



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Clima y satisfacción laboral en personal policial del distrito de
Jacobó Hunter, Arequipa, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Salinas Rivera, Solange Katherine (orcid.org/0000-0002-9038-8568)

ASESOR:

Mg.Velarde Camaqui, Davis (orcid.org/0000-0001-9064-7104)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por hacer realidad mi sueño de ser profesional y por ser el pilar fundamental en mi vida.

A mi hermana por ser mi gran apoyo y mi amado hijo para ser su buen ejemplo.

A mi esposo por darme la motivación y ayuda necesaria.

Agradecimiento

A Dios, por ser mi guía espiritual en mi vida personal y profesional.

A mi familia por ser parte de mis alegrías y tristezas y sobre todo son ejemplo para mi persona.

A la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de poder obtener mi licenciatura y a mi asesor por darme las herramientas y enseñanza necesaria para poder cumplir esta investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Índice de contenidos.....	iii
Índice de tablas.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	7
II. MARCO TEÓRICO.....	11
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	19
3.2. Operacionalización de las variables.....	19
3.3. Población, muestra y muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Métodos de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	41
Referencias.....	42
ANEXOS.....	48

Índice de tablas

Tabla 01	Prueba de normalidad para clima laboral y satisfacción laboral	26
Tabla 02	Relación entre clima laboral y satisfacción laboral	27
Tabla 03	Relación entre clima laboral y las dimensiones de satisfacción laboral	28
Tabla 04	Relación entre satisfacción laboral y las dimensiones de clima laboral	29
Tabla 05	Comparación de clima laboral, según el sexo	30
Tabla 06	Comparación de clima laboral, según la edad	31
Tabla 07	Comparación de la satisfacción laboral , según el sexo	32
Tabla 08	Comparación de la satisfacción laboral, según la edad	33
Tabla 09	Niveles del clima laboral	34
Tabla 10	Niveles de la satisfacción laboral	35

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre clima y satisfacción laboral en personal policial del distrito de Jacobo Hunter, Arequipa, 2021. Es de tipo básica, ya que busca la caracterización del personal policial, el diseño de la investigación fue correlacional ya que busca establecer la relación de variables. La población de estudio estuvo constituida por 146 colaboradores, donde se aplicó un muestreo probabilístico y se obtuvo una muestra de 106 efectivos policiales. Para lograr la correlación entre las variables se utilizó como instrumentos la ESCALA CL-SPC para clima laboral y la ESCALA CL-SPC, ambos instrumentos de Sonia Palma y con escala Likert. Los resultados que arrojaron el coeficiente Rho de Spearman nos indica que existe relación positiva y significativa ($\rho = .434$; $p = .000$) entre las variables de investigación, es decir, mientras a mayor clima laboral, la satisfacción laboral y/o viceversa.

Palabras clave: Clima laboral, satisfacción laboral, policías.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between climate and job satisfaction in police personnel in the Jacobo Hunter district, Arequipa, 2021. It is of a basic type, since it seeks the characterization of police personnel, the research design was correlational since it seeks establish the relationship of variables. The study population consisted of 146 collaborators, where a probabilistic sampling was applied and a sample of 106 police officers was obtained. To achieve the correlation between the variables, the CL-SPC SCALE for work environment and the CL-SPC SCALE were used as instruments, both instruments by Sonia Palma and with a Likert scale. The results that Spearman's Rho coefficient yielded indicate that there is a positive and significant relationship ($\rho = .434$; $p = .000$) between the research variables, that is, while the greater the work environment, the job satisfaction and/or vice versa.

Keywords: Work climate, job satisfaction, police officers.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el recurso humano es lo más sustancial dentro de cualquier organización, dado que, un mejor desempeño en las tareas y servicios brindados por los colaboradores permiten generar ventajas competitivas y de ellos dependerá alcanzar los objetivos de la empresa, sólo un empleado satisfecho se dedicará a su trabajo, demostrará eficiencia y buscará cubrir las necesidades y deseos de la organización. De igual forma, se ha otorgado un valor importante a establecer mejores condiciones laborales con el fin de evitar la insatisfacción laboral o el desarrollo de enfermedades ocupacionales.

En un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y Organización Internacional de la Salud (OIT) (2021) las muertes por cardiopatías y accidentes cerebrovasculares vinculados al trabajo por jornadas de largas horas aumentaron en un 41% y 19% correspondientemente, lo cual evidencia un aumento progresivo en este factor de riesgo ocupacional y psicosocial.

Igualmente, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2021) menciona que 1 de cada 5 trabajadores puede experimentar un trastorno de salud mental, como el estrés. Estos problemas emocionales tienen un efecto directo en los centros laborales provocando un aumento del ausentismo, bajo desempeño, etc. Igualmente, se describe que los tres problemas más frecuentes de salud ocupacional son en un 37% el dolor de espalda, un 16% pérdida auditiva y el 13% por enfermedad pulmonar obstructiva crónica.

Debido a la pandemia por COVID - 19, muchos trabajadores del sector público estuvieron expuestos a situaciones peligrosas, pero quienes estaban en la primera línea de respuesta, ayudando en emergencias y velando por el mantenimiento de la seguridad pública era la Policía.

Según Torales et al. (2020), en su estudio realizado con policías en 24 países, se determinó que un 14.2% presenta estrés postraumático, el 9,6% ansiedad generalizada, un 8.5% tenía ideas suicidas, y el 5% consumía alcohol en exceso.

Cabe destacar que, los agentes policiales estuvieron a cargo del control de los ciudadanos durante los períodos de cuarentena y toques de queda, sumado a ello su función de controlar las multitudes y eventos sociales, así como la defensa de los centros de salud y supermercados, representaban una gran carga que se transformó en un estrés constante en sus distintos ambientes de trabajo.

En un estudio realizado en el Perú, se determinó que un 19.6% de los policías presentan síntomas depresivos y ansiosos (Caycho-Rodríguez et al., 2020). Por lo tanto, se pone en evidencia que es esencial para los policías o trabajadores de una organización en general, tener un óptimo y cómodo lugar de trabajo con el fin de evitar la aparición problemas físicos y emocionales, puesto que la satisfacción es un producto del clima organizacional.

El Ministerio de la Producción (PRODUCE) (2021) explica el clima organizacional como la percepción colectiva de satisfacción de los empleados sobre su contexto laboral; este proceso es esencial para generar un ambiente que favorezca el progreso del potencial de cada uno de los miembros de la empresa. De igual modo, tener un clima organizacional adecuado en las entidades públicas contribuirá al aumento de la motivación y compromiso del personal para obtener resultados positivos dentro del ambiente de trabajo.

A partir de lo anteriormente mencionado se puede formularla siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre clima y satisfacción laboral en personal policial del distrito de Jacobo Hunter, Arequipa, durante el año 2021?

El estudio es teóricamente justificable, dado que amplía y profundiza conocimientos útiles de los conceptos, ambiente laboral y bienestar del personal, teniendo en cuenta la relación que se da en la realidad en escenarios donde se aplicó, de tal forma se consiguió en alguna medida el conocimiento científico al personal policial que laboran en la institución indicada.

A nivel metodológico, los instrumentos utilizados a la realidad concreta, se ratificó la confiabilidad y validez de los instrumentos que pueden ser adaptados a diferentes escenarios donde se presentan similares problemáticas, la satisfacción laboral SL-SPC y la escala de clima laboral CL-SPL.

En el nivel práctico, los resultados que se han obtenido son indicadores alentadores para los protagonistas que permiten mejorar las relaciones del clima y satisfacción laboral.

En el plano social se enfatiza el gran valor de los conceptos de estudio que benefician a los sujetos de investigación (personal de la institución policial) por la posible intervención que recibirán para estabilizar y mejorar las relaciones dentro del centro de labores (clima y satisfacción laboral en la institución investigada).

Para el estudio de la investigación se propone el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre clima y satisfacción laboral en personal policial del distrito de Jacobo Hunter, Arequipa, 2021. En el cual los objetivos específicos son: Determinar la relación entre clima laboral con las dimensiones de satisfacción laboral expresadas en circunstancias de desempeño de tareas, desarrollo personal, relaciones sociales, políticas administrativas, beneficios remunerativos, y condiciones materiales. Determinar la relación entre satisfacción laboral con las dimensiones de clima laboral, de manera general y por dimensiones, describiendo la satisfacción laboral y por dimensiones expresadas en circunstancias físicas u orgánicas, remuneraciones, políticas dependientes, relaciones interpersonales, desarrollo individual, rendimiento en las tareas. Comparar clima laboral de manera general según edad y sexo. Comparar satisfacción laboral de manera general según sexo y edad.

En cuanto a la hipótesis general: La relación entre clima y satisfacción laboral es significativa en personal policial del distrito de Jacobo Hunter, Arequipa, 2021.

En cuanto a las hipótesis específicas son: La relación entre clima laboral con las dimensiones de la segunda variable que llegan a ser expresadas en desempeño de tareas, condiciones físicas, desarrollo personal, políticas y administrativas, beneficios laborales. La relación entre la dimensión de satisfacción laboral con las dimensiones de clima laboral es directa y significativa. Existen diferencias al relacionar clima laboral sexo y edad. Existen diferencias significativas al comparar la variable de satisfacción laboral de manera general según edad y sexo.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una búsqueda de las investigaciones previas y más recientes que se han realizado acerca de las variables de estudio, tanto a nivel internacional como nacional.

Risco (2020) tuvo como objetivo encontrar una correlación entre la satisfacción y clima laboral en la época de pandemia entre los colaboradores de Ipress III EsSalud Virgen de la Puerta. Su investigación fue descriptiva correlacional, la muestra estuvo compuesta por 104 colaboradores que respondieron encuestas de SL y CL. Entre las conclusiones obtenidas se encontró que CL tiene un nivel superior 76% en el convencional y 69.2% en el mismo SL. Se concluyó que CL y sus dimensiones de composición personal, condiciones de trabajo, comunicación, supervisión y participación laboral se correlacionaron significativamente ($p < .001$).

Lizcano y Barrios (2018) desarrollaron una encuesta en Colombia para vincular las variables de este mismo estudio en el personal de calzado Santander Pidquista. Este estudio fue correlativo, no experimental y transversal. Se tuvo como muestra a 98 empleados y las herramientas empleadas fueron la encuesta de Clima Organizacional (ECO) y la Encuesta de Satisfacción Laboral (ISL66). En relación con el resultado se encontró una correlación de .386 y una significancia de .01, lo que indica una confiabilidad del 99% y una probabilidad de error del 1%, se concluyó que existe una correlación positiva débil entre estas dos variables.

González (2016) realizó un estudio en Bogotá, cuyo objetivo general fue analizar la conexión entre el clima laboral y la satisfacción de los profesores de una institución educativa en Colombia. Participaron los 90 docentes que conformaban toda la población. Este estudio fue correlacional no experimental, teniendo un enfoque cuantitativo. Se halló que existe una relación significativa entre satisfacción docente y el clima laboral.

Torres (2015) analizó la relación entre el clima laboral y la adaptación del personal al nuevo plan nacional dado en Santiago de Cali. El estudio fue transaccional, descriptivo y de enfoque cuantitativo, asimismo se participaron 1785 personas. Los resultados manifestaron que la mayoría no está satisfecha con los

incentivos y recompensas por el trabajo realizado, es decir, no se tuvieron los cambios esperados.

A nivel nacional, Cabrera (2018) tuvo como finalidad establecer la correspondencia entre la satisfacción y el clima organizacional entre los colaboradores de entidades gubernamentales, Perú. Se evaluaron a 56 participantes mediante el cuestionario de Frederick Herzberg y la escala de Clima Laboral (CL-SPC). El resultado de esta investigación mostró una correlación significativa ($p < .05$).

Chuquipoma y Mendo (2018) examinaron la relación entre la satisfacción y el clima laboral en la Municipalidad de Jesús en Cajamarca. Para esta investigación participaron 80 personas. Y se aplicaron las pruebas empleadas en el presente estudio. Los resultados indicaron que ambas variables tienen una relación positiva y altamente significativa ($\rho: .91$; $p < .01$).

Gutiérrez y Payano (2018) determinaron el vínculo entre la satisfacción y el clima laboral en enfermeros de una clínica privada, Lima. Se estudió a toda la población de enfermeros que estaba conformada 50 sujetos. La herramienta que utilizaron fue el cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral elaborado por Rojas (2016). Los resultados mostraron correlación entre ambas variables ($\rho: .223$). En cuanto al clima se encontró que el 17.8% de evaluados opinaba que el clima era saludable, el 44,4% opinaba que había mejorado y finalmente 3 de cada 10 colaboradores opinaba que no era muy beneficioso. En la variable SL se halló que el 53.6% se encontraba satisfecho, el 11.8% dijo que se encontraba muy satisfecho, y por último el 34.7% de los colaboradores expresó insatisfacción.

Herrera (2018) tuvo como objetivo determinar el grado de correlación entre clima y satisfacción laboral de los colaboradores del restaurante Chaqchao del primer semestre del año 2018. El estudio fue correlacional descriptivo con un enfoque de tipo cuantitativo y estaba dirigido a 56 trabajadores, la muestra fue no probabilística intencional. La técnica investigativa se realizó mediante dos cuestionarios: Factores psicosociales en el trabajo académico de Noemí Silva y el

cuestionario SL-SPC de Sonia Palma Carrillo. Los resultados determinaron que el clima organizacional pocas veces tiene correspondencia con la satisfacción laboral.

Gotelli y Mansilla (2018) determinaron el grado de relación entre el clima y la satisfacción laboral en enfermeras del hospital Dos de Mayo. La investigación fue de tipo básica y utilizó un enfoque hipotético-deductivo, no experimental, transversal y correlacional. Obtuvo una muestra de 101 enfermeras de los servicios de salud, se utilizó la encuesta como herramienta principal. La investigación muestra que el nivel de SL es efectivo produciendo un buen CL, el 40% indica que es moderado, por lo que SL es moderado, $r = .373$, comparado con un nivel de significación de $.000$. Se concluye que existe una relación directa entre las variables estudiadas.

Cartagena y Peña (2019) tuvieron como finalidad obtener la correlación que llega a existir entre la satisfacción y el clima organizacional del personal de asistencial en un centro de atención médico gubernamental, Lima. Se aplicó una encuesta a 63 participantes, entre licenciados y técnicos de enfermería por medio de dos pruebas; la escala SL-SPC 1999 que llegó a medir SL y el formulario del Minsa para clima laboral. Los hallazgos estadísticos muestran un Rho de Spearman $= .455$ y el valor de $p = .000 < .05$; por lo tanto, concluyeron que existe una baja correlación entre las variables estudiadas.

Chiavenato (2000) conceptualiza al clima laboral u organizacional como la suma de los estímulos del entorno organizacional que constituyen los miembros de una institución, una empresa u organización adquiridos, captados o experimentados. El mismo autor menciona que el clima laboral tiene un impacto directo sobre el comportamiento de los trabajadores. Palma (2004) mencionó que el clima laboral es la calidad del ambiente de trabajo e impacta directamente sobre la satisfacción laboral de los colaboradores, es decir, el buen clima laboral orienta hacia el éxito de la institución, mientras que, un clima inadecuado genera malestar y un rendimiento laboral bajo.

Según Brow y Moberg (1999) el clima laboral es una serie de propiedades del ambiente interno, su organización y cómo los trabajadores lo perciben. Por lo tanto,

el ambiente laboral físico y sociocultural es el escenario donde labora el personal, esta realidad ejerce influencia en el comportamiento de este.

Brunet (2014) divide en tres categorías a los factores que influyen en el entorno laboral: factores psicológicos individuales, que implican procesos mentales, por ejemplo, necesidad de implementar interacciones sociales que generen afinidad entre colaboradores. El segundo es el factor de grupo, donde el clima se define como la percepción colectiva de la realidad que surge en un grupo. Por último, los factores organizativos, los cuales indican que las organizaciones son políticas específicas que pueden afectar el clima interno.

Se considera que el clima organizacional es la especificidad que distingue a una entidad de otra, la cual persiste en el tiempo y tiene un impacto en el comportamiento de los empleados en una organización; también consideran puede ser conceptualizado como un conjunto de características propias de la organización (Chirinos et al., 2018). Asimismo, está orientado a las peculiaridades del ambiente de trabajo y a las condiciones que influye directamente en las funciones que desempeñan, por tanto, es relevante brindar un ambiente de trabajo adecuado que permita a sus colaboradores trabajar correctamente (Ugarte et al., 2015).

Palma (2005) menciona que existe una gama de factores o dimensiones que conforman un clima laboral u organizacional. La autorrealización es la percepción que tienen los colaboradores de su lugar de trabajo, es decir, donde desarrollan sus tareas diarias con la finalidad primordial de fomentar el crecimiento íntegro, desarrollo personal y profesional. La participación laboral es la demostración del cumplimiento efectivo y el progreso productivo de una organización a través de los valores y responsabilidades organizacionales. La supervisión hace referencia a la función y significado de los superiores en el seguimiento del desarrollo de la fuerza laboral dentro de la organización. La comunicación se refiere a la velocidad, el flujo, la coherencia, la claridad, la precisión y el grado de relevancia de la información relevante para el funcionamiento interno de una organización. Las condiciones laborales son el reconocimiento del mecanismo de la industria para proveer los recursos económicos, materiales y psicosociales y con esto cumplir con las tareas asignadas a los trabajadores.

Según Chiavenato (2000) el bienestar del personal está condicionado por el grado de satisfacción que el personal muestra en su trabajo y guarda relación con diversos factores internos y externos de la institución.

Por otro lado, Gonzales (2006, citado por Álvarez-Santos et al., 2017) define el concepto de satisfacción laboral como actitudes de las personas hacia la tarea dada dentro de la empresa, dichas actitudes definen las características del trabajo realizado por el personal que lo ejecuta con satisfacción. Las actitudes son una disposición favorable o desfavorable ante el trabajo que lleva a cabo y del ambiente donde se da lugar, las actitudes no son neutrales, sino que están determinadas en primer lugar de la realidad interna de la organización y su inferencia de factores externos a la organización.

En resumen, la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes que emite el trabajador hacia su empleo y está condicionado por las compensaciones del trabajo, la forma de supervisión, condiciones de trabajo, comunicación, salario entre otros factores. Es a la vez el grado de conformidad y agrado de los empleados respecto al ambiente laboral donde se encuentra. En otras palabras, la satisfacción laboral es el aspecto que indica la calidad de servicio y desarrollo organizacional significativo, donde el trabajador experimenta sensación de bienestar al lograr la armonía y el equilibrio de los fines anhelados. En este sentido la satisfacción y las condiciones laborales constituyen pilares básicos o casi determinantes para la calidad del comportamiento organizacional porque se manifiestan en una serie de emociones, sentimiento a favor o en contra por parte de los empleados. Una persona que siente satisfacción es más productiva porque tiene actitudes positivas hacia la empresa, mientras los empleados que sienten insatisfacción son poco productivos.

La satisfacción y el clima laboral son estudiados en la teoría bifactorial de Herzberg (1959, citado por Pineda, 2019) donde se relacionan las actitudes de los colaboradores con las condiciones laborales. Se establece que existen dos factores que viabilizan el comportamiento del trabajador. Las condiciones que guían las conductas de los humanos son los factores de higiene y los factores motivacionales. Los factores de higiene están compuestos por el sueldo y beneficios; políticas de empresa; organización; relación; nivel social; seguridad laboral; crecimiento,

madurez y revaloración. Mientras que los factores motivacionales están relacionados con la promoción, responsabilidad, logros, independencia laboral y reconocimiento. Estos factores son condiciones que generan satisfacción laboral en los colaboradores de una organización de bienes y de servicios. En este sentido el bienestar social en una organización es una realidad compleja de interacciones interdependientes, complementarias de múltiples componentes de diversidad y unidad.

La satisfacción laboral es un atributo psicológico que se caracteriza por el nivel de satisfacción laboral que tiene los empleados sobre su lugar de trabajo, y en la cual se consideran cuatro factores principales, incluidos los aspectos económicos, las interacciones, los aspectos del entorno laboral y la realización personal, incluidos el salario, las horas de trabajo, las condiciones laborales y los recursos humanos (Shaju y Subhashini, 2017).

La satisfacción laboral es una opinión subjetiva que incluye cómo se siente uno acerca de su trabajo y la organización que lo emplea. Además, se asocia con la eficiencia, la estimulación, el desempeño y la satisfacción con la vida, por lo que también puede conceptualizarse como una etapa emocional placentera que se deriva de la experiencia laboral (Abuhashesh, Al-Dmou y Masa"deh, 2019).

La satisfacción laboral es el factor más importante para comprender la motivación, la eficacia, la retención y el desempeño de los empleados. El entorno de trabajo está relacionado con las emociones de un individuo, su actitud u orientación laboral puesto que, los empleados insatisfechos muestran baja productividad, robos, turnos nocturnos y alto ausentismo (Shaju y Subhashini, 2017).

McGregor (1966) citado por Chiavenato (2011) define que las personas contentas corresponden a una organización donde existe un clima de mayor libertad, apertura con una supervisión abierta y participativa. El autor plantea concepciones teóricas: X y Y. La teoría X implica que las personas a quienes no les gusta trabajar deben ser vigiladas a fin de que logren el objetivo, mientras que la teoría Y menciona que los sujetos que tienen intereses intrínsecos en su labor tienen iniciativa y creatividad. En consecuencia, según la teoría Y, el ser humano

no es pasivo y no es adverso a los principios y objetivos de la organización, por el contrario, tiene motivación básica potencial y está plenamente capacitado para elaborar con eficacia, eficiencia y asumir responsabilidades.

La variable o concepto satisfacción laboral contiene 7 dimensiones: condiciones físicas, está relacionada con la infraestructura material de la organización en donde se desarrollará una actividad laboral cotidiana como una condición necesaria que facilitan la actuación de los componentes sociales de la organización. Beneficios laborales y organizativos está dado por el salario y reconocimiento salarial o pago por el trabajo realizado por el personal, lo cual es una condición estimulante para la satisfacción de este. Políticas administrativas, está relacionado con el grado de aceptación de los empleados a las reglas y normas que establece la institución que regula las relaciones laborales dirigidas claramente a los trabajadores. Relaciones sociales hace referencia al grado de simpatía con las personas que se comparte actividades y labores. Desarrollo personal, circunstancias y ambiente favorable hace mención del desarrollo del trabajador y a las oportunidades que favorecen significativamente su autorrealización como persona. Desempeño de tareas significa la evaluación que se hace al trabajador en relación con las tareas que realiza dentro de la organización (Calcavante, 2017).

En resumen, la conexión entre las variables de estudio tiene que ser armónica, óptima y simétrica para alcanzar el éxito en la productividad, de lo contrario la organización puede empobrecer en su función efectiva y puede afectar su estabilidad y productividad.

Por consiguiente, se plantea fortalecer la calidad del clima y satisfacción laboral puesto que, ambas variables no actúan en el vacío sino en una realidad concreta observable, medible, e interpretable. Precisamente lo que sucede en una realidad concreta, en este caso, en la comisaría del distrito de Jacobo Hunter localizada en la ciudad de Arequipa. En esta comisaría se encuentra el personal policial configurado en una institución, cuyo objetivo es guardar el orden interno de la sociedad, proteger a los ciudadanos y hacer respetar sus derechos. La

organización policial es rígidamente jerarquizada y creada para guardar el orden interno del país.

La policía es la seguridad y el orden en todo el país, además, mantienen la estabilidad social y prestan ayuda a la comunidad conforme a las normas, principios y finalidades establecidas por la institución policial. En ese sentido, el objeto de estudio que es la comisaría del distrito de Jacobo Hunter de Arequipa es compleja por lo cual se ha separado la problemática de clima institucional y satisfacción laboral con el propósito de examinar la correlación entre estos conceptos y en qué medida contribuye en la armonía y equilibrio institucional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica o pura, dado que tenía como objetivo recoger información completa mediante el conocimiento de los aspectos primordiales de las variables de estudio (CONCYTEC, 2018). Asimismo, fue de tipo descriptivo, dado que busca caracterizar a los policías del Distrito Jacobo Hunter con el fin de establecer la relación entre el clima y la satisfacción laboral en su centro de labores.

Diseño de investigación

Considerando la naturaleza de la presente investigación, el diseño fue correlacional, puesto que estuvo encaminado a determinar la relación entre las dos variables en una grupo y área específica (Hernandez-Sampieri y Mendonza, 2018).

3.2. Operacionalización de las variables

Variable 1: Clima laboral

Definición conceptual: Clima laboral consiste en la visualización del personal con respecto a su escenario con los vinculados como posibilidades de ejecución del trabajador comprometido con la tarea dada y la supervisión que ve la facilidad a la información vinculada con su labor en relación con el resto de los trabajadores y aspectos laborales que facilita el desarrollo de su tarea (Palma, 2004).

Definición operacional: Clima laboral está configurado por cinco factores, donde se ha utilizado la ESCALA CL-SPC de medición elaborado por Palma (2005) con escala de Likert comprendida en su versión final con un total de 50 ítems, cuyo puntaje varían entre (50-89) muy desfavorable; desfavorable (90-129); media (130-169); favorable (170-209); muy favorable (110-250). Todo lo indicado son alcanzados mediante un cuestionario y escala ordinal (Palma, 2005).

Dimensiones: Establece cinco dimensiones: realización laboral (1,16,21,6,11,26, 31,46,41,36); Involucramiento Laboral (2,7,17,12,22,32,27,47,42,

37); Supervisión (3,8,18,13,28,23,38,33,48,43); Comunicación (4,9,19,14,29,24,39,34,49,44) y Condiciones Laborales (5,15,10,25,20,35,30,45,40,50).

La escala de medición: Fue de Likert. Estructurada por 50 preguntas, donde se aplicó la escala ordinal.

Variable 2: Satisfacción aboral

Es el resultado de diversas actitudes del personal ante su trabajo, además los aspectos como el acompañamiento, la evaluación, asensos, compañeros de labor, sueldos y los espacios de trabajo (Blum y Naylor, 1988).

Definición operacional: Esta variable 2 está formado por siete dimensiones, se ha utilizado la ESCALA CL-SPC, diseñado por Palma (2005), técnica de Likert a un total de 36 ítems, cuyos puntajes varían y son: Alta Satisfacción (0-92), Parcial Satisfacción (93-111); Regular (112-148); Parcial Satisfacción (149-167); Alta Satisfacción (168+). Estos son alcanzados por cuestionario escala Ordinal.

Dimensiones: establecen siete dimensiones o factores: Condiciones físicas y/o materiales (13,1,28,21,32), Beneficios Laborales y/o remunerativos (22,14,7,2), Políticas administrativas (8,17,15,33,23); Relaciones Sociales (9,3,24,16); Desarrollo Personal (10,4,25,18,34,29); Desempeño de tareas (5,19,11,26,35,30) y Relación por la autoridad (6,36,27,20,31,12) (Palma, 2005).

La medición fue con el uso de escala de Likert conformado por 36 preguntas o ítems a nivel de escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población del estudio está conformada por todo el personal policial de una comisaría, siendo un total de 146 colaboradores para el estudio.

Muestra

Para calcular la muestra del estudio se consideró la población de 146 colaboradores, se realiza un muestreo probabilístico donde se obtuvo una muestra de 106 policías.

Los criterios para la conformación de la muestra de estudio fueron la inclusión y la exclusión.

Muestreo

Arias (2006) califica este proceso como la selección donde se excluye la probabilidad de que los sujetos de la población se integren a la muestra.

Entonces, por la pertinencia del estudio se reunió a los efectivos policiales de la comisaria de Jacobo Hunter, cuyo tipo de muestro fue probabilístico, siendo 106 efectivos policiales.

Los criterios de inclusión

- La población de ambos sexos
- Policías de tránsito y no de tránsito
- Policías dispuestos de contestar el cuestionario. Por otro lado

Los criterios de exclusión se han tomado en cuenta lo siguiente:

- Policías que no laboran en el distrito
- Policías que estaban dispuestos de contestar el cuestionario.
- Policías que están de vacaciones
- Policías que están suspendidos

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de encuesta, para esto ha diseñado el cuestionario, instrumento con lo cual se ha acopiado los datos que fueron analizados e interpretados. El proceso fue virtual, por motivo de crisis sanitaria. Por otro lado, el guardar el anonimato de los participantes, nos facilitó el trabajo. La información con almacenados en la técnica de base de datos.

Instrumentos

Ficha técnica 1

Nombre	: Escala de Clima Laboral (CL-SPC)
Autores	: Sonia Palma Carrillo
Procedencia	: Lima - Perú 2003
Administración	: Individual
Tiempo	: 10 min.
Estructuración	: Cinco dimensiones, 36 ítems
Aplicación	: Adultos

Reseña histórica:

Sonia Palma (SP) elaboró la escala CL-SPC. En un instrumento diseñado por la técnica Likert con un total de 50 ítems para explorar la variable de clima laboral, que fue delimitada operacionalmente como visualización del trabajador al ambiente donde labora con relación con los aspectos articulados como las viabilidades de una aplicación individual, el involucramiento con la información vinculados de su labor en correspondencia con los compañeros de trabajo, y las condiciones, objetivos que le favorece en el cumplimiento eficaz y en la tarea.

Son cinco aspectos que condicionan al análisis estadísticos y cualitativos.

Consigna de aplicación:

- Lee con atención y cuidadosamente cada idea expuesta, en realidad se acepta inexistencia de respuesta bueno o mala, lo que pasa es la forma de actuar y sentir en momento concreto

Calificación e interpretación

La calificación del estudio se encuentra en función de una escala de uno a cinco (escala de Likert), el valor máximo puede llegar a 250 puntos en la escala total, repartido en 50 puntos por cada uno de los aspectos.

La interpretación o significación de los datos actualizados es a la luz de marco teórico conceptual del investigador.

Validez

La versión previa está constituida por de 66 ítems sometido al test de Kaiser-Meyer Olkim sacando un nivel de 0.980 que verifico la muestra es adecuada para los efectos de análisis factorial.

Confiabilidad

A través Alfa de Cronbach y Guttman, correlacionados de 97 y 90 respectivamente; que nos conduce a inferir la evidencia interna de los datos, lo cual nos asegura afirmar la confiabilidad del instrumento.

Ficha técnica 2

Nombre : Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Autora : Palma (2005)

Procedencia : Perú – 2005

Administración : Personal y social

Tiempo : Oscila 25-30 minutos

Estructuración : Son cuatro componentes

Aplicación : Mayores

Reseña histórica:

La escala SL-SPC fue creada por Palma (2005) basado en la escala de Likert de su versión ultima son de siete factores:

Escenario físicos o materiales; beneficio laboral, remuneraciones; políticas de gestión; relaciones interpersonales, etc. El valor de la prueba se concretó con la correlación que se presenta en la escala SL-SPC con el cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota en una submuestra de 300 empleados. La variable es de 0.05

de confianza del instrumento y se hizo la fórmula de Alfa de Gnonbatchilim- donde el total permitió determinar la confiabilidad, que es de 0.79. La prueba consta de 36 ítems.

Consigna de aplicación:

Se alcanzará indicaciones:

- Lee con atención y cuidadosamente cada idea expuesta.
- Tenga en cuenta que no hay respuesta buena o mala, solo se desea conocer lo que piensa y actúa en condiciones ambientales concretas.

Calificación e interpretación

La aplicación del instrumento fue virtual, en lo cual se debe dirigir la calificación en el sistema para el logro de puntuaciones por factores y con la escala de satisfacción laboral. De acuerdo con las reglas técnicas de 1 a 5 puntos, con un total de 350 puntos máximo y de 36 en las dimensiones. Los conceptos diagnósticos concretados para el instrumento están sustentados en la puntuación directa que se toma como criterio donde la mayor puntuación es más positivo de la investigación la del medio ambiente y a menor visualización de puntuación se interpreta de modo contrario. La validez y confiabilidad fueron positivas 0.05 entre siete aspectos de satisfacción del trabajador.

Confiabilidad

Según Palma (2005) la confiabilidad de instrumento determinado se hizo con el recurso humano de una empresa limeña a través del método de consistencia interna logrando hallazgos superiores a 8 para la confianza de Cronbach y Guttman.

3.5. Procedimientos

La información obtenida mediante la aplicación de instrumentos de clima y satisfacción laboral se solicitó con la autorización de la persona encargada de la organización, a quien se le entregó previamente los instrumentos, adjuntando la credencial de estudiante de la universidad de César Vallejo. Antes de aplicar se hicieron las coordinaciones necesarias con la autoridad y colaboradores. Luego, el instrumento fue aplicado de modo individual y virtual, con el consentimiento

voluntario de los colaboradores a condición de confidencialidad y anonimato de los participantes que se protegieron en secreto de los datos proporcionados de los encuestados.

3.6. Métodos de análisis de datos

En el análisis de los datos se realizó la estadística inferencial a través de software SPPSS en su última versión para obtener la correlación de las variables de estudio para determinar la relación de dichas variables. La tabulación de datos se hizo mediante la hoja de cálculo de Microsoft Excel y posteriormente se ingresaron los datos al programa anteriormente mencionado. Se obtuvo el Alfa de Crombach para conocer la confiabilidad de los instrumentos y se aplicó la estadística descriptiva confirmatoria y exploratoria de la investigación.

Por un lado, por el análisis estadístico correlacional se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, con lo cual mayor potencia estadística y ajusta la normalidad cuyos resultados dispone estadísticos no para métricos, con lo cual concreto el factor de correlación R.H.O de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

La aplicación de los instrumentos a la población de estudio fue con previo consentimiento y aceptación voluntaria de ellos, cuyas respuestas son anónimas, es decir, no se les ha exigido su identidad.

Por otro lado, se ha tenido respeto a la propiedad intelectual, y al citar a los autores de esta manera se ha evitado el plagio al cual consideramos robo según el código de ética de la universidad Cesar Vallejo.

El colegio de psicólogos del Perú en su artículo 24, precisa que todo estudio debe ser con la aceptación voluntaria del participante que finalmente esta investigación en la parte formal se ha basado en las normas de la American Psychological Association (APA).

IV. RESULTADOS

Tabla 01

Prueba de normalidad para clima laboral y satisfacción laboral

	KS	gl	Sig.
Realización Personal	0.088	106	0.041
Involucramiento Laboral	0.121	106	0.001
Supervisión	0.084	106	0.063
Comunicación	0.103	106	0.008
Condiciones Laborales	0.102	106	0.008
CLIMA LABORAL	0.076	106	0.154
Condiciones Físicas	0.173	106	0.000
Beneficios Laborales	0.176	106	0.000
Políticas Administrativas	0.113	106	0.002
Relaciones Sociales	0.173	106	0.000
Desarrollo Personal	0.212	106	0.000
Desempeño Tareas	0.141	106	0.000
Relación con la Autoridad	0.166	106	0.000
SATISFACCIÓN LABORAL	0.141	106	0.000

Nota: n: muestra; KS: Kolmogorov smirnow; p: Nivel de significancia

La prueba de normalidad que se muestra en la Tabla 01 bajo el método estadístico de Kolmogorov Smirnow, indican que la mayoría de las dimensiones, así como en uno de los puntajes totales de las escalas, la distribución de la muestra no se ajusta a una distribución normal, ya que el valor es ($p < 0.05$) por lo tanto se utilizaran estadísticos no paramétricos para la contratación de hipótesis (González et al., 2017).

Tabla 02*Relación entre clima laboral y satisfacción laboral*

<i>n</i> =106		Satisfacción laboral
Clima laboral	<i>r_s</i>	.438**
	<i>p</i>	.000
	<i>r</i> ²	.191

Nota: *n*=muestra, *r_s*=Rho de Spearman, *p*=probabilidad de significancia, *r*²=tamaño del efecto.

En la Tabla 02, muestra una relación directa y muy significativa entre ambas, es decir que a mayor clima laboral existirá mayor satisfacción laboral e inversamente ($\rho = .438$; $p < .05$), por otro lado, se aprecia que en el nivel de correlación arroja una intensidad formidable, dado que el valor fluctúa entre .40 a .50 (Mondragón, 2014).

Tabla 03*Relación entre el clima laboral y las dimensiones de satisfacción laboral*

n= 106		Clima Laboral
Condiciones Físicas	Rs	,310**
	P	.001
	r ²	.096
Beneficios Laborales	Rs	,321**
	P	.001
	r ²	.103
Políticas Administrativas	Rs	-,284**
	P	.003
	r ²	.080
Relaciones Sociales	Rs	,370**
	P	.000
	r ²	.136
Desarrollo Personal	Rs	,349**
	P	.000
	r ²	.121
Desempeño Tareas	Rs	,448**
	P	.000
	r ²	.200
Relación con la Autoridad	Rs	,510**
	P	.000
	r ²	.260

Nota: n=muestra, rs= Rho de Spearman, p=probabilidad de significancia, r²=tamaño del efecto.

La Tabla 03, muestra correlación directa y significativa entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el total de clima laboral, es decir que mientras más fuertes sean las dimensiones de satisfacción laboral, el clima va incrementarse. C. Físicas (rho=.310; p<.05), B. Laborales (rho=.321; p<.05) R. Sociales (rho=.370; p<.05), D. Personal (rho=.349; p<.05), D. Tareas (rho=.448; p<.05), y R. Autoridad (rho=.510; p<.05) asimismo, se aprecia que la mayoría sostienen una correlación con una intensidad moderada, dado que el valor oscila entre .30 a .70 (Mondragón, 2014). También se evidencia una correlación inversa y significativa entre una de las dimensiones de la satisfacción laboral P. Administrativas y el total de clima laboral (rho=-.284; p<.05), es decir a mayor P. Administrativas, menor será el clima laboral y viceversa. Asimismo, algunos valores alcanzaron un puntaje de .078 hasta .093 lo que indica que es pequeño ya que los valores son menores a .20 (Cohen, 1988).

Tabla 04*Relación entre satisfacción laboral y las dimensiones de clima laboral*

		Satisfacción Laboral
Realización Personal	rs	,449**
	p	.000
	TE	.
Involucramiento Laboral	rs	,424**
	p	.000
	TE	.
Supervisión	rs	,441**
	p	.000
	TE	.
Comunicación	rs	,371**
	p	.000
	TE	.
Condiciones Laborales	rs	,402**
	p	.000
	TE	,449**

Nota: n=muestra, rs= Rho de Spearman, p=probabilidad de significancia, TE=tamaño del efecto.

La Tabla 04, muestra y significativa entre las dimensiones del clima y el total de satisfacción laboral, es decir que mientras más fuertes sean las dimensiones de clima laboral, la satisfacción en el trabajo va a incrementarse R. Personal ($\rho=.449$; $p<.05$), I. Laboral ($\rho=.424$; $p<.05$) Supervisión ($\rho=.441$; $p<.05$), Comunicación ($\rho=.371$; $p<.05$) y Cond. Laborales ($\rho=.402$; $p<.05$), asimismo, se aprecia que la mayoría mantienen una correlación con una intensidad moderada, dado que el valor fluctúa entre .30 a .70 (Mondragón, 2014). Por otro lado, se definió que el resultado debe ubicarse de .135 hasta .194 lo que muestra que es menor, dado que los valores son mínimos a .20 (Cohen, 1988).

Tabla 05*Comparación del clima laboral, según el sexo*

	Sexo	N	Rango promedio	u	P
Clima Laboral	Mujer	34	51.76	1165.000	.690
	Hombre	72	54.32		

Nota: n: muestra; U: U de Mann Whitney; p: nivel de significancia.

En la Tabla 05, para la diferencia del clima laboral, muestran que el nivel de significancia es mayor ($p > .05$), afirmando que no existen contrastes significativos en el sexo. Este resultado significa que el sexo no determina un mejor clima laboral en el personal policial.

Tabla 06*Comparación del clima laboral, según la edad*

	Edad (años)	N	Rango promedio	H	P
Clima Laboral	18 - 28	18	59.39	1.810	.771
	29 - 38	26	54.27		
	39 - 48	19	47.82		
	49 - 58	24	50.21		
	59 a mas	19	56.71		

Nota: n: muestra; H: Kruskal Wallis; p: nivel de significancia.

En la Tabla 06, muestra que la variable clima laboral, posee un nivel de significancia mayor ($p > .05$), lo que muestra que no existen diferencias significativas según la edad. Este resultado significa que la edad no determina un mejor clima laboral en el personal policial.

Tabla 07*Comparación de la satisfacción laboral, según el sexo*

	Sexo	N	Rango promedio	u	p
Satisfacción	Femenino	34	57.26	1096.000	.386
Laboral	Masculino	72	51.72		

Nota: n: muestra; u: U de Mann Whitney; p: nivel de significancia.

En la Tabla 07, para el total de satisfacción laboral, posee un nivel significativo mayor ($p > .05$), este resultado indica que no existen diferencias significativas en el sexo. Este resultado significa que el sexo no determina una mejor satisfacción laboral en el personal policial.

Tabla 08*Comparación de la satisfacción laboral, según la edad*

	Edad	N	Rango promedio	H	p
Satisfacción Laboral	18 a 28	18	46.47	9.231	.056
	29 a 38	26	64.87		
	39 a 48	19	41.03		
	49 a 58	24	60.15		
	59 a más	19	48.68		

Nota: n: muestra; H: Kruskal Wallis; p: nivel de significancia.

En la Tabla 08, se evidencia que la variable satisfacción laboral, tiene un nivel de significancia mayor ($p > .05$), esto muestra que no existen diferencias significativas en la edad. Este resultado significa que la edad no determina una mejor satisfacción laboral en el personal policial.

Tabla 09*Niveles del clima laboral*

Niveles	f	%
Bajo	25	23.58
Moderado	49	46.23
Alto	32	30.19
Total	106	100.00

f: frecuencia; %: porcentaje

En la Tabla 09, muestra las frecuencias y porcentajes del clima laboral. Se aprecia que el nivel predominante es el promedio con 46.23%, seguido de un 30.19% en nivel alto y un 23.58% en nivel bajo.

Tabla 10*Niveles de la satisfacción laboral*

Niveles	f	%
Bajo	21	19.81
Moderado	46	43.40
Alto	39	36.79
Total	106	100.00

f: frecuencia; %: porcentaje

En la Tabla 10, muestra las frecuencias y porcentajes de la satisfacción laboral. Se aprecia que el nivel predominante es el promedio con 43.40%, seguido de un 36.79% en nivel alto y un 19.81% en nivel bajo.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo principal de la investigación, se encontró la correlación entre las variables clima laboral y satisfacción laboral. La relación moderada baja entre ambas variables es verdadera y altamente significativa ($r_s: .438; p < .05$) y, por tanto, existe una correlación. Estos resultados son parecidos a los encontrados por González (2016) halló que existe un vínculo estrecho entre las variables mencionadas ($p < .05$). Asimismo, Herrera (2018) encontró relación significativa en ambas variables ($p < .05$). Por otro lado, Torres (2014) indicó que la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional es baja.

Para el primer objetivo específico, se encontró una correlación directa y significativa entre todas las dimensiones de satisfacción laboral y el total de clima laboral, es decir, mientras más fuertes sean las dimensiones de satisfacción laboral, el clima va a incrementarse; por otra parte, la mayoría presentó una relación de intensidad moderada. Este resultado es similar al de Cabrera (2018) el cual demostró una relación significativa entre satisfacción y clima laboral. Mientras que Chuquipoma y Mendo (2018) determinaron que la relación entre ambas variables era positiva y altamente significativa.

Para el segundo objetivo específico, se encontró una correlación directa y significativa entre las dimensiones del clima laboral y el total de satisfacción laboral. De igual manera, Gotelli y Mansilla (2018) indican que el nivel de satisfacción laboral es efectivo produciendo buen clima laboral por lo cual se determina que existe una relación directa entre las variables estudiadas.

Para el tercer objetivo específico, los datos indican que el clima laboral predominante es el promedio con 46.23%, seguido de un 30.19% en nivel alto y un 23.58% en nivel bajo. Estos resultados son similares a los encontrados por Gutiérrez y Payano (2018) donde el 44.4% de encuestados afirmó que el clima laboral había mejorado. Asimismo, el estudio realizado por Risco (2020) indica que el clima laboral se encuentra en un nivel superior. En esta investigación se pudo determinar que los policías muestran una realización personal promedio ya que se les permite desarrollarse de manera adecuada y efectiva en su desarrollo personal dentro de la institución. De acuerdo con el involucramiento laboral se sienten más

comprometidos con la institución al ser respaldados por el jefe y ser parte de las actividades a realizarse. Respecto a las condiciones laborales se tiene un déficit en la institución, no se cuenta con la infraestructura adecuada en las áreas administrativas y existe una falta de implementación en la indumentaria para los efectivos policiales.

Para el cuarto objetivo específico, muestra las frecuencias y porcentajes de la satisfacción laboral, donde se evidencia que el nivel predominante es el promedio con 46.23%, seguido de un 28.30% en nivel alto y un 25.47% en nivel bajo. Estos resultados discrepan de los hallazgos de Oliveiro y Maldonado (2018) quienes afirman que los miembros de la policía demuestran una satisfacción laboral por debajo del promedio donde el nivel más bajo se reporta en las funciones de la misma labor. Asimismo, Torres (2015) determinó que la mayoría no se encontraba satisfecha con los incentivos y recompensas por el trabajo realizado. Posiblemente estas diferencias se deban a que las condiciones físicas de la institución estudiada son adecuadas y cuenta con todos los servicios básicos y necesarios para un buen desarrollo de todas las actividades. En cuanto a los beneficios, el personal presenta una satisfacción media por el sueldo percibido ya que considera que deben ganar más por el riesgo asumido al momento de realizar las actividades diarias. La institución cuenta con políticas administrativas propias de la policía nacional las cuales en la mayoría se cumple a cabalidad. En cuanto al desarrollo personal, no se tiene una buena satisfacción laboral debida a la poca promoción que existe en la comisaría y a la capacitación que puedan acceder que les permita tener conocimientos en otros ámbitos.

Para el quinto objetivo específico, los datos muestran que el clima laboral posee significancia mayor ($p > .05$) mostrando que no existen diferencias significativas en el sexo. Estos resultados discrepan de los encontrados por Arias (2014) quien encontró que sí existen diferencias significativas según el sexo ($p < .05$). En la siguiente variable sociodemográfica se halló significancia mayor ($p > .05$), indicando que no existen diferencias significativas en la edad.

Para el sexto objetivo específico, los resultados mostraron que la satisfacción laboral posee significancia mayor ($p > .05$), mostrando que no existen diferencias

significativas según el sexo. Estos resultados discrepan de los encontrados por Arias (2014) quien encontró que sí existen diferencias significativas según el sexo ($p < .05$). En la siguiente variable sociodemográfica se halló un nivel de significancia mayor ($p > .05$) lo que indica que no existen diferencias significativas según la edad.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: En primer lugar, se halló que la relación entre ambas variables es positiva y significativa y, por tanto, existe una correlación entre el clima y la satisfacción laboral, esto indica que mientras el clima laboral sea bueno, la satisfacción laboral se verá mejor reflejado en los empleados.

SEGUNDA: Luego se verifico que existe dependencia directa y significativa entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el total de clima laboral, concluyendo que cuando el clima laboral es adecuado, las dimensiones de satisfacción se incrementan dejando satisfacción en los empleados.

TERCERA: También, se encontró que existe correspondencia directa y significativa entre las dimensiones del clima laboral y el total de satisfacción laboral siendo este positivo para el desempeño de los trabajadores creando un mejor clima laboral para el resto de los empleados.

CUARTA: También se concluye que se tiene un clima laboral medio en realización a sus dimensiones que son personal (36), involucramiento laboral (39), supervisión (37), Comunicación (36) y condiciones laborales (36) que se encuentran en un nivel medio.

QUINTA: También se concluye que las dimensiones de la satisfacción laboral presentan un nivel alto en desarrollo personal (24); un nivel de satisfacción media en condiciones físicas (17), políticas administrativas (14), relaciones sociales (14), relación con la autoridad (21), desarrollo personal (24); y un nivel de satisfacción baja en desempeño de tareas (18).

SEXTA: Lo mismo ocurre en el total de satisfacción laboral ni se encuentran diferencias estadísticamente significativas según el sexo, ni la edad, lo que significa que estas variables no determinan una buena o mala satisfacción laboral.

SÉPTIMA: Lo mismo ocurre en el total de satisfacción laboral ni se encuentran diferencias estadísticamente significativas según el sexo, ni la edad, lo que significa que estas variables no determinan una buena o mala satisfacción laboral.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Realizar la medición de la satisfacción y clima laboral del personal policía cada cierto periodo y así valorar su trabajo reconociendo de manera oportuna los aportes que han favorecido a conseguir las metas, optimizar de los procesos y el rendimiento.

SEGUNDA: Fomentar el cambio de ideas modificando la actitud de los jefes directos y así motivar a los trabajadores en fortalezas positivas donde la organización será la más beneficiada con estas nuevas decisiones

TERCERA: Poner actividades recreativas donde se utilicen dinámicas en las cuales se busque la integración de los colaboradores, utilizando el juego de roles, logrando en el grupo mejor integración y participación generando confianza y compromiso con todos.

CUARTA: Hacer una modificación de las tareas asignadas, de esta forma se evitará caer en la rutina y la carga laboral se hará menos pesada, lo mismo con los horarios, haciéndolos rotativos y generando menos monotonía.

REFERENCIAS

- Abuhashesh, M., Al-Dmou, R., & Masadeh, R. (2019). *Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions*. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-23.
- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: Mc GrawHill.
- Alles, M. A. (2012). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencia*. Buenos Aires.
- Álvarez-Santos, L., Álvarez-López, L., y De Miguel-Guzmán, M. (2017). Variables que inciden en la mejora de la satisfacción laboral en hospitales de Holguín. *Ciencias Holguín*, 23(1), 90-105. <https://www.redalyc.org/journal/1815/181549596005/movil/>
- Apancho, G. y Condori, K. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cirugía y centro quirúrgico, hospital regional Honorio Delgado*. Universidad Nacional de san Agustín de Arequipa, Perú.
- Arévalo, P., Tapia, E. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de Salud de la liga contra el Cáncer*, Lima: Univ. Priv. Norbert Wiener, Perú.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Brunet, L. (2014). *E clima de trabajo en ls organizaciones*. Mexico: Trillas.
- Cabrera, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*. Lima.
- Cartagena, Y., y Peña, J. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins–ESSALUD*. Lima. 2018. <http://hdl.handle.net/20500.12952/4138>

- Casana, V. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego, Perú.
- Castillo, N. (2014). *Clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos de una empresa privada*. Lima: Universidad Católica del Perú.
- Cavalcante, J. (2005). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil). Universidad Autónoma de Barcelona. <https://www.tdx.cat/handle/10803/5042#page=1>
- Caycho-Rodríguez T., Carbajal-León, C., Vilca, L., Heredia-Mongrut, J. y
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. 2d° Edic. México: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato. (2000). *Administración de Recursos Humanos (5° ed. ed.)*. México: Mc Graw Hill.
- Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). *El clima organizacional en el emprendimiento sostenible*. Revista EAN(84), 43-61.
- Chuñá, O. (2015). *Optimización del clima institucional para alcanzar desempeños exitosos que impacten positivamente en la calidad del servicio*. Bogota, Colombia.
- Chuquipoma, O., y Mendo, L. (2018). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jesús*. Cajamarca.

- Contreras, M. (2014). *Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención*. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Del Rio Mendoza J, Munares A, Montalvo H. (2014). *Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica*. Revista Médica Panacea 3(1), 11-14.
- Fernández, M. (1999). *Diccionario de Recursos Humanos*. México: Díaz de Santos.
- Figuroa, O., Sosa, J., Ruiz, J., y Rivera, J. (2015). *Modelo para la evaluación de la satisfacción laboral en una organización policial*. Puerto Rico.
- Fuentes, S. (2016). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad Industrial /Organizacional*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar; Guatemala.
- Gallegos, M. (2020). Covid-19 y salud mental en policías peruanos: resultados preliminares. Acta Med Peru. <https://doi.org/10.35663/amp.2020.373.1503>
- García, M. (2018). *Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual*. Cuadernos de administración, (42), 43-61. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>.
- González. (2016). *Clima Laboral y Satisfacción Laboral en docentes*. Bogotá.
- Gotelli, J., y Santamaría, M. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en los servicios de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14139>
- Gutiérrez, A., y Payano, C. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de la clínica San Juan De Dios, Lima 2018*. Lima.
- Guzmán, A. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global*. Lima.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández-Sampieri, R., y Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Herrera, M. (2018). *El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de Chaqchao en Arequipa en el primer semestre del 2018*. Arequipa.
- Hinojosa, C. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses*. Valparaíso: Universidad de Playa Ancha.
- Huamán, G. y Ramos, J. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal adscrito al centro de salud Ascensión Huancavelica*. Universidad Nacional de Huanca.
- Huamani, G., y Rodríguez, J. (2017). *Características comportamentales de la personalidad situacional y motivación laboral*. Arequipa.
- Landy y Conte. (2005). *Psicología Industrial: Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Likert, J. (1967). *Clima Organizacional*. Ed. Interamericana. New York: EUA.
- Litwin y Stinger. (1978). *Clima organizacional*. Nueva York.
- Lizcano, N., y Barrios, A. (2018). Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral en tres empresas de calzado de Piedecuesta, Santander. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/5263>
- Locke, E. (1976). *Naturaleza y causas de la satisfacción laboral*. Chicago.
- Ministerio de la Producción (2021). PLAN DE ACCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL PRODUCE 2021- 2022. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2049692/b%29.2.1%20PLAN%20DE%20ACCI%C3%93N%20CLIMA.pdf.pdf>

- Ministerio de Salud (2008). *Documento técnico metodología para el estudio del clima organizacional del Ministerio de Salud*. Recuperado de http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf.
- Moberg, F., & Folke, C. (1999). Ecological goods and services of coral reef ecosystems. *Ecological economics*, 29(2), 215-233.
- Organización Internacional del Trabajo (2021). OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm
- Organización Panamericana de la Salud (2021). 10 de octubre. - Día Mundial de la Salud Mental: Salud mental en el trabajo. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=14151:10-de-octubre-dia-mundial-de-la-salud-mental-2017-salud-mental-en-el-trabajo&Itemid=42050&lang=es
- Organización Panamericana de la Salud (2021). Salud de los Trabajadores: Recursos - Preguntas Frecuentes. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es
- Palma, S. (2005). *Diagnóstico del clima laboral en trabajadores de Lima Metropolitana*. Revista de Psicología. Lima, Perú: URP.
- Palma, S. (2005). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC*. *Materiales*, 13,56.
- Pérez, N. & Rivera, P. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigación de la Amazonia Peruana*. Iquitos: Universidad Nacional de La Amazonia Peruana.
- Pineda, J. (2019). Influencia del liderazgo transformacional de la directora en la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa primaria N° 70003 “Sagrado Corazón de Jesús” Puno 2018. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10367>

- Risco, J. (2020). Relación entre clima y satisfacción laboral durante el COVID-19 en trabajadores de la IPRESS III EsSalud “Virgen de la Puerta”-2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47709>
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional* (7^o ed. ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10^o ed. ed.). México: Pearson/Prentice Hall.
- Rojas Muñoz J. (2018). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho – Chosica*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Shaju, M., & Subhashini, D. (2017). *A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile Industry*, Punjab, India. *Journal of Management Research*, 9(1), 117-130.
- Torres, J. (2014). Análisis del clima laboral y adaptación al cambio organizacional del personal adscrito al Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes de la Policía Metropolitana de Santiago de Cali. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/1846/TESIS%20GRADO.pdf?sequence=1>
- Ugarte, T., Yarlequé, Y., & Fiallo, D. (2015). *La administración del talento humano*. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 10-19.
- Williams, N. J., Ehrhart, M. G., Aarons, G. A., Marcus, S. C., & Beidas, R. S. (2018). *Linking molar organizational climate and strategic implementation climate to clinicians’ use of evidence-based psychotherapy techniques: cross-sectional and lagged analyses from a 2-year observational study*. *Implementation Science*, 13(1), 1-13.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES			MÉTODO		
			Variable 1: Clima laboral.					
			Instrumento	Dimensiones	Items	Tipo y diseño		
¿Cuál es la relación entre el clima y la satisfacción laboral en personal policial del distrito de Jacobo Hunter, Arequipa, 2021?	La relación entre clima y satisfacción laboral es directa y significativa en personal policial del distrito de Jacobo Hunter, Arequipa, 2021. a) La relación entre clima laboral con las dimensiones de satisfacción laboral expresadas en Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas es directa y significativa b) La relación entre satisfacción laboral con las dimensiones de clima laboral expresados en realización personal,	Determinar la relación entre clima y satisfacción laboral en personal policial del distrito de Jacobo Hunter, Arequipa, 2021 OE1.Determinar la relación entre clima laboral con las dimensiones de satisfacción laboral (Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas). OE2.Determinar la relación entre satisfacción laboral con las dimensiones de clima laboral (Realización	Escala de Clima Laboral CL – SPL	Realización Personal.	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46.	Tipo: Descriptivo correlacional.		
				Involucramiento Laboral Supervisión.	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47. 3,8,13,18,23,28,33,38,43,48.	Diseño: No experimental de corte transversal.		
				Comunicación.	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49.	Población y muestra N=146		
				Condiciones laborales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50.			
						Variable 2: Satisfacción laboral.		
						Instrumento	Dimensiones	Items
			Escala de Satisfacción	Condiciones físicas y/o materiales	1,13,21,28,32.			

involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales, es directa y significativa	personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales).	Laboral SL – SPC	Beneficios laborales y/o Remunerativos	2,7,14,,22.
c) Existen diferencias significativas al comparar el clima laboral según sexo y edad.	OE3.Describir el clima laboral de manera general y por sus dimensiones (realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales).		Políticas administrativas	8,15,17,23,33.
. d) Existen diferencias significativas al comparar la satisfacción laboral de manera general según sexo y edad	OE4.Describir la satisfacción laboral de manera general y por sus dimensiones (condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas).		Relaciones sociales	3,9,16,24.
	OE5.Comparar clima laboral de manera general según sexo y edad.		Desarrollo personal	4,10,18,25,29,34.
	OE6.Comparar satisfacción laboral de manera general según sexo y edad.		Desempeño de tareas	5,11,19,26,30,35.
			Relación con la autoridad	6,12,20,27,31,36.

Anexo 02: Operacionalización de las variables

Variable(s)	Definición conceptual	Definición operacional	DIMENSIONES	Instrumento
Clima Laboral.	Clima laboral es el ambiente físico y cultural-social donde laboran el personal, dicha realidad ejerce influencia en el comportamiento del mismo.	Considerando la Escala de Clima Laboral CL – SPL si las puntuaciones directas son: 50-89: Muy desfavorable. 90-129: Desfavorable. 130-169: Media. 170-209: Favorable. 210-250: Muy favorable.	Realización Personal. Involucramiento Laboral. Supervisión. Comunicación. Condiciones laborales	Escala de Clima Laboral CL – SPL
Satisfacción Laboral.	Satisfacción laboral es el conjunto de funciones que realiza el individuo que generan bienestar y a la vez lo contrario. Es decir, la contradicción entre la satisfacción laboral y la insatisfacción laboral. Robbins (2006)	Considerando la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC si las puntuaciones directas son: 0-92: Alta insatisfacción. 93-111: Parcial insatisfacción. 112-148: Regular. 149-167: Parcial satisfacción. 168- +: Alta satisfacción.	Condiciones físicas y/o materiales Beneficios laborales y/o Remunerativos Políticas administrativas Relaciones sociales Desarrollo personal Desempeño de tareas Relación con la autoridad	Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC

Anexo 03: Instrumentos de evaluación

ESCALA DE OPINIONES CL – SPC

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

N		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retardores					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día					

N		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe buena administración de los recursos					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36	La empresa promueve el desarrollo personal					
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la empresa					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / SPC

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

- TA Totalmente de acuerdo.
- A De acuerdo.
- I Indeciso.
- D En desacuerdo.
- TD Totalmente en desacuerdo.

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

N		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2*	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago se ajusta a mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mis jefes son comprensivos conmigo					
7*	No me siento satisfecho con mi remuneración mensual actual.					
8*	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es cómodo.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15*	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
16*	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
17*	No estoy satisfecho con mi horario de trabajo.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19*	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					

22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23*	El horario me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26*	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31*	No me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33*	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 04: Formulario virtual de recolección de datos



Clima y satisfacción laboral en personal policial del distrito de Jacobo Hunter, Arequipa, 2021

A usted se le esta invitando a participar en un estudio de investigación que tiene como objetivo analizar la relación entre clima laboral con la satisfacción laboral. El presente formulario forma parte del recojo de información para un estudio con fines académicos y servirá para obtener el título de licenciado en psicología, para participar usted tendría que dar la autorización para ser parte del estudio.

Muchas gracias por su participación.

Link:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScQE-vUZflqWVi1nsW31dDtnCsz073Roh9pEyVAamQVQS_qxA/viewform?usp=sf_link

Anexo 05: Carta de solicitud para el uso de los instrumentos de los autores

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CARTA N° 0498-2021/UPVPS/UCV LIMA NOROCCIDENTAL

Los Olivos 12 de Agosto de 2021

Autor:
Mg. Yanira Patricia Carrillo

Presente.-
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. SAUNAS RIVERA SOLAMÉ KATHERINE, con DNI 72781362 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, con código de matrícula N° ED080.7003CT0816, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología (trabajo: Clima y satisfacción laboral en personal policial del distrito de San Juan de los Rios, Arequipa, 2021, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso de los instrumentos (CLIMA LABORAL CL-SPC Y SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC) a través de la validez, la confiabilidad, análisis de fiabilidad y puntajes test-retest.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionándole una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para fines académicos, y así progrese con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mg. Yanira Patricia Carrillo Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Fiscal Lima - Campus Lima Norte

Anexo 06: Carta de autorización del autor

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Solange Katherine Salinas Rivera - DNI 72741362

Institución: Universidad Andina del Cusco.

Motivo: Tesis: "Clima y Satisfacción Laboral en personal policial del distrito de Jacobo Hunter, Arequipa, 2021"

Asesor: Dr. Víctor Eduardo Candela Ayllón

Instrumentos autorizados: Escala Clima Laboral CL-SPC (2004); y Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (2006)

Muestra de investigación: 75 efectivos policiales del distrito de Jacobo Hunter, Arequipa.

La presente autorización es para uso de la solicitante como autora única para el desarrollo de la tesis especificada; y se extiende por única vez, para los propósitos académicos estipulados. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para el uso de los instrumentos citados y es de su conocimiento que la calificación, análisis e interpretación de los datos son de entera responsabilidad de la tesista.

Septiembre 30, 2021

Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

Esta autorización es exclusiva para la(s) prueba(s) que se menciona en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.

Anexo 07: Carta de presentación para aplicar el estudio

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

"No del bicentenario del Perú 200 años de independencia"

CARTA N° 0498-2021/TP/PSI/UCV LIMA NORTE LI

Los Olivos 31 de Agosto de 2021

Autor:
* Sra. Patricia Carrillo

PRESENTE:
De nuestra consideración:

En primer lugar, me dirijo a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **SALINAS RIVERA SOLARKE KATHERINE**, con DNI 72781362 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° CÓDIGO: 2000CT0814, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **Clima y satisfacción laboral en personal policial del distrito de Incahuasi, Arequipa, 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso de los instrumentos **(CLIMA LABORAL CL-SPC Y SATISFACCIÓN LABORAL SI-SPC)** a través de la validez, la confiabilidad, análisis de fiabilidad y pruebas tentativas.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del laboratorio en mención, para sólo fines académicos, y así progrese con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mg. Patricia Colpeles Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Fiscal Lima - Campus Lima Norte

Anexo 08: Constancia de la Institución Policial

	PERÚ	Ministerio del Interior	Policía Nacional del Perú	Dirección Nacional de Operaciones Policiales	Región Policial Arequipa
---	-------------	-------------------------	---------------------------	--	--------------------------

POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

XI MACROPOLARQ
RESPOLARQ

DIVOPS
COM ALACACERES

CONSTANCIA

--- LA CAPITÁN PNP, COMISARIO DE LA COMISARÍA ANDRÉS AVELINO CÁCERES DEL DISTRITO DE JACOBO HUNTER

CERTIFICA:

QUE LA SEÑORITA **SOLANGE KATHERINE SALINAS RIVERA**, CON DNI N° 72741362, CON DOMICILIO EN CALLE PRINCIPAL S/N, PUEBLO TRADICIONAL BELLAVISTA DISTRITO DE JACOBO HUNTER, FUE ENCARGADA DE REALIZAR UN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN SOBRE "CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL" EN EL PERSONAL QUE LABORA EN LA COMISARÍA PNP ANDRÉS AVELINO CÁCERES, DURANTE EL PERIODO DEL 17AGO2021 AL 25AGO2021, DICHO TRABAJO SE REALIZÓ EN FORMA VIRTUAL, DEMOSTRANDO MUCHA RESPONSABILIDAD, EFICACIA EN LA LABOR REALIZADA, PRUEBA DE ELLO NO SE PRESENTÓ QUEJA ALGUNA DE PARTE DEL PERSONAL POLICIAL, POR LO QUE SE EXHORTA A SEGUIR LABORANDO CON EL MISMO EMPENO EN EL FUTURO.

SE EXPIDE LA PRESENTE A SOLICITUD DE LA INTERESADA, PARA LOS FINES QUE ESTIME CONVENIENTE

AREQUIPA 01 DE SETIEMBRE DE 2021



CA -346773
Shirley Lizbeth TAPIA CONDORI
CAPITAN PNP
COMISARIO

Anexo 09: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACION CIENTÍFICO

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es Solangé Katherine Salinas Rivera estudiante de la carrera de Psicología Humana. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Clima y satisfacción laboral en el personal policial del distrito de Jacobo Hunter, Arequipa, 2021”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración.

El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: Escala de Clima Laboral CL-SPL y Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Anexo 10: Estadísticos de confiabilidad

INSTRUMENTO 1: CLIMA LABORAL

El coeficiente *alfa de Cronbach* es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Puede tomar valores entre 0 y 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total.

Evidencias de confiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach

Tabla 1

Estadísticos de confiabilidad de la escala de clima laboral

Variable	Ítems	Alfa
Realización personal	10	.896
Involucramiento laboral	10	.843
Supervisión	10	.794
Comunicación	10	.772
Condiciones laborales	10	.785
Escala total	50	.938

En la tabla 1, se indican los niveles de confiabilidad según el coeficiente de alfa de Cronbach de cada una de las dimensiones oscilan entre 0.772 y 0.896, y la confiabilidad del test total que es 0.938, mostrando un nivel adecuado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Anexo 11: Estadísticos de confiabilidad

INSTRUMENTO 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Evidencias de confiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach

Tabla 2

Estadísticos de confiabilidad de la escala de satisfacción laboral

Variable	Ítems	Alfa
Condiciones físicas	5	.791
Beneficios laborales	4	.759
Políticas administrativas	5	.803
Relaciones sociales	4	.754
Desarrollo personal	6	.837
Desempeño de tareas	6	.832
Relación por la autoridad	6	.806
Escala total	36	.889

En la tabla 4, se indican los niveles de confiabilidad según el Alfa de Cronbach de cada una de las dimensiones oscilan entre 0.759 y 0.837, y el alfa del Cronbach del test total que es 0.889, mostrando un nivel adecuado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VELARDE CAMAQUI DAVIS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima y satisfacción laboral en personal policial del distrito de Jacobo Hunter, Arequipa, 2021", cuyo autor es SALINAS RIVERA SOLANGÉ KATHERINE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 22 de Mayo del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VELARDE CAMAQUI DAVIS DNI: 70030097 ORCID 0000-0001-9064-7104	Firmado digitalmente por: DVELARDEC el 22-05- 2022 17:09:50

Código documento Trilce: TRI - 0302727