respecto a la dimensión de entorno ergonómico este alcanzó en su mayoría un nivel regular por 21 colaboradores representado por el 42%, 17 colaboradores representado por un 34% representan un nivel malo, 6 colaboradores representados por un 12% manifiestan un nivel bueno, a su vez 6 colaboradores representado por un 12% indican un nivel muy malo.

Tabla 9*Salud Ocupacional*

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy malo	8	16.0	16.0	16.0
	Malo	22	44.0	44.0	60.0
	Regular	16	32.0	32.0	92.0
	Bueno	3	6.0	6.0	98.0
	Muy bueno	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 7*Salud Ocupacional*

Análisis: Respecto a la dimensión de salud ocupacional se obtuvo en su mayoría que 22 colaboradores representado por un 44% indican un nivel malo, seguido a esto 16 colaboradores representado por un 32% indican un nivel regular, un nivel muy malo de 16% representado por 8 colaboradores, un nivel bueno de 6% representado por 3 colaboradores y un nivel muy bueno de 2% representado por 1 colaborador.

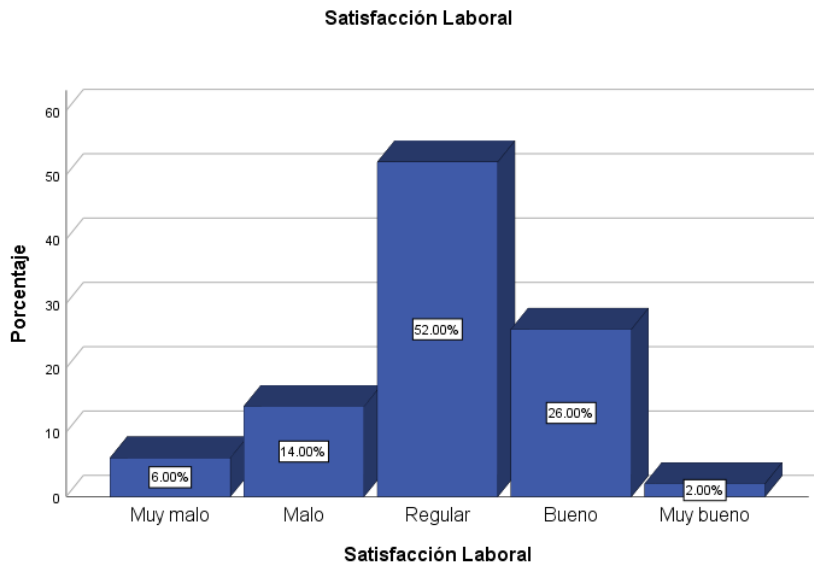
Tabla 10

Satisfacción Laboral

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy malo	3	6.0	6.0	6.0
	Malo	7	14.0	14.0	20.0
	Regular	26	52.0	52.0	72.0
	Bueno	13	26.0	26.0	98.0
	Muy bueno	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 8

Satisfacción Laboral



Análisis: Acerca de la variable satisfacción laboral esta obtuvo un nivel regular por 26 colaboradores representada por un 52%, seguido de un nivel bueno por 13 colaboradores representado por un 26%, seguido de un nivel malo de 7 colaboradores representado por el 14%, un nivel muy malo por 3 colaboradores representado por el 6% y por último un nivel muy bueno por 1 colaborador representado por el 2%.

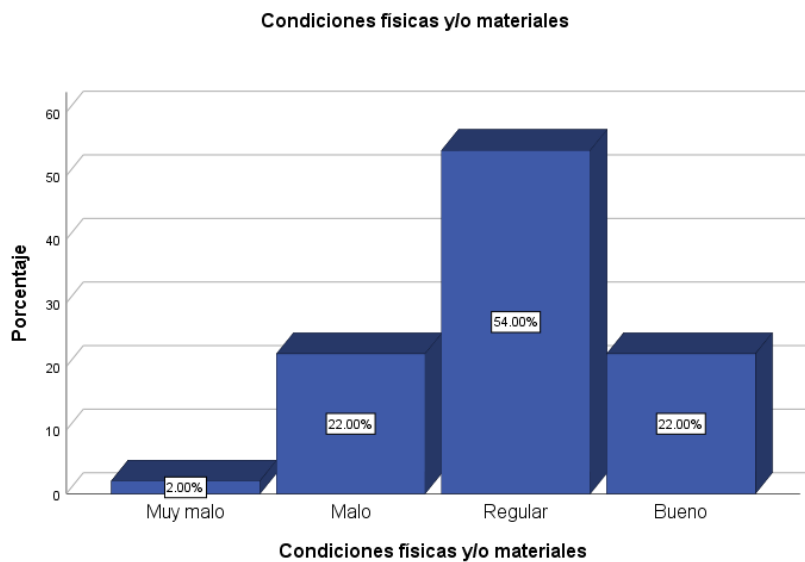
Tabla 11

Condiciones físicas y/o materiales

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy malo	1	2.0	2.0	2.0
	Malo	11	22.0	22.0	24.0
	Regular	27	54.0	54.0	78.0
	Bueno	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 9

Condiciones físicas y/o materiales



Análisis: Respecto al gráfico en estudio, se puede explicar que alcanzó un nivel regular por 27 colaboradores representado por un 54%, un nivel malo por 11 colaboradores representado por un 22%, a su vez un nivel bueno por 11 colaboradores representado por un 22%, 1 colaborador representado por un 2% manifestó un nivel muy malo.

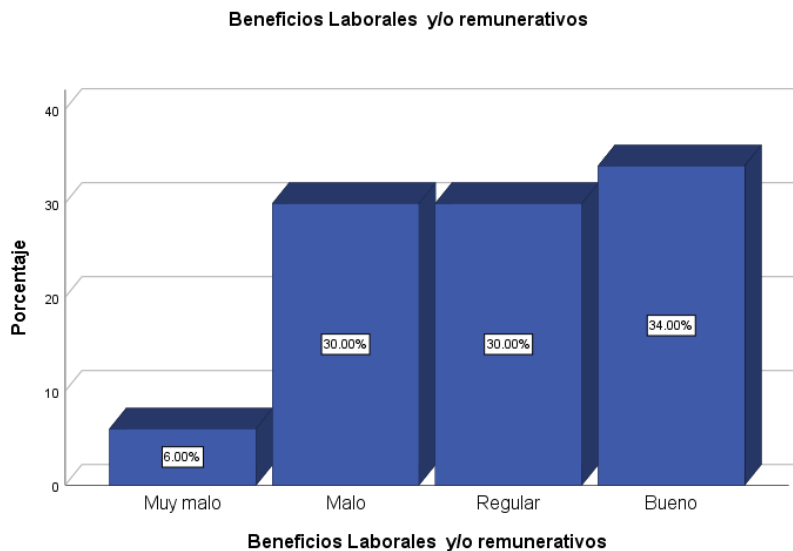
Tabla 12

Beneficios Laborales y/o remunerativos

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy malo	3	6.0	6.0	6.0
	Malo	15	30.0	30.0	36.0
	Regular	15	30.0	30.0	66.0
	Bueno	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 10

Beneficios Laborales y/o remunerativos

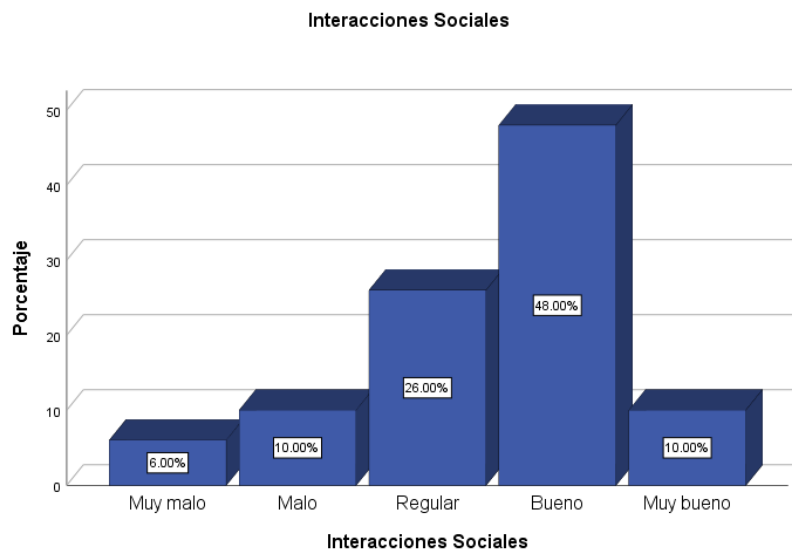


Análisis: Respecto a este gráfico, se puede mencionar que alcanzó un nivel bueno en su mayoría por 17 colaboradores representado por un 34%, seguido de un nivel regular por 15 colaboradores representado por un 30%, un nivel malo por 15 colaboradores representado también por un 30% y por último se obtuvo que 3 colaboradores representado en 6% indicaron un nivel muy malo.

Tabla 13

Interacciones Sociales

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy malo	3	6.0	6.0	6.0
	Malo	5	10.0	10.0	16.0
	Regular	13	26.0	26.0	42.0
	Bueno	24	48.0	48.0	90.0
	Muy bueno	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 11*Interacciones Sociales*

Análisis: Respecto a la dimensión de interacciones sociales esta obtuvo en su mayoría por 24 colaboradores representado por el 48% un nivel bueno, seguido de un nivel regular por 13 colaboradores representado por un 26%, seguido de un nivel malo por 5 colaboradores representado por el 10% y de la misma manera un nivel muy bueno por 5 colaboradores representado por el 10%, por último, 3 colaboradores representado por un 6% indicaron un nivel muy malo.

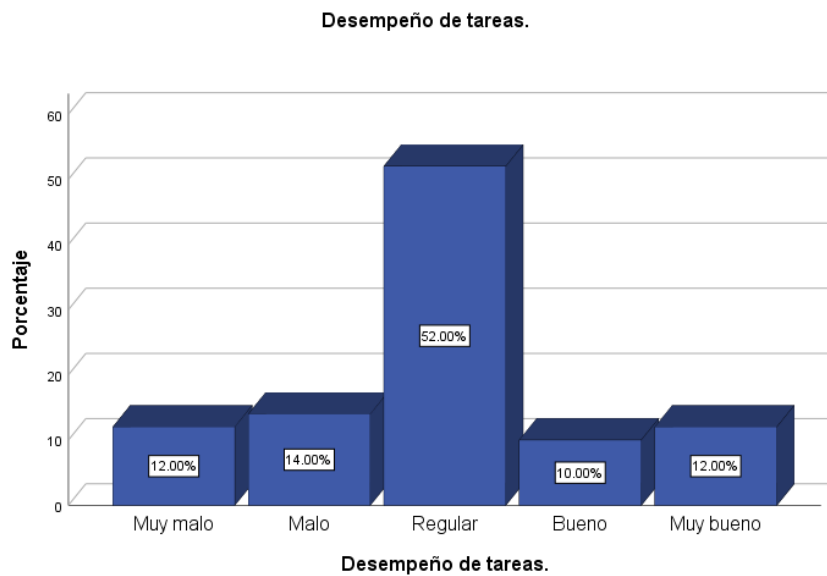
Tabla 14

Desempeño de tareas

Desempeño de tareas					
		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy malo	6	12.0	12.0	12.0
	Malo	7	14.0	14.0	26.0
	Regular	26	52.0	52.0	78.0
	Bueno	5	10.0	10.0	88.0
	Muy bueno	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Figura 12

Desempeño de tareas



Análisis: Respecto a la dimensión desempeño de tareas esta obtuvo en su mayoría un nivel regular por 26 colaboradores representado por un 52%, un nivel malo por 7 colaboradores representada por un 14%, un nivel muy malo por 6 colaboradores representada por un 12% y de la misma manera, un nivel muy bueno representado por un 12%, por último, 5 colaboradores representado por un 10% manifestaron un nivel bueno.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 15

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Entorno Físico	.855	50	.000
Entorno Psicológico	.794	50	.000
Entorno Ergonómico	.874	50	.000
Salud Ocupacional	.876	50	.000
Condiciones de trabajo	.808	50	.000
Condiciones físicas y materiales	.832	50	.000
Beneficios laborales y remunerativos	.848	50	.000
Interacciones Sociales	.858	50	.000
Desempeño de tareas	.871	50	.000
Satisfacción Laboral	.861	50	.000

Para el presente análisis se determinó la prueba de normalidad y distribución de datos, donde muestras menores a 50 se utilizó la prueba de shapiro wilk, obteniendo resultados menores al 5%, confirmando la existencia de datos no paramétricos. En ese sentido la comprobación de hipótesis se apoya en la prueba de correlación de Spearman.

Objetivo general: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022.

Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022

H1: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022

Tabla 16*Pruebas de chi-cuadrado condiciones de trabajo y satisfacción laboral*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	49.683 ^a	12	.000

Referente a la tabla previa, se presenta la prueba chi cuadrado para las variables las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral. Se tiene una significancia de 0.000 menor a 0.05 ($p < 0.05$), por lo que existe bastante demostración estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que explica que existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022.

Tabla 17*Medidas simétricas condiciones de trabajo y satisfacción laboral*

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.564	.100	4.733	.000 ^c
N de casos válidos		50			

La tabla previa expone la correlación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.564, de modo que indica una relación positiva, moderada.

Objetivo específico 1: Analizar la relación entre el entorno físico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos ,2022.

Prueba de hipótesis específica

H0: No existe relación significativa entre el entorno físico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos ,2022

H1: Existe relación significativa entre el entorno físico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos ,2022

Tabla 18

Pruebas de chi-cuadrado entorno físico y satisfacción laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	43.988 ^a	16	.000

La tabla previa manifiesta la prueba chi cuadrado en el entorno físico y la satisfacción laboral. Se tiene una significancia de 0.000 menor a 0.05 ($p < 0.05$), por lo que existe suficiente demostración estadística para rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna explicando la existencia de una relación significativa entre el entorno físico y satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022.

Tabla 19

Medidas simétricas entorno físico y satisfacción laboral

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal	Correlación	.626	.101	5.565	.000 ^c
por	de				
ordinal	Spearman				
N de casos válidos		50			

Previamente se expone la correlación entre el entorno físico y la satisfacción laboral teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.626, esto indica la relación positiva, moderada.

Objetivo específico 2: Identificar la relación entre el entorno psicológico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos ,2022.

Prueba de hipótesis específica

H0: No existe relación significativa entre el entorno psicológico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos ,2022.

H1: Existe relación significativa entre el entorno psicológico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos ,2022.

Tabla 20

Pruebas de chi-cuadrado entorno psicológico y satisfacción laboral

Pruebas de chi-cuadrado				
		Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado Pearson	de	40.178 ^a	12	.000

Previamente, se expone la prueba chi cuadrado para el entorno psicológico y la satisfacción laboral. Se tiene una significancia de 0.000 menor a 0.05 ($p < 0.05$), por lo que existe bastante comprobación estadística para rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna explicando que existe relación significativa entre el entorno psicológico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022.

Tabla 21*Medidas simétricas entorno psicológico y satisfacción laboral*

Medidas simétricas		Valor	Error	T	Significación
			estándar asintótico ^a	aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.556	.108	4.638	.000 ^c
N de casos válidos		50			

Con antelación se expone que la correlación entre el entorno psicológico y la satisfacción laboral tienen un coeficiente de correlación de Spearman es 0.556, esto indica la relación positiva, buena.

Objetivo específico 3: Describir la relación entre el entorno ergonómico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos ,2022.

Prueba de hipótesis específica

H0: No existe relación significativa entre el entorno ergonómico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos ,2022.

H1: Existe relación significativa entre el entorno ergonómico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos ,2022.

Tabla 22*Pruebas de chi - cuadrado entorno ergonómico y satisfacción laboral*

Pruebas de chi-cuadrado				
		Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado Pearson	de	18.587 ^a	12	.099

Con anterioridad, se enseña la prueba chi cuadrado hacia el entorno ergonómico y la satisfacción laboral. Se tiene una significancia de 0.099 mayor a 0.05 ($p < 0.05$), debido a la existencia de bastante demostración estadística para desestimar la hipótesis alterna y admitir la hipótesis nula explicando que no existe relación significativa entre el entorno ergonómico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022.

Tabla 23

Medidas simétricas entorno ergonómico y satisfacción laboral

Medidas simétricas		Valor	Error estándar	T	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.312	.132	2.278	.027 ^c
N de casos válidos		50			

El grafico previo expone la correlación entre el entorno ergonómico y la satisfacción laboral teniendo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.312, expresando relación positiva, baja.

Objetivo específico 4: Establecer la relación entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos ,2022.

Prueba de hipótesis específica

H0: No existe relación significativa entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos ,2022.

H1: Existe relación significativa entre la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos ,2022.

Tabla 24*Pruebas de chi-cuadrado salud ocupacional y satisfacción laboral*

Pruebas de chi-cuadrado				
		Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado Pearson	de	27.357 ^a	16	.038

Previamente, se expone la prueba chi cuadrado en cuanto a la salud ocupacional y la satisfacción laboral. Se tiene una significancia de 0.038 menor a 0.05 ($p < 0.05$), ya que existe bastante demostración de datos para denegar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna demostrando que existe relación significativa en la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022.

Tabla 25*Medidas simétricas salud ocupacional y satisfacción laboral*

Medida simétrica					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.276	.149	1.991	.049 ^c
N de casos válidos		50			

Con antelación, se expone la correlación en la salud ocupacional y la satisfacción laboral tienen un coeficiente de correlación de Spearman es 0.276, mostrando relación positiva, débil.

V. DISCUSIÓN

En los hallazgos más relevantes del estudio, se encontró que las condiciones de trabajo tienen un nivel regular según el 58% de efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos. Ello tomando en cuenta que, el entorno físico es calificado como bueno por el 40% de efectivos, el 62% señala que el entorno psicológico es regular, el 42% manifiesta que el entorno ergonómico es regular y para el 44% la salud ocupacional es mala. Ello concuerda con los resultados de Akamine (2017) quien encuentra que el 51% del personal administrativo del hospital María Auxiliadora considera que la condición de trabajo es regular. Esto evidencia que en contextos diferentes como lo son el sector de seguridad y de salud existen deficiencias en cuanto a las condiciones que se brindan a los trabajadores.

Por su parte, en el estudio, se halló que la satisfacción en el trabajo es regular según el 52% de efectivos policiales, las condiciones físicas son regulares para el 54%, el 34% califica los beneficios laborales como buenos, el 48% manifiesta que las interacciones sociales son buenas y el 52% considera que el desempeño de tareas es regular. De manera convergente, Paoline y Gau, (2019) demostró que, la policía en Estados Unidos se muestra insatisfecha respecto a sus actividades laborales, como consecuencia del escaso apoyo de sus superiores.

Al igual que Lokesh, et al (2016) que demostraron que los efectivos policiales en la India se sienten satisfechos con la comunicación con sus compañeros de trabajo, pero están insatisfechos por la remuneración y malas condiciones de trabajo. Estos resultados permiten inferir que el rubro policial es un rubro con bastantes deficiencias en cuanto a satisfacción laboral a nivel global, manifestando como principal insatisfacción las malas condiciones laborales y remuneración.

En la misma línea, Nieto (2017) halló insatisfacción en los empleados del instituto tecnológico superior central técnico respecto a su trabajo, principalmente a causa de la retribución económica y las pocas oportunidades de ascenso. Y Akamine (2017) evidenció que la satisfacción laboral es baja según el 47% del personal administrativo del hospital María Auxiliadora. Estos resultados posibilitan la ampliación de la perspectiva de la situación de la satisfacción laboral en otros rubros diferentes al policial, mostrando que la insatisfacción laboral es un aspecto que trasciende en diversas actividades económicas y países.

Dentro de los resultados más relevantes, se presentó también la existencia de relación representativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022, con el coeficiente de correlación de Spearman de 0.564 y un chi cuadrado con significancia menor a 0.05, es decir, la relación entre estas variables es positiva y moderada, las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral se comportan de manera similar. De igual modo, Urviola, (2017) evidenció que, en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 02 de la Policía Nacional del Perú, sí se presentó relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral ($r=0.477$) y Akamine (2017) concluyó en su investigación que existe relación positiva y alta ($Rho=0.796$) entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal administrativo del hospital María Auxiliadora.

Esta concordancia de resultado expone y ratifica el vínculo existente en la condición de trabajo y satisfacción laboral en diversos tipos de organizaciones. Al respecto, la teoría expuesta por Millones & Alvarado (2022) avala que las condiciones de trabajo reúnen una serie de características que inciden en el ambiente de trabajo y consecuentemente afectan la salud y estado de los empleados. Y Robbins Y Judge (2019) sustenta que la satisfacción en el trabajo constituye las actitudes de los empleados con relación a su trabajo, por lo tanto, la satisfacción se vincula con actitudes positivas y la insatisfacción con actitudes negativas.

Por otra parte, dentro del estudio se evidenció la existencia de una relación significativa en el entorno físico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, con el coeficiente de correlación de Spearman de 0.626 y un chi cuadrado con significancia menor a 0.05, es decir, la correlación en estas variables es positiva y moderada, cuando mejora el entorno físico, la satisfacción laboral muestra también mejoras. Lo cual concuerda con lo hallado por Ríos, (2020) acerca de la relación representativa en la estructura física del centro laboral y la satisfacción de la policía de Tarapoto ($r=0.482$). Al respecto, Chiavenato (2019), define el entorno físico como las características tangibles del entorno de trabajo, como la temperatura, ruido, iluminación entre otros, por lo tanto, se corrobora que estas características específicas de los centros laborales repercuten en el nivel de satisfacción de los colaboradores porque configuran su estado de ánimo.

De igual modo, se corroboró la existencia de una relación significativa en el entorno psicológico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.556 y un chi cuadrado con significancia menor a 0.05, es decir, la relación en estas variables es positiva y moderada, cuando mejora el entorno psicológico, la satisfacción laboral muestra también mejoras. Ello converge con los resultados de Tejada, (2017) encontró que la motivación tiene relación significativa con la satisfacción de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima. En relación a ello, Vallejo (2016) define el entorno psicológico como el conjunto de interacciones entre los trabajadores, motivación de estos para realizar su trabajo, el estilo de liderazgo, la participación y otros aspectos relevantes para mantener una elevada satisfacción.

Por otra parte, se comprobó la relación significativa en el entorno ergonómico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.312 y un chi cuadrado con significancia menor a 0.05, es decir, la relación en estas variables es positiva y débil, cuando mejora el entorno ergonómico, la satisfacción laboral muestra también mejoras. Esto coincide con Alvarez (2018) acerca de la influencia representativa y positiva de la condición ergonómica en la satisfacción del personal administrativo de la Dirección General de Administración de Universidad Nacional de San Agustín. Estos resultados lo ratifican Rodríguez y Pérez (2014) acerca del entorno ergonómico, considerándolo como la reducción de carga laboral excesiva, el rediseño de ambientes y herramientas, así como disminución de distracciones como ruidos o aspectos que incomoden a los colaboradores.

Además, resulta que existe relación significativa en la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.276 y un chi cuadrado con significancia menor a 0.05, es decir, la relación en estas variables es positiva y débil, cuando mejora el entorno ergonómico, la satisfacción laboral muestra también mejoras. Estos resultados muestran convergencia con los de Rodríguez (2021) quien halla que la salud ocupacional influye significativamente en la satisfacción de los trabajadores del Hospital Hipólito Unanue en Tacna. Dichos hallazgos ratifican lo expuesto por Uribe (2016) quien cataloga las condiciones de trabajo como aquellas normativas direccionadas a la preservación de la salud en los centros laborales.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral con un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.564 y un nivel de significancia de 0.00, esto significa que la relación es positiva, moderada y significativa, es decir, las dos variables se comportan de manera similar por lo que una mejora en las condiciones de trabajo implica también una mejora en la satisfacción laboral.
2. Existe relación significativa entre el entorno físico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022, con un coeficiente de correlación igual a 0.626 y el nivel de significancia de 0.00, implicando una relación positiva, moderada y significativa, es decir, cuando se registran mejoras en el entorno físico también se mejora la satisfacción de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos.
3. Existe relación significativa entre el entorno psicológico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022, con un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.556 y un nivel de significancia de 0.00, traduciéndose una relación positiva, moderada y significativa, dicho de otra manera, ante mejoras en el entorno psicológico se muestran también mejoras en la satisfacción laboral de los efectivos policiales en la comisaría rural de Urcos.
4. Existe relación significativa en el entorno ergonómico y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022, con el coeficiente de correlación de Spearman en 0.312 y el nivel de significancia en 0.27, mostrando relación positiva, débil y significativa. Cuando existen mejoras en el entorno ergonómico, se incrementa la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos.
5. Existe relación significativa en la salud ocupacional y la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022, con el coeficiente de correlación de Spearman en 0.276 y el nivel de significancia en 0.049, evidenciando relación positiva, débil, significativa, es decir, ante mejoras en la salud ocupacional, se muestran también mejoras en la satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos.

VII. RECOMENDACIONES

1. La recomendación hacia las autoridades o directivos de la comisaría rural de Urcos es plantear y elaborar planes de mejora de las condiciones de trabajo, estudiando los requerimientos de mayor urgencia para lograr un ambiente de trabajo confortable y seguro, determinando los costos de esta mejora y un plan de acción para tangibilizar los resultados a través de la ejecución de objetivos y metas, la elaboración de dicho plan debe tener en consideración el parecer y propuestas de los efectivos policiales.
2. Se recomienda a los directivos de la comisaría rural de Urcos mejorar el espacio físico de la comisaría, realizando un diagnóstico detallado de cada ambiente y sus instalaciones de luz, la calidad de iluminación, temperatura y presencia de ruidos, de manera que se pueda ejecutar una mejora del entorno físico de acuerdo a los requerimientos de los efectivos policiales y su satisfacción laboral pueda verse incrementada.
3. Se recomienda a los directivos de la comisaría rural de Urcos gestionar y elaborar capacitaciones periódicas acerca de salud mental a los efectivos policiales, asimismo, establecer un programa de soporte psicológico. Además, se sugiere realizar reuniones de integración para propiciar relaciones humanas agradables, evitando o sobrellevando situaciones de estrés que puedan perjudicar las actitudes y percepciones de los efectivos.
4. Se recomienda a los directivos de la comisaría rural de Urcos adecuar progresivamente el mobiliario de la comisaría a las características de los efectivos policiales, es necesario evaluar adecuadamente la naturaleza de las actividades laborales para evitar sobrecargar mental o físicamente a determinados efectivos policiales, de manera que se puedan adaptar a sus puestos evitando daños psicológicos o físicos de gravedad que perjudiquen su nivel de satisfacción.
5. Se recomienda a los directivos de la comisaría rural de Urcos regirse a los lineamientos de salud ocupacional establecidos por las autoridades del sector, actualizar el plan de salud ocupacional que tengan, considerando aspectos acordes al contexto en que trabajan los efectivos policiales, realizando entrenamientos y charlas en referencia a los riesgos más frecuentes en la comisaría, de manera que estos se sientan más involucrados.

REFERENCIAS

- Aderemi, O., Adeboye, A. y Busola, S. (2019). Job Satisfaction among Police Officers in Osun State Commands: Influence of Perceived Occupational Stress and Shift Work. DOI: 10.5923/j.ijap.20190903.03
- Akamine, M. (2017). Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo del Hospital María Auxiliadora. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22555>
- Albán, A. (2019). Análisis documental a nivel nacional de tesis de grado y revistas académicas publicadas respecto al liderazgo educativo en el Ecuador. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/23556>
- Albornoz, V. & Chiquez, J. (2018). Condiciones laborales y habilidad del cuidado humanizado en el enfermero/a del hospital nacional Daniel Alcides Carrión, lima. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2155/TITULO%20%20Virginia%20Albornoz%20Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarez, L. (2018). Influencia de las condiciones ergonómicas en la satisfacción laboral del personal administrativo de la dirección general de administración de la universidad nacional de san agustín de arequipa – 2018. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7157/RlAlqulm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ayoko, O. & Ashkanasy, N. (2020). Organizational Behaviour and the Physical Environment. Editorial: Routledge 1er edition. EE.UU.
- Barnay, T. (2016). Health, work and working conditions: a review of the European economic literature. Eur J Health Econ 17, 693–709. <https://doi.org/10.1007/s10198-015-0715-8>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020, 31 de diciembre). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. DOI: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bhattacharya, A. (2017). Strategic Human Capital Development and Management in Emerging Economies, Editorial: Business Science Reference. EE.UU.
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral, Editorial: Universidad nacional de educación a distancia. Madrid.

- Bridger, R. (2018). Introduction to human factors and ergonomics, Editorial: CRC Press. EE.UU.
- Bulger, C., Schultz D. y Schultz, S. (2020). Psychology and Work Today. Editorial: Routledge. EE.UU.
- Cahuana, M & Pozo, S. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en efectivos policiales de la comisaria PNP talavera, 2021. <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/handle/autonomaica/1035>
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill. México.
- Chiavenato I. (2009). Gestión del talento humano, McGraw- Hill. México.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2015). <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/health-and-safety>
- Figuroa, K. & González, P. (2018). Satisfacción laboral y síndrome de burnout del personal que labora en el policlínico PNP Mayor Med. Enrique Torres González Huancayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37540>
- Franco, F. (2018). Factores de la motivación laboral y su relación con la satisfacción laboral en miembros administrativos de la policía nacional del Perú, Tacna 2018. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/944>
- García, A. (2016) Competencias sociales en las relaciones interpersonales y grupales, Ediciones Pirámide. Madrid.
- García J. (2016) Metodología de la investigación. Ediciones de la U. Colombia.
- Hernández-Sampieri & Mendoza (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta McGraw-Hill. México
- Huazo, E. (2020). Satisfacción y compromiso organizacional en personal de la división policial lima norte. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/unfv/4708?locale-attribute=es>
- Juarez, M. & Palpa. J. (2020). Desempeño laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa TXI estilo S.A.C. del distrito del cercado de lima 2018.

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/929/TESIS-JUAREZ%20ZEGARRAPALPA%20RAMOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Karwowski, W., Szopa, A. & Soares, M. (2021). Handbook of Standards and Guidelines in Human Factors and Ergonomics. Editorial: CRC Press; 2nd edition. EE.UU.

Krishnan, R., Wei, K. & Zainuddin, N. (2018). The Effects of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Task Performance. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. DOI: 10.6007/IJARBSS/v8-i3/3956.

Llorca, J., Llorca, L. y Llorca, M. (2015) Manual de ergonomía aplicada a la prevención de riesgos laborales, Editorial Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S. A.) Madrid.

Lokesh, L., Patra, S. & Venkatesan, S. (2016 Julio). Job Satisfaction among Police Personnel: A Socio-Demographic Study. https://www.researchgate.net/publication/308199390_Job_Satisfaction_among_Police_Personnel_A_Socio-Demographic_Study

Lourenço (2021). Career: Salary, remuneration, positions and functions. Editorial: Clube de autores. Brasil.

Malleville, S. (2017). Las marcas del trabajo: un estudio sobre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores y las trabajadoras de una clínica de medicina privada de la ciudad de La Plata (2016). <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/64656>

Mejia, T. (27 de diciembre de 2021). Ficha de investigación. Lifeder. <https://www.lifeder.com/ficha-investigacion/>

Millones, M. & Alvarado, S. (2022, 28 de Enero). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i6.2322>

Mozo, E. & Paquirachi, E. (2021) Comunicación interna y desempeño laboral en la Federación de Cooperativas, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66854>

Nieto, E. (2017) análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior central

técnico, en el año.
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14304/Disertaci%C3%B3n%20Erika%20Estefan%20Nieta%20Hidalgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paoline, E. & Gau, J. (2019, 16 de Setiembre). An Empirical Assessment of the Sources of Police Job Satisfaction. <https://doi.org/10.1177/1098611119875117>

Quecaño, P. (2021). Gestión del talento humano y desempeño policial de la DINOES - PNP, 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55488>

Ríos, G. (2020). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43769>

Robbins, S. & Judge, T. (2019). Organizational Behavior, 18th edition Editorial: Pearson Education Limited. United Kingdom.

Rodríguez, Y. & Pérez, E. (2014). Procedimiento ergonómico para la prevención de enfermedades en el contexto ocupacional. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086434662014000200013

Rodríguez, F. (2021). La seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de servicios generales y mantenimiento del hospital hipólito unanue de la provincia de tacna en el año 2019. (Tesis de pregrado). Universidad Privada de Tacna, Tacna. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1868/Rodriguez-Flores-Fabrizio.pdf>

Sabastizagal, I., Astete, J. & Benavides, F. (2020, enero). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>

Schonfeld, I. & Chang, Chu-Hsiang. (2017) Occupational Health Psychology. Editorial: Springer Publishing Company; 1er edition. EE.UU.

- Siles, J. (2018). La humanización del cuidado a través de las narrativas y la poesía como producto de la investigación aplicada. Cultura de los Cuidados. <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/85348?mode=full>
- Spector, P. (2022). Job Satisfaction: From Assessment to Intervention. Editorial: Routledge; 1er edición. EE.UU.
- Tejada, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8889/Tejada_AMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Uribe, D. (2016, 20 de octubre). El impacto de las condiciones del trabajo en la Satisfacción Laboral. DOI: 10.21772/ripo.v34n1a04
- Uribe, J. (2016), Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad. El Manual Moderno. México.
- Urviola, C. (2017). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de la Unidad Ejecutora 02 de la Policía Nacional del Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23544#:~:text=Los%20datos%2C%20evidenciaron%20que%20el,de%20%C3%A9stos%20se%20encontraban%20satisfechos.>
- Vallejo, L. (2016). Gestión del talento humano. Editorial: La Caracola. Ecuador.
- Vink, P. (2020). Advances in Social and Organizational Factors. Editorial: AHFE international. United States of America.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Condiciones Laborales	Para Millones & Alvarado (2022), las condiciones de trabajo son un grupo de componentes que repercuten en el entorno físico, psicológico y ergonómico, es decir, son condicionantes que pueden servir para ayudar o causar daños en la salud del personal. A medida que la condición de trabajo sea apropiada, les permitirá percibir su trabajo de manera satisfactoria conllevando a una buena calidad de servicio a la ciudadanía.	Definición operacional: La variable es de naturaleza cuantitativa y fue medido por medio de la técnica de la encuesta el instrumento que se aplicó fue el cuestionario con una escala de tipo Likert en el que constó de 5 opciones de respuesta desarrollado en base a las dimensiones planteadas por Millones & Alvarado (2022): Entorno físico, entorno psicológico, entorno ergonómico, salud ocupacional y sus respectivos indicadores.	Entorno Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Iluminación • Ventilación • Ubicación de oficinas 	Ordinal
			Entorno Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Relaciones humanas • Motivación laboral 	
			Entorno Ergonómico	<ul style="list-style-type: none"> • Mobiliarios adecuados • Estrés laboral 	
			Salud Ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia médica • Abandono de trabajo 	

Satisfacción Laboral	Robbins & Judge (2019), la satisfacción laboral hace referencia a la actitud de las personas respecto a su trabajo, de los cuales si un trabajador tiene un elevado grado de satisfacción en su trabajo tendrá sentimientos positivos, por el contrario, si una persona se siente insatisfecho mostrará sentimientos negativos. Cuando se menciona de la actitud de los trabajadores, generalmente se relaciona a la satisfacción laboral.	La presente variable es de naturaleza cuantitativa y fue medido por medio de la técnica de la encuesta con el cuestionario como instrumento con la escala de Likert en base a 5 alternativas de respuesta. Tomando en cuenta a Palma (1999) citado por Huazo (2020), se tiene las siguientes dimensiones: Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, las interacciones sociales y el desempeño de tareas con sus respectivos indicadores.	Condiciones físicas y/o materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura • Dormitorios • Sanitarios 	Ordinal
			Beneficios Laborales y/o remunerativos	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Incentivos • Reconocimiento 	
			Interacciones Sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación • Comunicación 	
			Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnología 	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario sobre condiciones de trabajo

Estimado Sr (a) El presente cuestionario pertenece al trabajo de investigación titulado: Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022. Muchas gracias por su colaboración.

INDICACIONES

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque con un aspa "x" la alternativa que crea conveniente, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas de acuerdo a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Items		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
VARIABLE CONDICIONES DE TRABAJO						
1	Las oficinas prestan una adecuada iluminación natural para que ejecute sin ningún inconveniente su labor policial.					
2	Los pasadizos de la comisaría tienen una adecuada iluminación.					
3	El patio de la comisaría cuenta con una adecuada iluminación.					
4	Existe una adecuada ventilación dentro de los dormitorios.					
5	Dentro de las oficinas existe una adecuada ventilación.					
6	Los servicios higiénicos deben contar con extractores de aire.					
7	La ubicación de las oficinas de la comisaría son adecuadas para laborar con comodidad.					
8	La comisaría está ubicada en una zona segura frente a un ataque terrorista.					
9	Los armamentos y municiones se encuentran en una ubicación estratégica y segura.					
10	Su institución capacita psicológicamente al personal policial para tratar casos de violencia familiar.					

11	Se siente frustrado cuando no se desempeña en el área que fue capacitado.					
12	Con frecuencia tiene la sensación de no estar capacitado para realizar su trabajo.					
13	En la comisaría existe relaciones humanas agradables entre compañeros de trabajo.					
14	Sus compañeros de trabajo se interesan por las situaciones personales que usted atraviesa en algún momento.					
15	Su institución policial a menudo realiza actividades recreativas permitiendo la integración de los efectivos policiales.					
16	Los superiores se interesan por realizar charlas motivacionales a todo el personal policial.					
17	Le complace mucho realizar las actividades que le exigen sus superiores.					
18	La remuneración actual que percibe es su principal fuente de motivación.					
19	La comisaría ofrece patrulleros acondicionados a las características físicas de los efectivos policiales.					
20	La comisaría ofrece motos lineales adaptados a las características físicas de los efectivos policiales.					
21	Existen riesgos ergonómicos por las malas posturas durante el desarrollo de sus actividades laborales.					
22	Existe sobrecarga laboral asignada a su puesto.					
23	En el último año ha padecido problemas de salud provocado por el estrés.					
24	Ultimamente padece de tensión muscular principalmente en el cuello.					
25	El sistema de salud policial brinda todas las atenciones de acuerdo a sus necesidades.					
26	Se siente conforme con la atención médica ofrecida en la sanidad policial.					
27	En los últimos años, el Ministerio del Interior viene realizando cambios para ofrecer un mejor servicio en la sanidad policial.					
28	Ser responsable con el cumplimiento de sus funciones es sumamente importante.					
29	Si tuviera la oportunidad de encontrar un centro laboral donde le ofrezcan una mejor remuneración consideraría abandonar su institución policial.					
30	Abandonaría su trabajo por la rotación constante de personal policial a diferentes lugares del país.					

Questionario sobre satisfacción laboral

Estimado Sr (a) El presente cuestionario pertenece al trabajo de investigación titulado: Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022. Muchas gracias por su colaboración.

INDICACIONES

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque con un aspa "x" la alternativa que crea conveniente, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas de acuerdo a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
VARIABLE SATISFACCION LABORAL						
1	Se debe realizar cambios en la infraestructura de la comisaría para trabajar cómodamente.					
2	Las oficinas de la comisaría están correctamente divididas para la investigación de delitos.					
3	La infraestructura de la comisaría presta seguridad ante un eventual sismo.					
4	Se siente satisfecho con el tamaño de su dormitorio.					
5	Considera que los dormitorios deben ser más amplios.					
6	Es adecuada la iluminación natural de los dormitorios.					
7	Deben implementarse más servicios higiénicos en su comisaría.					
8	Debe aportar con su propio dinero para el mantenimiento costoso de gasfitería de los servicios higiénicos.					

9	La limpieza de los servicios higiénicos es adecuada.					
10	Se siente satisfecho con la remuneración que percibe por sus labores realizadas.					
11	La remuneración que percibe es equitativo con relación al trabajo que realiza.					
12	La remuneración que percibe de su institución policial ha ayudado a mejorar su calidad de vida.					
13	Recibe alguna felicitación documentada cuando realiza un trabajo extraordinario en la comisaría donde presta servicio.					
14	Se conceden días libres cuando se realizan intervenciones policiales resaltantes.					
15	Recibe incentivos económicos adicionales cuando tiene mayor producción policial.					
16	Es importante ser reconocido por su institución policial.					
17	Se realizan reconocimientos públicos por parte de su comisario por contribuir con un trabajo sobresaliente.					
18	En el último año ha recibido reconocimiento por parte de su superior .					
19	Recibe retroalimentación por parte de sus superiores.					
20	Es necesario recibir retroalimentación cuando le dan disposiciones.					
21	Su trabajo mejora cuando recibe retroalimentación por parte de sus superiores.					
22	Le comunican oportunamente cuando van a prestar servicio policial fuera de su jurisdicción.					
23	La comunicación ayuda a desarrollar buenas relaciones entre compañeros de trabajo.					
24	Son escuchadas las opiniones de los efectivos policiales ante un conflicto.					
25	La cantidad de computadoras con las que cuenta la comisaría son suficientes para realizar su trabajo.					
26	Se debe implementar herramientas de alta tecnología para desarrollar eficientemente su trabajo.					
27	Los armamentos que dispone la comisaría son de última tecnología para que pueda realizar satisfactoriamente su servicios policiales.					

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 3. Certificado de Validación del Instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Guzmán Vallenas Pedro Américo

Institución donde labora: Universidad Nacional Diego Quispe Tito

Especialidad: Mg. En Docencia Universitaria

Instrumento de evaluación: Variable condiciones de trabajo

Autor (s) del instrumento (s): Angiee Adriana Segura Latorre

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:				X	

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					28	15

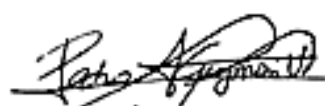
(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

43



Lugar y fecha Cusco, 25 de abril del 2022

Firma

DNI N° 23878920



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Guzmán Vallenas Pedro Américo

Institución donde labora: Universidad Nacional Diego Quispe Tito

Especialidad: Mg. En docencia universitaria

Instrumento de evaluación: Variable satisfacción laboral

Autor (s) del instrumento (s): Angiee Adriana Segura Latorre

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y				X	

	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					24	20

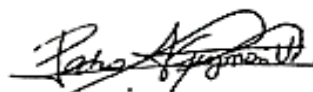
(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

44



Lugar y fecha Cusco, 25 de abril del 2022

Firma

DNI N° 23878920



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CORNEJO MEJIA Quintín

Institución donde labora: Universidad Nacional Diego Quispe Tito

Especialidad: Lic. en Educación; Especialidad Lengua y Literatura
Mg. En Docencia Universitaria

Instrumento de evaluación: Variable condiciones de trabajo

Autor (s) del instrumento (s): Angiee Adriana Segura Latorre

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y					X

	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					8	40
48						

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

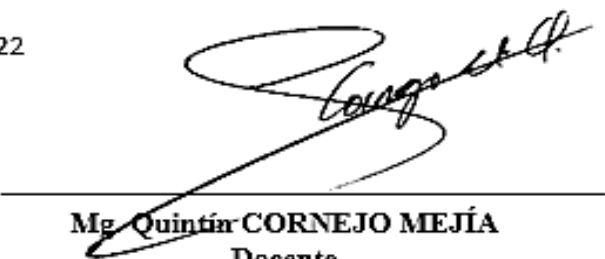
III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Cusco, 27 de abril del 2022



Mg. Quintín CORNEJO MEJÍA
 Docente
 D.N.I. N° 23932051





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CORNEJO MEJIA Quintín

Institución donde labora: Universidad Nacional Diego Quispe Tito

Especialidad: Lic. en Educación; Especialidad Lengua y Literatura
Mg. en Docencia Universitaria

Instrumento de evaluación: Variable satisfacción laboral

Autor (s) del instrumento (s): Angiee Adriana Segura Latorre

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y					X

	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					8	40
		48				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Cusco, 27 de abril del 2022



Mg. Quintín CORNEJO MEJÍA
 Docente
 D.N.I. N° 23932051





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Gonzales Bellota, Soledad

Institución donde labora: Universidad Nacional Diego Quispe Tito

Especialidad: Lic. En Historia, Mg. En Docencia Universitaria

Instrumento de evaluación: Variable condiciones de trabajo

Autor (s) del instrumento (s): Angiee Adriana Segura Latorre

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					28	15

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

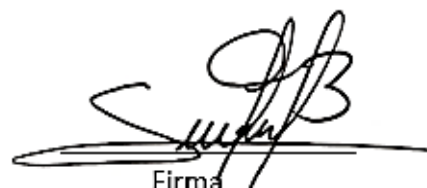
Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

43

Lugar y fecha

Cusco, 26 de Abril 2022



Firma

DNI N° 43333979



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Gonzales Bellota, Soledad

Institución donde labora: Universidad Nacional Diego Quispe Tito

Especialidad: Lic. En Historia, Mg. En Docencia Universitaria

Instrumento de evaluación: Variable satisfacción laboral

Autor (s) del instrumento (s): Angiee Adriana Segura Latorre

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:				X	

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					20	25

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

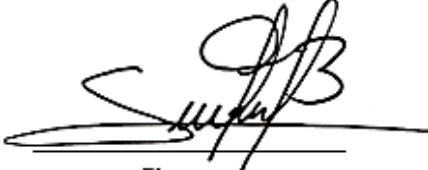
Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

45

Lugar y fecha

Cusco, 26 de Abril 2022



Firma

DNI N° 43333979

Anexo 3. AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Urcos, 12 de Mayo del 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Ate

A través del presente, José Luis Villasante Puente de la Vega, identificado con DNI N° 40377808 representante de la comisaría sectorial de Quispicanchi Urcos "A", con el cargo de comisario PNP Urcos, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) Angiee Adriana Segura Latorre

Está autorizada para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada: Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los efectivos policiales de la comisaría rural de Urcos, 2022

Si *No*

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si *No*

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de la interesada.

Atentamente.



OA-338307

José Luis VILLASANTE PUENTE DE LA VEGA

COMANDANTE PNP

JEFE DE LA COMISARIA SECTORIAL QUISPICANCHI

URCOS "A"

Firma y Sello

José Luis Villasante Puente de la Vega

Comisario PNP Urcos

Anexo 4. Confiabilidad del Instrumento: Cuestionario de condiciones de trabajo

Confiabilidad del instrumento: Cuestionario de condiciones de trabajo																																						
Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	ΣXt	ΣX ² t	Σxi	Σxp	dj	ΣXi.Xp'	ΣX ² i	ΣX ² p
1	3	2	2	5	5	1	3	5	5	3	1	5	5	4	5	5	5	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	5	1	1	87	339	44	43	1	1892	1936	1849
2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	3	4	2	2	108	414	56	52	4	2912	3136	2704
3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	1	4	5	1	3	4	4	5	2	3	2	4	2	4	1	1	1	4	2	2	78	246	36	42	-6	1512	1296	1764
4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	2	1	5	5	5	5	5	4	1	1	4	2	3	3	3	1	1	5	2	1	95	361	50	45	5	2250	2500	2025
5	3	5	3	2	2	2	4	3	3	5	3	3	5	5	4	5	4	3	3	3	4	3	5	5	5	2	2	5	2	2	105	407	52	53	-1	2756	2704	2809
6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	1	4	5	1	2	115	481	60	55	5	3300	3600	3025
7	1	4	4	4	4	1	4	3	4	1	4	3	4	4	2	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	2	95	339	48	47	1	2256	2304	2209
8	4	4	4	2	4	1	3	3	2	4	5	2	5	4	4	2	3	4	2	4	3	2	2	2	1	1	1	5	1	2	86	296	44	42	2	1848	1936	1764
9	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	5	5	5	5	1	5	1	4	1	4	4	1	1	1	1	5	1	1	68	234	28	40	-12	1120	784	1600
10	4	4	4	1	3	1	3	3	3	2	4	3	4	5	3	2	2	3	1	1	1	3	3	4	1	1	1	5	1	1	77	249	38	39	-1	1482	1444	1521
ΣX	31	35	34	30	35	21	34	33	36	30	29	29	48	41	38	40	35	38	18	27	28	29	34	30	24	12	17	47	15	16	914	3366	456	458		21328	21640	21270
ΣX ²	113	139	128	108	135	61	130	117	142	108	107	99	232	181	154	172	137	150	40	87	90	93	124	108	80	16	39	223	25	28								
																				Media=	91.4																	
																				Coef.correlacion	0.8890658	DS=	15															
																				Correccion =	0.9412756	P75=	102															
																					P25=	81.3																
																				Prueba V con dsitribucion t																		
																				t =	15																	
																				Ahora para alfa= 0,05 y 16 g.l. = 1,746																		
																				entonces este coeficiente es significativo																		

Anexo 5. Confiabilidad del Instrumento: Cuestionario de satisfacción laboral

Confiabilidad del instrumento: Cuestionario sobre la Satisfacción Laboral																																																	
Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	ΣXt	ΣX ² t	Σxi	Σxp	dj	ΣXi.Xp'	ΣX ² i	ΣX ² p														
1	5	1	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	3	5	2	106	486	59	47	12	2773	3481	2209														
2	4	1	5	2	5	5	5	1	3	4	4	4	3	4	3	4	5	1	3	4	4	4	4	4	2	2	2	92	356	52	40	12	2080	2704	1600														
3	4	1	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	95	363	53	42	11	2226	2809	1764														
4	4	2	4	4	5	2	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	2	98	382	55	43	12	2365	3025	1849														
5	4	1	5	2	4	2	5	2	4	5	5	5	4	5	2	5	5	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	108	480	60	48	12	2880	3600	2304														
6	4	1	4	5	5	5	5	1	4	3	4	3	4	4	1	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	5	4	98	392	54	44	10	2376	2916	1936														
7	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	96	372	53	43	10	2279	2809	1849														
8	4	2	4	4	5	2	5	1	2	2	4	4	2	3	2	4	4	2	2	4	5	4	4	4	2	4	2	87	317	47	40	7	1880	2209	1600														
9	4	1	4	1	5	5	5	1	4	4	5	5	4	3	4	4	5	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	105	467	60	45	15	2700	3600	2025														
10	4	1	4	3	5	4	4	1	4	5	4	2	1	4	1	5	5	1	3	5	4	1	4	2	3	5	4	89	351	50	39	11	1950	2500	1521														
ΣX	41	12	43	32	43	34	46	12	38	40	43	41	32	38	25	43	47	15	29	44	44	39	45	38	35	43	32	974	3966	543	431		23509	29653	18657														
ΣX ²	169	16	187	120	199	136	214	16	150	168	187	177	112	152	77	187	223	25	97	196	196	165	205	150	131	193	118																						
																							Media=	97.4																									
																							Coef.correlacion	0.906394	DS=	7.15																							
																							Correccion =	0.950899	P75=	102																							
																							P25=	92.6																									
																							Prueba V con dsitribucion t																										
																							t=	16																									
Ahora para alfa= 0,05 y 16 g.l. = 1,746 entonces este coeficiente es significativo																																																	