



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Clima organizacional y satisfacción laboral en efectivos policiales
de la ciudad de Huaraz, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Crisolo Arotinco, Jhoselyn Maly (orcid.org/0000-0001-6133-7369)

Perez Perez, Kenyi Jhon (orcid.org/0000-0003-0245-4746)

ASESORA:

Mgtr. Mendoza Chavez, Guissela Vanessa (orcid.org/0000-0001-5883-9712)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación, lo dedicamos principalmente a Dios, por darnos fuerza y ser nuestro inspirador para persistir en esta meta de obtener uno de nuestros anhelos más deseados. A nuestros padres, hijos, familiares y amigos que nos han apoyado moralmente y nos han acompañado en este arduo camino, este logro no habría sido posible sin su constante motivación.

Agradecimientos

Agradecemos al General Anthony William Cortijo Salinas por permitirnos realizar el desarrollo del presente trabajo de investigación dentro de la jurisdicción policial de la ciudad de Huaraz, asimismo a todos los efectivos policiales que pese a su ardua labor se tomaron el tiempo para brindarnos la información de manera rápida y oportuna. Un agradecimiento muy especial a nuestra asesora de tesis la Mgtr. Vanessa, Mendoza Chávez, quien nos ha guiado con sus conocimientos, brindándonos los parámetros necesarios con paciencia y rectitud como docente.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
4.1. Resultados por objetivos	17
V. DISCUSIONES.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	38

Índice de tablas

Tabla 1	Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral	17
Tabla 2	Correlación entre satisfacción laboral con las dimensiones de clima organizacional	18
Tabla 3	Correlación entre clima organizacional con las dimensiones de satisfacción laboral	19
Tabla 4	Describir los niveles del clima organizacional y sus dimensiones	20
Tabla 5	Describir los niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones	21
Tabla 6	Identificar el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral, por sexo	22
Tabla 7	Identificar el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral, por edad	23

RESUMEN

El estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los policiales de la ciudad de Huaraz, 2023, la muestra estuvo conformada por 269 policías, de los cuales el 69.52% son varones y el 30.48% son mujeres, con un estudio de tipo correlacional de diseño no-experimental, de corte transversal, descriptivo-correlacional. Los instrumentos utilizados fueron encuestas auto administradas como el cuestionario para evaluar el clima organizacional, y el cuestionario para evaluar la satisfacción laboral, los resultados demostraron que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, lo que permitió la aceptación de la hipótesis de estudio, asimismo existe relación entre la satisfacción laboral y cada una de las dimensiones de clima organizacional, cuya dimensión con mayor relevancia es la identidad, y en cuanto al clima organizacional se relaciona con las dimensiones de satisfacción laboral, en mayor grado de correlación con la dimensión de las condiciones de trabajo, además los efectivos policiales perciben un nivel medio en ambas variables con 57.99% y 70.26% respectivamente, predominando para ambas el sexo masculino.

Palabras clave: satisfacción laboral, clima organizacional, relación directa.

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction in the police officers of the city of Huaraz, 2023, the sample consisted of 269 police officers, of which 69.52% are men and 30.48% are women, with a correlational type study of non-experimental design, cross-sectional, descriptive-correlational. The instruments used were self-administered surveys such as the questionnaire to evaluate the organizational climate, and the questionnaire to evaluate job satisfaction, the results showed that there is a relationship between the organizational climate and job satisfaction, which allowed the acceptance of the study hypothesis. , there is also a relationship between job satisfaction and each of the dimensions of organizational climate, whose most relevant dimension is identity, and as regards the organizational climate, it is related to the dimensions of job satisfaction, to a greater degree of correlation with the dimension of working conditions, in addition, police officers perceive a medium level in both variables with 57.99% and 70.26% respectively, males predominating for both.

Keywords: organizational climate, work satisfaction, positive relationship.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas, frente a la globalización y el avance en todas las áreas de la misma requiere y necesita que la experiencia en la gestión del talento humano sea orientada a producir un clima positivo por lo tanto un óptimo entorno laboral, lo que fomenta las oportunidades de progreso, tranquilidad, empeño e identidad organizacional.

El clima organizacional tiene gran relevancia para la mejora de oportunidades y estrategias en las organizaciones, es por ello que es uno de los temas más investigados; asimismo los puntos de mayor relevancia que impactan en el clima organizacional, son parte importante dentro de cada organización, a fin de lograr un entorno de trabajo agradable.

A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) indica que existe 2,78 millones de personas que mueren en su centro de trabajo, por accidentes o enfermedades; además, The Indeed Job Happiness Index (2016) desarrolló el Ranking the World for Employee Satisfaction, concluyendo que, en México, Colombia y Rusia, sus trabajadores presentan mayor satisfacción, continuados por Brasil e Irlanda, completando el TOP 10, los países de Nueva Zelanda, Noruega, España, Venezuela y Chile; mientras que, en Sudáfrica, Japón, Francia, Alemania y Polonia, sus trabajadores presentan menor satisfacción. Asimismo, del Ranking Global Innovation Index (2019) el Perú se ubica en el lugar sexagésimo noveno a nivel mundial, mientras que, en Latinoamérica, se ubica en el séptimo lugar, debido a su cultura organizacional.

En la última encuesta realizada por la consultora Dench (2021) revela que, en el Perú, el 73% de trabajadores señalan desear un cambio de centro de labores o en su defecto abandonar su trabajo actual, a causa de los problemas ocasionados por una deficiente comunicación y trato poco agradable con sus compañeros de labores, es debido a ello que se origina la necesidad de contar con un óptimo clima organizacional que, como resultado brinde calidad en lo profesional y laboral, generando satisfacción y tranquilidad, a fin de disminuir dicha cifra alarmante.

De acuerdo a los resultados arrojados en el informe anual del empleo en el Perú, elaborada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021), en el

ítem de "Índice de Trabajo Decente (ITD)", tan solo el 11% de los empleados a nivel nacional se encuentran trabajando decentemente, una cifra bastante terrible considerando que este indicador mide condiciones básicas del trabajo, por tanto, se intuye que la satisfacción laboral debe oscilar en cifras similares.

Dentro del entorno laboral suceden diferentes situaciones que pueden ser percibidas de manera positiva o negativa por los profesionales, en relación a esta idea se puede evidenciar que, dentro del contexto policial, no siempre se percibe las instrucciones de manera positiva debido a que por lo general no pueden ser cuestionadas por ser considerada una institución con jerarquías marcadas, lo que podría generar alguna dificultad en cuanto al clima percibido dentro de sus dependencias policiales.

En la ciudad de Huaraz, se han reportado diversas investigaciones, respecto al promedio positivo de clima organizacional, y a la satisfacción laboral; sin embargo, no fue posible encontrar investigaciones previas que relacionan las variables en una muestra de policías en el distrito de Huaraz, motivo que genera la iniciativa de realizar esta investigación para dar respuesta a la pregunta ¿Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2023?

Esta investigación se justifica de manera teórica, puesto que gracias al estudio se incrementarán los conocimientos de ambas variables, debido a que se carece de información en una muestra con efectivos de la ciudad de Huaraz. En cuanto a la justificación metodológica, se confirmará las propiedades psicométricas de dos instrumentos, que permitirán corroborar su validez y confiabilidad para la muestra, y con ello garantizar un proceso adecuado, en el estudio correlacional de las variables. Respecto a la justificación social se abordará una problemática vigente, con el propósito de conocer la percepción que tienen los efectivos policiales sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de su institución con ello sugerir implementar acciones que permitan mejorar las condiciones actuales que realizan.

El principal objeto del estudio, es: Determinar la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral en los efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2023. Teniendo como objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del clima organizacional; b) Determinar la

relación entre clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral; c) Describir el nivel de clima organizacional y sus dimensiones; d) Describir el nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones; e) Identificar el nivel de satisfacción laboral y clima organizacional, según sexo; f) Identificar el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral, por edad.

En ese sentido, como hipótesis general, planteamos: que existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2023. Asimismo, como hipótesis específicas, tenemos: a) Existe relación significativa entre satisfacción laboral y las dimensiones de clima organizacional; b) Existe relación significativa entre clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Es conocido que las variables a estudiar guardan relación en investigaciones con poblaciones diferentes como colaboradores, docentes, servidores públicos y otros, sin embargo, se carece de estudios previos en una muestra de efectivos policiales, en los últimos cinco años y sobre todo en el contexto geográfico actual que es la ciudad de Huaraz, es por ello que los siguientes antecedentes en su mayoría serán en grupos poblacionales diferentes a la muestra.

A nivel nacional, se hallaron diferentes estudios, entre ellos: Ponce et al. (2022) para investigar la presencia de relación entre clima organizacional y satisfacción laboral utilizaron el diseño de investigación no experimental y transversal con un enfoque cuantitativo, teniendo como muestra evaluada a 245 docentes. Utilizaron como instrumento, un cuestionario debidamente compuesto por dimensiones, para lo cual se validó previamente. Finalmente, concluyeron que ambas variables, están altamente correlacionadas de manera positiva y que, mientras exista mayor satisfacción laboral, se tiene mayor clima organizacional.

De igual manera, Ríos (2020) buscó conocer la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral; utilizando el diseño de investigación descriptivo, no experimental, correlacional y transversal; teniendo como muestra evaluada a 60 policías. Utilizó como instrumento 02 cuestionarios, ambas variables conformado por 21 y 20 ítems cada uno, previa validez y confiabilidad, obteniendo como resultado que el 28% valoró la satisfacción laboral como alta y el 74% la valoró como media. Finalmente, concluyó que ambas variables, están altamente correlacionadas de manera positiva; con un valor de .753.

También, Ruíz (2020) para conocer la correlación del clima organizacional y satisfacción laboral, enmarcó su estudio bajo el diseño no experimental, tuvo como muestra evaluada a 50 empleados. Utilizó cuestionarios para evaluar ambas variables por separado; logrando obtener que, el clima organizacional fue 60% “casi siempre” y 40% “siempre”, mientras que la satisfacción laboral fue 90% “casi siempre” y 10% “siempre”. Finalmente, concluyó que ambas variables, tienen correlación directa positiva alta, $p\text{-valor} = 0,000$ ($p\text{-valor} < 0,05$).

Por otro lado, Benavente (2019) para comprobar la correlación del clima organizacional y satisfacción laboral, utilizó el tipo de investigación básica, nivel descriptivo y enfoque cuantitativo; teniendo como población evaluada a 150 trabajadores. En este estudio, utilizó cuestionarios para evaluar la primera variable y la segunda variable. Finalmente, concluyó que ambas variables, están altamente correlacionadas de manera positiva.

De igual manera, Quispe y Paúcar (2019) buscaron investigar el vínculo de satisfacción laboral y compromiso organizacional; utilizando el tipo de estudio correlacional; la población que evaluaron durante el desarrollo de su estudio consistió de 114 docentes. Utilizaron el cuestionario desarrollado por Dingeta (2013) y validado por Al-Rubaish, et al. (2011). Finalmente, luego de los resultados obtenidos, y los valores recopilados del instrumento de estudio, concluyeron que, ambas variables, están correlacionadas significativamente.

En el ámbito internacional, encontramos que Mogrovejo (2022) para comprobar la correlación del clima organizacional y satisfacción laboral; utilizó el diseño no experimental, descriptivo-correlacional; teniendo como población evaluada a 150 docentes. Empleó dos cuestionarios conformados por 20 ítems cada una, previa prueba de confiabilidad; obteniendo como resultado para clima organizacional, 13% es muy favorable, 83% es favorable y 4% es desfavorable, sin embargo, para satisfacción laboral, el 33% es muy favorable, 63% es favorable y 4% es desfavorable. Finalmente, concluyó que las variables, presentan correlación significativa.

Mientras tanto, Govea y Zúñiga (2020) pretendieron conocer la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral, utilizando el diseño no experimental, descriptivo-correlacional; tuvieron como población evaluada a 40 socios comerciales. Utilizaron como instrumentos: el cuestionario Moos Work Environment Scale de 90 ítems para clima organizacional y la Warr, Cook and Wall Satisfaction Scale de 15 ítems para satisfacción laboral; obteniendo que, de los colaboradores, 24 estaban satisfechos con el clima organizacional, en tanto, 32 estaban satisfechos con su trabajo. Finalmente, concluyeron que ambas variables presentan correlación positiva.

Por otro lado, Araya y Medina (2020) para investigar la relación de satisfacción laboral y clima organizacional; utilizaron el estudio de tipo analítico de corte transversal; su muestra evaluada consistió de 110 funcionarios, utilizaron como instrumento, la escala para las variables, desarrollado por Chiang et al. (2012).

Finalmente, luego de los resultados obtenidos, concluyeron que, al incremento de una aumenta la otra.

Igualmente, Soria et al. (2019) para estudiar el vínculo de clima organizacional y la satisfacción laboral; utilizaron el diseño de investigación descriptivo y correlacional; tuvieron como población evaluada de su estudio a 208 empleados, utilizaron 2 instrumentos, el primero para la primera variable desarrollado por Litwin y Stringer (1968) y la escala de Warr, Cook y Wall (1979), en el caso de la variable dependiente. Finalmente, concluyeron que, entre los componentes de ambas variables, existen correlaciones positivas y significativas.

Finalmente, Pedraza (2018) para indagar la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral, utilizó el enfoque cuantitativo, de corte transversal, no experimental; tuvo como población a ciento trece (113) trabajadores. Igualmente, el instrumento que utilizó fue el cuestionario propuesto por Litwin y Stringer (1968) para la primera variable y la escala propuesta por Warr, Cook y Wall (1979) para la segunda variable. Finalmente, concluyó que de la primera variable tres dimensiones, manifiestan vinculación positivas y significativas con la segunda variable.

En síntesis, se advierte que, tanto en los antecedentes nacionales e internacionales, las variables investigadas fueron: clima organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional; estos estudios tuvieron diferentes conclusiones, motivando que se contraste con la investigación, además, de emplearse en la discusión de resultados.

Se procede a desarrollar el argumento teórico, la primera variable se define como, la apreciación de los dependientes de una empresa sobre su propio ambiente laboral, es decir, la forma en cómo interpretan y distinguen comprender su entorno laboral. (Robbins, 1999) es así que, Iglesias y Torres (2018) la enunciaron como la manera en que se interrelacionan los empleados dentro de su centro de labores, asimismo, García y Zapata (2008) la definen como el cúmulo de atributos, propiedades o cualidades, apreciadas por los miembros de una institución.

En ese contexto, Ramos (2018) precisó que un óptimo clima organizacional fomenta la cooperación en equipo, con el fin de un objetivo en común, de igual manera

fomenta en los trabajadores el sentido de pertenencia y sensibilización de valorar el cumplimiento del objetivo común.

Sin embargo, el clima organizacional, surge como tema de debate y planteamiento, durante la década de los sesenta, originando el auge de la Teoría y Modelo de Litwin y Stringer (1968) quienes definieron que el clima organizacional, es la característica percibida por los colaboradores dentro de su ambiente laboral, y que ocasionará su manera de comportarse, además, este modelo es el resultado de diferentes componentes, que conforman el clima de la organización de manera integral.

Rousseau (1988) propuso cuatro áreas de clima organizacional, conforme se detalla: 1. Clima psicológico: es la percepción de cada persona sobre su entorno con los siguientes factores: pensamiento personal, personalidad, procesos cognitivos y volitivos, interacción social y cultural. 2. Clima general: representa el valor de rango promedio percibido por los individuos o grupo segmentado por región, organización, etc. 3. Ambiente colectivo: surge de discusiones entre personas sobre sus propias percepciones del contexto del comportamiento humano. 4. Clima organizacional (CO): relaciones con deducciones que se pueden evaluar utilizando conceptos individuales que se reflejan en la distribución de los miembros.

Al respecto, citando varias teorías, la teoría de Litwin y Stringer (1968) es relevante para este estudio, define al CO como las reglas establecidas y la acumulación de actitudes, valores y percepciones de la organización. De igual forma, Echezuria y Rivas (2001) estudiaron el cuestionario teórico de Litwin y Stringer, lo modificaron introduciendo 3 ítems más y lo estructuraron en 10 dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, relación o calidez, modelos de desempeño, cooperación, apoyo, conflicto y aceptación.

Respecto al desglose de dimensiones del clima organizacional, tenemos cinco, dentro de las cuales se encuentran: Primero, la dimensión estructura, connota la valoración de los miembros de una institución sobre las instrucciones, pautas o tareas que cumplen en el trabajo. Segundo, la dimensión responsabilidad, es la pasión de los empleados de una empresa en razón a la toma de decisiones relacionada a sus funciones. Tercero, la dimensión recompensa, es la percepción sobre los estímulos o recompensas por la ejecución de un trabajo eficiente. Cuarto, la dimensión relaciones, es la valoración que tienen los colaboradores de una institución respecto a

las relaciones entre compañeros con sus dirigentes y la quinta y última, la dimensión identidad, corresponde al afecto sobre la organización donde se pertenezca

Continuando con el estudio de las variables, se procede a desarrollar los puntos teóricos de la satisfacción laboral, al respecto, Caballero (2002) sustenta que la satisfacción laboral se origina a consecuencia de las condiciones que tengamos en nuestro entorno laboral, y que va a tener un efecto positivo o negativo en nuestro estado anímico y emocional, en tanto, Robbins y Judge (2009) señalaron que la satisfacción laboral se representa por un sentimiento positivo sobre su lugar de trabajo, también, señalaron que la satisfacción laboral se conceptualiza como la pasión que surge en los trabajadores, ocasionado por la valoración positiva que perciben de su trabajo y de su superación profesional. Además, Palma (2005) define a la satisfacción laboral, como la actitud de los trabajadores, sobre su entorno de trabajo y aspectos relacionados con el desenvolvimiento personal, trabajo en conjunto, supervisión y ambiente laboral para simplificar su tarea.

Diversos autores, mencionan algunas dimensiones, entre ellos: Palma (2005) señala cuatro dimensiones de satisfacción laboral, basada en dogmas y apreciaciones de la práctica ocupacional, las mismas que son: Importancia de la tarea (referida al deseo y esfuerzo del empleado, la inversión material y el desempeño relacionado con la atribución del puesto); Condiciones de trabajo (descrita como la calificación del trabajo del empleado en cuanto a la disposición y presencia de elementos que permitan monitorear las actividades realizadas); Reconocimiento personal o social (valoración del empleado basada en el autoreconocimiento del desempeño laboral o de los resultados alcanzados); Beneficios económicos (vinculado al deseo de los empleados de recibir una compensación como resultado de su esfuerzo en el desempeño de las tareas que se les asignan).

La Teoría de la Motivación de la Higiene de Herzberg (1959) también llamada la "teoría de los dos factores", el autor planteó la existencia de dos determinantes que impactan en la estimulación y que afectan directamente en la satisfacción del empleado: el primero, "factores externos o de higiene": características inherentes al ambiente de trabajo, relaciones interpersonales, salario o remuneración, etc., y si estos factores no están completamente desarrollados, habrá insatisfacción, mientras que, si estos factores están óptimamente desarrollados, habrá más satisfacción laboral y el segundo, "factores intrínsecos o motivacionales", que son las

características propias del puesto, como: promoción, responsabilidad, reconocimiento, etc., que aumentan la satisfacción laboral e inspiran un mayor desempeño.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

La investigación se realizó siguiendo el tipo de investigación básica, que permite explorar nuevos conocimientos, pero no tiene como objetivo realizar su aplicación.

La investigación básica es el estudio que se basa en fundamentos teóricos, y que no toma en cuenta el lado práctico de la investigación, si no lo que busca son nuevos conocimientos. (Escudero, 2017).

Diseño de investigación:

El diseño de la investigación fue no-experimental, de corte transversal, descriptivo-correlacional.

El diseño no experimental es un estudio que no manipula de forma intencional las variables a estudiar, se centra meramente en la observación desde un contexto natural, sin precisar alteraciones de las mismas. (Mata, 2019).

En este sentido Ríos (2017), precisa que la investigación correlacional permite realizar la medición entre dos variables, de igual forma en este tipo de estudio no se determinan las causas, ni los efectos, sin embargo, la base teórica que se obtiene puede ser utilizado para investigaciones futuras.

Este tipo de investigación se realiza mediante la descripción, observación y fundamentación del fenómeno más no mediante la manipulación de las variables en estudio, ni tampoco busca lo que causa dicho efecto. (Driessnack y Costa, 2017).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima Organizacional

- **Definición conceptual:** El entorno de trabajo está compuesto por una variedad de componentes, tanto físicos como abstractos, y está conectado a las diversas emociones y opiniones que los trabajadores

mantienen con respecto a la empresa. Estas impresiones tienen un impacto en su nivel de desempeño (Bordas, 2018).

- **Definición operacional:** La medición de la variable se llevó a cabo mediante el Cuestionario de Clima Organizacional de Litwing y Stringer (1968), adaptado por Ríos (2020) y validado a través de criterio de jueces para la presente investigación, en el cual se establecen cuatro dimensiones utilizando la escala de Likert.
- **Indicadores:**
 - Estructura
 - Responsabilidad
 - Recompensa
 - Relaciones
- **Escala:** Ordinal.

Variable 2: Satisfacción laboral

- **Definición conceptual:** Se describe como la actitud de aceptación que exhibe un individuo ante las condiciones laborales un contexto específico, y está influenciada por aspectos culturales, convicciones, valores y principalmente por la vivencia laboral (Palma, 2005).
- **Definición operacional:** La medición se realizó mediante el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Sonia Palma (2005) y adaptado por Ríos (2020), en el cual se establecen cuatro dimensiones utilizando la escala de Likert.
- **Indicadores:**
 - Importancia de la tarea
 - Condiciones de trabajo
 - Reconocimiento personal o social
 - Beneficios económicos
- **Escala:** Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población de este estudio se constituyó por 897 efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, de acuerdo a la información proporcionada por la UNIPLEDU – XII MRP ANCASH (2022).

Los participantes, fueron seleccionados de acuerdo a los criterios detallados:

Criterios de inclusión:

- Sean efectivos policiales.
- A la fecha deben laborar en el ámbito jurisdiccional de la ciudad de Huaraz.
- De ambos sexos

Criterios de exclusión:

- Laboren en otro ámbito jurisdiccional, que no sea la ciudad de Huaraz.
- Que no se encuentran laboralmente activos en el servicio (licencias, permisos, enfermedades, gestantes, lactantes, etc.)

Muestra

La muestra se compuso por 269 efectivos policiales, con edades entre 18 a 50 años, de ambos sexos, que trabajan en la jurisdicción del distrito de Huaraz.

Para obtener la muestra en el presente estudio, se calculó mediante la fórmula para el caso de una población delimitada, asignándole un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

Muestreo

Se consideró el muestreo no probabilístico por conveniencia para determinar a los sujetos elegidos.

La elaboración del muestreo no probabilístico por conveniencia se realizó según el acceso a la población, teniendo en consideración la proximidad y el criterio del investigador. (Otzen y Manterola, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se realizó mediante el modelo de encuesta auto administrada, esta técnica consiste en recolectar los datos de un grupo de personas que resultan ser una muestra amplia, o que requieren ser atendidas al mismo tiempo (Hernández y Mendoza, 2018).

Los instrumentos empleados, fueron dos cuestionarios: uno cuyo fin fue evaluar el clima organizacional y otro la satisfacción laboral, que a continuación se detallan:

Cuestionario para evaluar el Clima Organizacional, elaborado por Litwin y Stringer (1968), adaptado por Echezuria y Rivas (2001) en Venezuela y reconstruida y adaptada en Perú, por Ríos (2020), este instrumento pretende realizar la medición de la variable clima organizacional.

Se revisó la adaptación elaborada por Ríos (2020), compuesta por un total de 21 ítems, dividido en cinco dimensiones: (I) Dimensión Estructura, de 4 preguntas, (II) Dimensión Responsabilidad, de 4 preguntas, (III) Recompensa, de 3 preguntas, (IV) Relaciones de 5 preguntas, (V) Identidad de 5 preguntas. La escala valoración es de tipo Likert, del 1 al 5 que evalúan el grado en el que los colaboradores están de acuerdo con cada ítem propuesto.

En la versión adaptada (Ríos, 2020), se validó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, para evaluar la confiabilidad, y se obtuvo como índice .767, comprobando que el instrumento es confiable. Asimismo, realizó la comprobación del detalle del instrumento por medio del método de criterio de jueces, realizando la exploración de cada ítem que conforman el cuestionario, teniendo como resultado, la significancia estadística menor a $p < .05$, por lo que el instrumento es válido.

En el presente estudio, se comprobó la viabilidad del contenido del instrumento adaptado, constituido por 21 ítems y que fue evaluado a través del criterio de juicio de 5 expertos, quienes dieron una opinión favorable a las preguntas, luego de corroborar la pertinencia de los ítems de la variable y al

reunir las condiciones metodológicas para su aplicación, encontrando un valor de 1 en V de Aiken a nivel general.

La confiabilidad de este instrumento, se reafirmó mediante la aplicación de la herramienta en un grupo piloto de 100 efectivos policiales, obteniéndose como resultado a nivel general, mediante el Alfa de Cronbach del estadístico Jamovi 2.0, el valor de .961, y del coeficiente de McDonald's ω se obtuvo un resultado de .963, validándose así, la confianza del instrumento con un nivel adecuado de consistencia interna, siendo confiable para su aplicación: asimismo, se ha obtenido valor aceptable de estructura interna del coeficiente de alfa de Cronbach en lo que respecta a sus dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, relaciones e identidad, con un valor de .961, .958, .952, .971 y .962; del mismo modo, de Omega de McDonald con un valor de .960, .959, .961, .970 y .964.

Cuestionario para evaluar la Satisfacción Laboral, elaborado por Sonia Palma (2005), reconstruida y adaptada en Perú, por Ríos (2020), este instrumento busca medir la variable satisfacción laboral.

Se revisó la adaptación realizada por Ríos (2020), que estuvo compuesta por 20 ítems, las cuales se dividieron en cuatro dimensiones: La primera dimensión (I) agrupa cuatro preguntas (Significación de tarea), la segunda dimensión (II) se conforma por cuatro preguntas (Condiciones de trabajo), la tercera dimensión (III) se compone de cuatro preguntas (Beneficios económicos), la cuarta dimensión (IV) que contiene ocho preguntas (Reconocimiento personal y/o social), la escala valorativa es de tipo Likert y con valores del 1 al 5, que evalúan el grado en el que los colaboradores están de acuerdo con cada ítem propuesto.

En la versión adaptada (Ríos, 2020), la confianza se midió a través del coeficiente Alfa de Cronbach, y se obtuvo como índice .759, comprobando que el instrumento es confiable. Asimismo, la viabilidad del compuesto del instrumento se validó mediante el método de criterio de jueces, realizando la exploración de cada ítem que conforman el cuestionario, teniendo como resultado, la significancia estadística menor a $p < .05$, por lo tanto, se afirmó que el instrumento es válido.

En lo concerniente a la confiabilidad del instrumento utilizado, se confirmó con la aplicación a un grupo piloto de 100 efectivos policiales, obteniéndose como resultado a nivel general, mediante el Alfa de Cronbach del estadístico Jamovi 2.0, el valor de .913, y del coeficiente de McDonald's ω se obtuvo un resultado de .919, validándose así, la confianza del instrumento con un valor adecuado de coherencia interna, siendo confiable para su aplicación; además, se ha obtenido valor aceptable del coeficiente de alfa de Cronbach de sus dimensiones: importancia de la tarea, reconocimiento personal o social, beneficios económicos y condiciones de trabajo, con un valor de .911, .910, .915 y .913; del mismo modo, de Omega de McDonald con un valor de .915, .918, .921 y .920.

3.5. Procedimientos

Para la realización del estudio, se realizaron los siguientes procesos:

Se inició el procedimiento solicitando a la UCV la carta de presentación de los autores de la presente, para apersonarse ante la PNP, con la cual se accedió al visto bueno para aplicar el instrumento, antes de aplicar el cuestionario a los efectivos policiales que conformaron la muestra se les dio a conocer el objetivo y criterios del manejo de la información obtenida, dicho consentimiento quedó sentado con el llenado de la casilla 'sí', del apartado de '**autorización de tratamiento de datos**', del formulario enviado vía Google Forms en una página anterior al de las preguntas. Luego de aplicar la encuesta se procedió a elaborar una data con las respuestas recopiladas para proceder a organizar la información con el programa estadístico Jamovi 2.0, después se realizó la prueba de normalidad a fin de determinar el estadístico de correlación a utilizar. Con los datos sistematizados a través del Jamovi 2.0 se procedió a realizar el análisis descriptivo e inferencial, información con la que finalmente se redactó el informe final.

3.6. Método de análisis de datos

Recolectado los datos, se procedió a contrarrestar la contrastación tanto de la hipótesis como de los objetivos mediante el uso del programa estadístico Jamovi 2.0, el cual fue de gran utilidad para la realización del presente estudio.

En cuanto a la estadística, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro

Wilk, cuyo valor de significancia fue menor a .05 ($p < .001$), por lo que se determinó que los datos no poseen una distribución normal, motivo por el cual se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman como estadístico no paramétrico.

3.7. Aspectos éticos

En el estudio presentado se tuvo en consideración el íntegro respeto a los artículos utilizados, es por ello que se realizó la cita correspondiente a cada autor y la referencia bibliográfica de acuerdo a las normas de redacción establecidas por la Asociación Psicológica Americana (APA), según correspondió, con ello asegurar la veracidad de la información utilizada, con la finalidad de evitar una mal interpretación, distorsión o plagio.

Respecto al apartado ético de la investigación, el Art 36° del Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2018), realza la preservación el anonimato la información brindada por los encuestados en un trabajo de investigación, por lo que en el presente estudio tuvo por prioridad garantizar la confidencialidad de los datos recolectados, la identidad de los efectivos policiales y los datos obtenidos serán meramente utilizados con finalidad académica.

Además, se tomaron en consideración diversos principios bioéticos, los mismos que también son asumidos por la universidad César Vallejo, detallados en el art. 3 de principios de ética en investigación, capítulo II, principios generales de la UCV, tales como el de autonomía, que refiere a la libertad del participante a continuar o retirarse de la investigación en cualquier momento, tomando como base el juicio personal, además se tomó en cuenta el principio de beneficencia del investigador, el que precisa la responsabilidad de actuar y considerar el bien, con base en la moralidad y la ética con respeto, honradez y justicia, manejándose en un procedimiento en el que debe primar la igualdad y el respeto, de igual forma se consideró la actuación con probidad en ejecución de los procedimientos y/o protocolos dictados por el comité de garantizando la honestidad en la presente investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados para la contestación de la hipótesis

Objetivo general

Tabla 1

Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Clima	Rho de Spearman	.630
organizacional	ρ	<.001
	<i>TE</i>	.397

En la tabla 1, se plasma que las variables consignadas dentro del estudio, es decir el clima organizacional y la satisfacción laboral para los efectivos policiales de la ciudad de Huaraz poseen una correlación con significancia alta, directa y moderada, con un efecto de magnitud media.

Objetivos específicos:

Tabla 2

Correlación entre satisfacción laboral y las dimensiones de clima organizacional

Variable		D1	D2	D3	D4
Satisfacción laboral	Rho de Spearman	.547	.584	.560	.633
	<i>P</i>	<.001	<.001	<.001	<.001
	<i>TE</i>	.299	.341	.313	.401

Nota: D1: Estructura, D2: Responsabilidad, D3: Relaciones, y D4: Identidad.

En la tabla 2, se puede distinguir una correlación altamente significativa, directa y moderada entre la satisfacción laboral y cada una de las dimensiones de clima organizacional, con un tamaño de efecto medio, siendo la dimensión identidad la que tiene mayor grado de correlación sobre el clima organizacional.

Tabla 3

Correlación entre clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral

Variable		D1	D2	D3	D4
Clima organizacional	Rho de Spearman	.355	.623	.368	.472
	<i>P</i>	<.001	<.001	<.001	<.001
	<i>TE</i>	.126	.388	.135	.222

Nota: D1: Estructura, D2: Condiciones de trabajo, D3: Beneficios económicos, y D4: Reconocimiento personal y/o social.

En la tabla 3, se puede advertir la existencia de una correlación altamente significativa, directa y moderada entre clima organizacional y además dicho resultado se extiende a todas las dimensiones de satisfacción laboral, con un tamaño de efecto pequeño, siendo la dimensión condiciones de trabajo la que tiene mayor grado de correlación sobre el clima organizacional.

Tabla 4

Describir los niveles del clima organizacional y sus dimensiones

Clima organizacional	Frecuencia	%
Bajo	15	5.58
D1	3	1.12
D2	5	1.86
D3	6	2.23
D4	1	0.37
Medio	156	57.99
D1	57	21.19
D2	9	3.35
D3	64	23.79
D4	29	10.78
Alto	98	36.43
D1	8	2.97
D2	18	6.69
D3	27	10.04
D4	45	16.73

Nota: D1: Estructura, D2: Condiciones de trabajo, D3: Beneficios económicos, y D4: Reconocimiento personal y/o social.

En la tabla 4, se diferencia que el 57.99% (156) de los efectivos policiales de la muestra perciben un nivel medio de clima organizacional, de igual manera el 36.43 % (98) refieren un nivel alto de clima organizacional y por último el 5.58 % (15) de los efectivos policiales evidencian un bajo nivel de clima organizacional.

Tabla 5

Describir los niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones

Satisfacción laboral	Frecuencia	%
Bajo	3	1.12
D1	0	0.00
D2	1	0.37
D3	2	0.74
D4	0	0.00
Medio	189	70.26
D1	78	29.00
D2	43	15.99
D3	63	23.42
D4	5	1.86
Alto	77	28.62
D1	7	2.60
D2	56	20.82
D3	2	0.74
D4	12	4.46

Nota: D1: Estructura, D2: Responsabilidad, D3: Relaciones, y D4: Identidad.

En la tabla 5, se discrimina que el 70.26% (189) de efectivos policiales del distrito de Huaraz conciben un nivel medio de satisfacción laboral, y el 28.62% (77) refieren un nivel alto y tan solo el 1.12% de la muestra un nivel bajo de satisfacción laboral.

Tabla 6

Identificar el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral, por sexo

Variables	Niveles	Sexo	Frecuencia	%
Clima organizacional	Bajo	Femenino	5	1.86
		Masculino	10	3.72
	Medio	Femenino	48	17.84
		Masculino	108	40.15
	Alto	Femenino	29	10.78
		Masculino	69	25.65
Satisfacción laboral	Bajo	Femenino	0	0.00
		Masculino	3	1.12
	Medio	Femenino	59	21.93
		Masculino	130	48.33
	Alto	Femenino	23	8.55
		Masculino	54	20.07

En la tabla 6, se advierte que en el nivel medio de la primera variable predomina el sexo masculino representado por un 40.15% (108), y solo el 17.84% (48) son de sexo femenino, además los policías que manifiestan percibir un alto nivel de satisfacción laboral, son un 25.65% (69) varones y el 10.78% (29) son mujeres, por último, para los que indican sentir un nivel bajo de clima organizacional son el 3.72% (10) varones y 1.86 % (5) mujeres. En el caso de la segunda variable en el nivel medio de satisfacción laboral sigue la tendencia de la predominancia del sexo masculino con el 48.33% (130) y el 21.93% (59) mujeres, además para los policías que manifiestan encontrarse un alto nivel de satisfacción laboral el 20.07% (54) son varones y el 8.55% (23) son

mujeres, por último, para los que manifiestan un nivel bajo de satisfacción laboral son el 1.12% (3) de sexo masculino.

Tabla 7

Identificar el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral, por edad

Variables	Niveles	Edad	Frecuencia	%
Clima organizacional	Bajo	18-25	0	0.00
		26-35	12	4.46
		36-50	1	0.37
	Medio	18-25	24	8.92
		26-35	112	41.64
		36-50	22	8.18
	Alto	18-25	23	8.55
		26-35	63	23.42
		36-50	12	4.46
Satisfacción laboral	Bajo	18-25	1	0.37
		26-35	2	0.74
		36-50	4	1.49
	Medio	18-25	31	11.52
		26-35	124	46.10
		36-50	30	11.15
	Alto	18-25	14	5.20
		26-35	58	21.56
		36-50	5	1.86

En la tabla 7, se observa que para la variable clima organizacional los encuestados que perciben un nivel medio se encuentran mayoritariamente en el rango de edad de 26 a 35 años lo que representa el 41.64% (112), seguidos por el 8.92% (24) de efectivos cuyas edades están entre los 18 a 25 años y por último el 8.18% (22) de efectivos policiales con edades de 36 a 50 años. En el caso de la variable satisfacción laboral el nivel de mayor presencia es el medio, cuya edad de los que conforman mayoritariamente la muestra oscila entre los 26 a 35 años edad, lo que representa el 46.10% (124), seguidos por el rango de edad de 18 a 25 años siendo este el 11.52% (31)

y, por último, el rango de 36 a 50 años con un porcentaje de 11.15 (30). Además, la percepción de un nivel alto de clima organizacional y satisfacción laboral es el segundo que predomina para ambas variables, y tiene mayor representación en los efectivos policiales de 26 a 35 años con un 23.42% y 21.56% respectivamente.

V. DISCUSIÓN

En el estudio realizado se tuvo como objeto principal determinar la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral en los efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2023. En relación se halló que existe una correlación altamente significativa, directa y moderada ($\rho = .630$, $p < .001$), con un efecto de magnitud media, es decir cuando el clima organizacional sea alto, el nivel de satisfacción laboral será alto, en los efectivos policiales. En contraste a una percepción baja del clima organizacional, se presentará menores niveles de satisfacción laboral en los efectivos policiales. Estos hallazgos guardan relación con los obtenidos por Ríos (2020), donde concluyó que en una muestra de efectivos policiales pertenecientes a la DIRASJUR-Lima, que el clima organizacional y satisfacción laboral están relacionados significativamente. Diversos autores en la misma línea de investigación pero con una población distinta, encontraron los siguientes datos: Ponce et al. (2022) quienes concluyeron que el clima organizacional y la satisfacción laboral están altamente correlacionada de manera positiva y que, al presentar incremento el clima organizacional, incrementará la satisfacción laboral, además, Benavente (2019), Ruiz (2020) y Mogrovejo (2022), coinciden en que el clima organizacional y la satisfacción laboral, están altamente correlacionadas de manera positiva. Cabe precisar que, en la presente investigación se utilizó la Teoría de Litwin y Stringer (1968), que define al CO como las reglas establecidas y la acumulación de actitudes, valores y percepciones de la organización, Igualmente, se utilizó la Teoría de la Motivación de la Higiene de Herzberg (1959), que plantea la existencia de dos determinantes que impactan en la estimulación y que afectan directamente en la satisfacción del empleado, asimismo el aporte conceptual que Palma (2005), refiere sobre la SL, es que las condiciones de trabajo son el elemento principal para que se realicen las labores diarias, siendo que no existe una teoría dirigida a efectivos policiales, es importante recalcar que la Policía Nacional del Perú carece de recursos financieros para garantizar niveles altos de clima organizacional entre sus efectivos policiales de diversas áreas tanto administrativas como las operativas, por lo que el ambiente físico del trabajo debe cumplir requerimientos y expectativas del efectivo policial con los pocos

medios con los que cuenta, donde se debe sentir cómodo, tranquilo y seguro.

Respecto al primer objetivo específico el cual fue, la determinación de la relación de la satisfacción laboral con las dimensiones del clima organizacional, se evidencio que existe relación significativamente alta, directa y moderada entre la primera variable y cada una de las dimensiones de la segunda ($\rho = .581$, $p < .001$), con un tamaño de efecto medio, además el ítem de las dimensiones con mayor correlación positiva fue la identidad ($\rho = .633$), para los efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2023, en consecuencia, mientras la sensación de un nivel de satisfacción laboral, se obtendría niveles más alto en cada una de las dimensiones de clima organizacional y en mayor proporción en la dimensión identidad. En oposición si la percepción es baja respecto a la satisfacción laboral, se presentará disminución en los niveles de las dimensiones del clima organizacional, con mayor grado de correlación en la dimensión identidad. Estos resultados coinciden con la investigación desarrollada por Araya y Medina (2020), en su investigación donde relacionaron el clima organizacional y las dimensiones desatisfacción laboral, donde concluyeron que, ante el incremento del nivel de clima organizacional, incrementa el nivel de satisfacción laboral. En la misma línea Espíritu (2020), refiere a que dimensiones como: responsabilidad, relaciones e identidad tienen mayor grado de correlación con la satisfacción laboral, lo que coherencia con los resultados obtenidos, además Solano (2018), precisó que más del 50% de sus encuestados indican que la identidad influye positivamente en el clima organizacional, siendo esta predominante ante otras dimensiones.

En lo correspondiente al segundo objetivo específico, donde se determinó la relación entre clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral, se observó que mantiene una relación altamente significativa, directa y moderada entre el clima organizacional y cada una de las dimensiones de satisfacción laboral, ($\rho = .522$, $p < .001$), con un tamaño de efecto medio cuya dimensión con mayor correlación son las condiciones de trabajo ($\rho = .623$), en los efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2023, es decir a un mayor nivel de clima organizacional, se obtendrá mayor nivel en las dimensiones de satisfacción laboral, con mayor inferencia en la dimensión condiciones de trabajo. A diferencia de un nivel bajo del clima organizacional,

se presentará un menor nivel en las dimensiones de satisfacción laboral, y la dimensión de mayor importancia son las condiciones de trabajo.

En el tercer objetivo, describir el nivel de clima organizacional y sus dimensiones, donde el mayor porcentaje se obtuvo en el nivel medio con 57.99% (156) de los efectivos policiales, el 36.43% (98) refiere un nivel alto y, solo el 5.58% (15) un nivel bajo, resultados que coordinan con el estudio de Curo (2020), en el que refiere que, se percibe un nivel de clima organizacional alto debido al fuerte vínculo de identidad que mantienen con su institución, en contra posición con lo expresado por Espíritu (2020), quien en sus resultados encontró que las tres dimensiones que estudio del clima organizacional se encontraba correlacionada con la satisfacción laboral.

Respecto al cuarto objetivo, describir el nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones, cuyo resultado determinó que el 70.26% (189) de efectivos policiales refiere un nivel medio de satisfacción laboral, un 28.62% (77) indica percibir un nivel alto y solo el 1.12% (3) indican un nivel bajo, resultados que coordinan con el estudio de Curo (2020), en el que refiere que los efectivos se encuentran satisfechos con su centro de trabajos debido a las condiciones de trabajo que se les brinda, sin embargo, los resultados obtenidos en el estudio de Vásquez (2018), menciona que los policías se encuentran insatisfechos en gran porcentaje debido a las condiciones laborales, siendo el mayor factor que genera dicho resultado.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe una correlación positiva moderada y altamente significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, lo que indica que existe una tendencia a que un clima organizacional más favorable esté asociado con niveles más altos de satisfacción laboral, mientras que un clima organizacional menos positivo se relaciona con niveles más bajos de satisfacción laboral. Esto implica que el clima organizacional influye de manera importante en la satisfacción laboral en los efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2023.

Segunda: Todas las dimensiones de la satisfacción laboral (estructura, responsabilidad, relaciones e identidad) muestran correlaciones positivas significativas con el clima organizacional en este estudio. Esto implica que cada una de estas dimensiones tengan un grado de correlación moderado en el clima organizacional de los efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2023.

Tercera: Existe una correlación significativa y positiva entre el clima organizacional y las distintas dimensiones de satisfacción laboral (estructura, condiciones de trabajo, beneficios económicos y reconocimiento personal y/o social). Estos hallazgos indican que un clima organizacional positivo tiende a estar asociado con percepciones más favorables en todas estas dimensiones de satisfacción laboral. Las dimensiones que muestran mayor grado de correlación, son las condiciones de trabajo y el reconocimiento personal y/o social, en los efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2023.

Cuarta: En la división policial de la ciudad de Huaraz, los resultados evidencian una mayor percepción (57,99%), en el nivel medio de clima organizacional, seguido por un nivel alto (36,43%), y por último la minoría (5,58%) refiere un nivel bajo, para el año 2023.

Quinta: En la división policial de la ciudad de Huaraz, los resultados evidencian una mayor percepción (70,26%), en el nivel medio de satisfacción laboral, seguido por un nivel alto (28,62%), y por último un grupo reducido (1,12%) refiere un nivel bajo, para el año 2023.

Sexta: En lo que concierne a los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral, por sexo, se evidencia que para ambas variables la percepción mayoritaria se ubica en el nivel medio con 57,99% y 70,26% respectivamente, además el sexo predominante es el masculino con 69.52%, para los efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2023.

Séptima: En cuanto a los resultados que se obtuvieron respecto a los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral, por edad, para ambas variables los efectivos refieren percibir un nivel medio con 58,74% y 68,77% respectivamente, además la mayor cantidad de policías se encuentran entre los 26 a 35 años (69,52%), para los efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se pone en condición de sugerencia al área de recursos humanos realice las coordinaciones, a nivel de la división policial del distrito de Huaraz, la elaboración de estrategias que tengan impacto en el fortalecimiento del predominante nivel encontrado de satisfacción laboral y clima organizacional, así como su incentivación para mejorar dichos niveles, una de las estrategias que se proponen son las muestras de buen trato dentro de las instalaciones, el mismo que puede realizarse mediante folletos, material didácticos y otros medios de incentivo a la acción de saludo y respeto entre todos los efectivos policiales.

Segunda: Se propone la elaboración de un cronograma de actividades extralaborales de confraternidad.

Tercera: Se recomienda que el área de recursos humanos de Policía del distrito de Huaraz, establezca criterios claros y específicos para los reconocimientos a las labores de los efectivos, además de brindar capacitaciones constantes que hagan sentir a los policías miembros de suma importancia para su institución.

Cuarta: Se sugiere realizar talleres sobre clima organizacional y satisfacción laboral, así como encuestas de medición de forma periódica, con la finalidad de mantener e incrementar los niveles encontrados.

Quinta: Se sugiere llevar a cabo investigaciones que comparen a varios grupos de efectivos policiales, no solo a nivel regional, sino a nivel nacional en una muestra más amplia, con el objetivo de obtener resultados que puedan proporcionar directrices a nivel institucional, a fin de implementar estrategias de alcance nacional.

REFERENCIAS

- Araya, M. y Medina, A. (2020). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista médica de Risaralda*, 25(2), 157-166. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1115758>.
- Arias-Gómez, J., et. al. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>.
- Benavente, M. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia 2018 - Lima* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo], archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29129/Benavides_MIJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Bordas, (2018). "Gestión estratégica del clima laboral. UNED – Universidad Nacional de Educación a Distancia". <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/48843?page=28>
- Brito, L. (2018). Clima Organizacional como estrategia de mejora en una organización. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*. 7(13), 114-132. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6620216>.
- Caballero, K. (2002). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 6(1-2), 1-10. <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>.
- Chiang, M., et. al (2012). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *Cade. Revista De La Facultad De Derecho*, (72), 49-74. <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/407>.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de Ética y Deontología*. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf.

- Curo, W. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los Trabajadores Administrativos y de Tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Trujillo*. [Tesis de maestría, Universidad CésarVallejo], archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46925/Curo_AW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Driessnack, M., Sousa, V., & Costa, I. (2017). Revisión de diseños relevantes para enfermería: Parte 2: diseños de investigación cualitativa. *Latino Enfermagem*, 15 (4). <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>.
- Echezuria, A. y Rivas, A. (2001). *Estudio de clima organizacional en la unidad de Recursos Humanos en una muestra de organismos públicos y empresas privadas*. [Tesis de maestría, Universidad Católica Andrés Bello], archivo digital. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP3607.pdf>.
- Escudero, C., & Cortez, L. (2017). *Investigación científica. Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Ecuador: Ediciones UTMACH.
- Espíritu, Z. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad CésarVallejo], archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45114/Esp%c3%adritu_OZI_SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y.
- Fleisman, E. y Bass, R. (1979). *Estudios de Psicología Industrial y del Personal*. (1a. Ed.). México: Trillas.
- Flores, P., et. al. (2019). Estudio de potencia de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles de no normalidad. *Perfiles*, 1(21). <http://ceaa.esPOCH.edu.ec:8080/revista.perfiles/Articulos/Perfiles21Art1.pdf>.
- García, M. y Zapata D. (2008). *Instrumento para el diagnóstico del clima organizacional*. The Free Library. <https://www.thefreelibrary.com/Clima+organizacional+y+su+diagnostico%3a+una+aproximacion+conceptual.-a0243528161>
- Govea, K. y Zúñiga, D (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22.

<http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S252127372020000100003&script=sci-abstract>.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill.

Hervacio, D. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la comisaría del distrito de Cerro Colorado, región Arequipa 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo], archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84327/Hervacio_LD_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Herzberg, F., et. al (1959). *The Motivation to Work*. (2d ed). NY: John Wiley & Sons, Inc.

Iglesias, A. y Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional, *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1). <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257/336>.

Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento*. (4ta. Ed.), McGraw-Hill. <https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>.

Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivación y clima organizacional*. División de Investigación, Harvard Business School, Boston.

Locke, E. (1976). La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. Dunnette, MD, Ed., *Manual de Psicología Industrial y Organizacional*, (1), 1297-1343. https://www.researchgate.net/publication/238742406_The_Nature_and_Causes_of_Job_Satisfaction.

Mata, L. (2019). *Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (2021). *Informe anual del empleo en el Perú - ENAHO 2021*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3768002/IAE_2021.pdf?v=1666188419.

Mogrovejo, J. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la

unidad educativa "C01", Santo Domingo-Ecuador 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo], archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77889/Mogrovejo_ZJN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Muhammand, S. et. al., (2018). El papel del clima organizacional y su impacto en la rotación industrial. *Human Resource Management Research*, 8(1), 14-21.
<http://article.sapub.org/10.5923.j.hrmr.20180801.03.html>.

Otzen, T. y Manterola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>.

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)*. Manual. Lima, Perú. Editora y Comercializadora Cartolan EIRL.

Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-23.
<https://dx.doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>

Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15 (1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>

Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*, archivo digital.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG0011pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Ponce, L., et. al. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación*, 4(4), 19-30.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8510472>.

Quispe, R. y Paúcar, S. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios. Revista de investigación*, 10(2), 4-83. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467662252006>.

Ramos, I. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del

- hospital provincial de Acobamba Huancavelica 2018. [Tesis de Maestría, Universidad nacional de Huancavelica], archivo digital. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/98f6035e-3f0e-41c9-835a-3f7af30afb2c/content>.
- Ríos, G. (2020), *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo], archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43769/R%c3%ados_DCGNS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. España: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Rivera, D., et. al. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista espacios*, 39(19), 5. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/a18v39n19p05.pdf>.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13a. ed.). México: Pearson educación.
- Robbins, S. (1999), *Comportamiento Organizacional*. (8a. ed.). Prentice Hall.
- Rousseau, D. (1988) The Construction of Climate in Organizational Research. *Revista internacional de psicología industrial y organizacional*, 1988, 139 -158
- Ruiz, M. (2020), *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Sanagorán de la provincia Sánchez Carrión – 2020*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo], archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49592/RUIZ_VM_A_SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ruiz, L. (2019). *Psicología y Mente*. Alfa de Cronbach (α): qué es y cómo se usa en estadística. <https://psicologiymente.com/miscelanea/alfa-de-cronbach>.
- Solano, A. (2018). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Revista Cuidarte*, 1(1). <https://doi.org/716/00-3//cuidarte.v1i1.74>
- Soria et al. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en

una institución de educación superior. *Acta Universitaria*, 29, 1-14.
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>

Universidad César Vallejo. (2020). *Código de ética en investigación*. Trujillo: RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0262-2020/UCV.

<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>.

Vara, A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, pp. 451.

<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>.

Vásquez, J. (2018). Satisfacción y estrés laboral en policías de la Dirección de Investigación Criminal de Lima. Archivo Digital.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/550>.

Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4).
<http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/906/948>.

Ward, P., et. al. (1979). Escalas para la medida de algunas actitudes laborales y aspectos del bienestar psicológico. *Revista de Psicología Ocupacional*, 52(2),129–148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ITEMS	MÉTODO
	General	General	Variable 1: Clima Organizacional	Diseño: No experimental y transversal
	Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2023.	Determinar la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral, en los efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2023.	Dimensiones Estructura Responsabilidad Recompensa	Nivel: Descriptivo-correlacional.
	Específicos	Específicos	Responsabilidad Identidad	POBLACIÓN-MUESTRA
¿Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2023?	a) Existe relación significativa entre satisfacción laboral y las dimensiones de clima organizacional; b) Existe relación significativa entre clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral; c) Existen diferencias significativas entre clima organizacional y satisfacción laboral, por género. d) Existen diferencias significativas entre satisfacción laboral y clima organizacional, por edad.	a) Determinar la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del clima organizacional; b) Determinar la relación entre clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral; c) Describir el clima organizacional y sus dimensiones; d) Describir la satisfacción laboral y sus dimensiones; e) Identificar el nivel de satisfacción laboral y clima organizacional, acorde al género; f) Identificar el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral, por edad; g) Comparar las diferencias significativas del clima organizacional, por género y edad; h) Comparar las diferencias significativas de la satisfacción laboral, por género y edad.	Variable 2: Satisfacción Laboral Dimensiones Significación de la tarea Condiciones de trabajo. Reconocimiento personal y social. Beneficios económicos.	N= 897 n= 269 Instrumentos Cuestionario CO y SL

Anexo 2: Matriz Operacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
Clima organizacional	Es la característica percibida por las personas dentro de su propio ambiente laboral y que va a ocasionar diversas formas de comportarse, además, es el resultado de diferentes componentes, que forman parte del clima de la organización, en ese sentido, el clima organizacional, engloba los mecanismos de una organización de manera integral. (Litwin y Stringer, 1968).	Se medirá, mediante el Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer (1968), adaptado por Ríos (2020) y revisado por los autores de la presente investigación.	ESTRUCTURA	Organización	1 al 3	Escala Ordinal	Alto (79 al 105) Medio (50 al 78) Bajo (21 al 49)
				Políticas institucionales	4		
				Funciones	5		
			RESPONSABILIDAD	Autonomía	6 al 7	Totalmente de acuerdo (5)	
				Amonestación	8		
			RECOMPENSA	Sistema de incentivos	9 al 11	De acuerdo (4) Medianamente de acuerdo (3)	
				Ambiente idóneo	12 al 13		
			RELACIONES	Relaciones Interpersonales	14 al 16	Es desacuerdo (2) Total desacuerdo (1)	
				Identificación	17 al 18		
				Lealtad	19		
			IDENTIDAD	Intereses	20		
				Proyección	21		

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS Y VALORES	NIVELES Y RANGOS	
Satisfacción Laboral	Como se sienten los empleados, si estos están preocupados por su entorno de trabajo y aspectos relacionados con el desempeño personal, trabajo en equipo, supervisión y ambiente de trabajo para simplificar su tarea. (Palma, 2005)	Se medirá, mediante el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Sonia Palma (2005), adaptado por Ríos(2020) y revisado por los autores de la presente Investigación	SIGNIFICACIÓN EN LA TAREA	El trabajo es valioso	1 al 2	Escala Ordinal	Alto (74 al 100) Medio (47 al 73) Bajo (20 al 46)	
				Utilidad del trabajo	3 al 4			
				Distribución	5	Valores: Totalmente de acuerdo (5)		
				Comodidad	6 al 7			
				Horario de trabajo	8			
				BENEFICIOS ECONÓMICOS	Remuneración	9 al 10		De acuerdo (4)
					Beneficios	11 al 12		Medianamente de acuerdo(3)
					Desarrollo personal en el trabajo	13 al 18		Es desacuerdo (2)
				RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	Desarrollo en beneficio de la sociedad	19 al 20		Total desacuerdo (1)

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Litwing y Stringer (1968)
Adaptado por Ríos (2020)

F M

Edad

Sexo

Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se solicita responder todas las preguntas con seriedad y de acuerdo a sus propias experiencias. Muchas gracias por su colaboración.

A continuación, se le presenta una serie de ítems a las cuales deberá responder marcando con una (X) la alternativa que usted considere correcta.

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Medianamente de acuerdo	3
En desacuerdo	2
Total desacuerdo	1

N°	DIMENSIONES / ITEMS	1	2	3	4	5
	ESTRUCTURA					
1	Considera usted que las funciones de la REGPOL ANCASH – HUARAZ se encuentran correctamente estructuradas.					
2	Considera usted que el personal conoce el organigrama de esta REGPOL ANCASH – HUARAZ					

3	Considera usted que el personal conoce detalladamente las políticas de esta REGPOL ANCASH – HUARAZ					
4	Considera usted que esta REGPOL ANCASH – HUARAZ aplica el principio de informalismo en el ejercicio de las funciones					
	RESPONSABILIDAD					
5	Considera usted que su función se encuentra claramente definida.					
6	Considera usted que esta REGPOL ANCASH – HUARAZ supervisa de forma general el desempeño de las funciones que realiza cada trabajador.					
7	Considera usted que en esta REGPOL ANCASH – HUARAZ radica la iniciativa del trabajador para la toma de decisiones.					
8	Considera usted que en esta REGPOL ANCASH – HUARAZ todos los trabajadores asumen la responsabilidad de sus actos.					
9	Considera usted que las recompensas e incentivos que reciben los trabajadores superan las amenazas o los riesgos que puedan acarrear.					
10	Considera usted que en esta REGPOL ANCASH – HUARAZ se brinda reconocimiento al trabajador por ser eficiente en el desempeño de sus funciones.					
11	Considera usted que en esta REGPOL ANCASH – HUARAZ todo el personal puede ser beneficiado por el sistema de incentivos que imparta el superior jerárquico.					
	RELACIONES					
12	Considera usted que existe una atmosfera amistosa entre el personal.					

13	Considera usted que esta REGPOL ANCASH – HUARAZ se caracteriza por encontrarse libre de tensiones.					
14	Considera usted que en esta REGPOL ANCASH – HUARAZ el personal se conoce entre sí.					
15	Considera usted que en esta REGPOL ANCASH – HUARAZ el personal tiende a ser reservados entre sí.					
16	Considera usted que existe una buena relación entre el jefe y el trabajador.					
	IDENTIDAD					
17	Considera usted que esta REGPOL ANCASH – HUARAZ lo enorgullece					
18	Considera usted que forma parte de esta REGPOL ANCASH – HUARAZ.					
19	Considera usted que existe mucha lealtad por parte de los trabajadores de esta REGPOL ANCASH – HUARAZ.					
20	Considera usted que en esta REGPOL ANCASH – HUARAZ cada cual se preocupa por sus propios intereses					
21	Considera usted que los objetivos de esta REGPOL ANCASH – HUARAZ se encuentran acorde con su perspectiva.					

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Palma (2005)

Adaptado por Ríos (2020)

F M

Edad

Sexo

Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se solicita responder todas las preguntas con seriedad y de acuerdo a sus propias experiencias. Muchas gracias por su colaboración.

A continuación, se le presenta una serie de ítems a las cuales deberá responder marcando con una (X) la alternativa que usted considere correcta.

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Medianamente de acuerdo	3
En desacuerdo	2
Total desacuerdo	1

N°	DIMENSIONES / ITEMS	1	2	3	4	5
	ESTRUCTURA					
1	Considera usted que las funciones que realiza son muy valiosas.					
2	Considera usted que la labor que realiza es útil					
3	Considera usted que son buenos los resultados de su trabajo.					

4	Considera usted que su trabajo le hace sentir realizado como persona.					
	CONDICIONES DE TRABAJO					
5	Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores					
6	Considera usted que el ambiente donde trabaja es confortable.					
7	Considera usted que la comodidad del ambiente de su trabajo es inigualable.					
8	Considera usted que es agradable el horario de trabajo.					
	BENEFICIOS ECONÓMICOS					
9	Considera usted que su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza.					
10	Considera usted que su remuneración económica es bastante aceptable.					
11	Considera usted que su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.					
12	Considera usted que es innecesario el pago por las horas extras laboradas.					
	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL					
13	Considera usted que las funciones desempeñadas son acordes a su personalidad.					
14	Considera usted que recibe buen trato de la institución.					
15	Considera usted que le asignan funciones en exceso.					

16	Prefiere mantener distancia de sus compañeros de trabajo.					
17	Considera usted que una buena relación con el jefe mejora su desempeño laboral.					
18	Considera usted que compartir funciones con sus compañeros de trabajo le resulta improductivo.					
19	Considera usted que haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo.					
20	Considera usted que su jefe valora el esfuerzo que dedica a su trabajo.					

Formulario virtual para la recolección de datos



CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA CIUDAD DE HUARAZ, 2023

Estimado participante, somos estudiantes del X ciclo de la carrera profesional de psicología de la Universidad Cesar Vallejo. Con el debido respeto que se merece solicitamos el permiso de que usted participe de nuestra investigación "Clima organizacional y satisfacción laboral en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2023", la cual consiste en responder el cuestionario cuya finalidad es ver la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral, en los efectivos policiales en la ciudad de Huaraz actualmente. Dicho cuestionario se tomará entre unos 10 a 20 minutos de su tiempo. Cabe de mencionar que su participación es de manera voluntaria y los datos que aquí se ofrecen son absolutamente anónimos y estrictamente confidenciales. Asimismo, tiene derecho a abstenerse de participar o incluso de retirarse de esa evaluación cuando lo considere necesario.

 maly475@gmail.com (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#) 

En función a lo leído: ¿Desea participar en nuestra investigación?

Sí, acepto

No, acepto

Enlace del formulario:

<https://docs.google.com/forms/d/15T9ruK-keXvYeUMIDRU7NEvj-2Tv4Phd7yjMMt4T-BY/edit?pli=1>

Anexo 6: Carta de solicitud de autorización de uso de instrumentos remitido por la Universidad.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARTA - 2022/ EP/PSI.UCV HUARAZ

HUARAZ 28 de Octubre de 2022

Autora:

- Mg. Gabriela Nelly Stephanie Ríos del Carpio

Presente -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al Sr. **Kenyi Jhon Pérez Pérez**, con número de DNI: **71038007** y a la Sra. **Jhoselyn Maly Crisolo Arotinco**, con número de DNI: **47328292**, como estudiantes de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; nos identificamos con nuestros códigos de matrícula, para Kenyi el N° **7002552292** y Jhoselyn N° **7002552302**, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de Licenciados en Psicología titulado: "**Clima organizacional y satisfacción laboral en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2023**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso de los instrumentos para medir el "**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral**", a través de la identificación del nivel las variables por edad y género, determinando la relación entre las dos variables y sus dimensiones, describiendo ambas variables y sus dimensiones, así como la comparación de las diferencias significativas entre ambas variables.

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

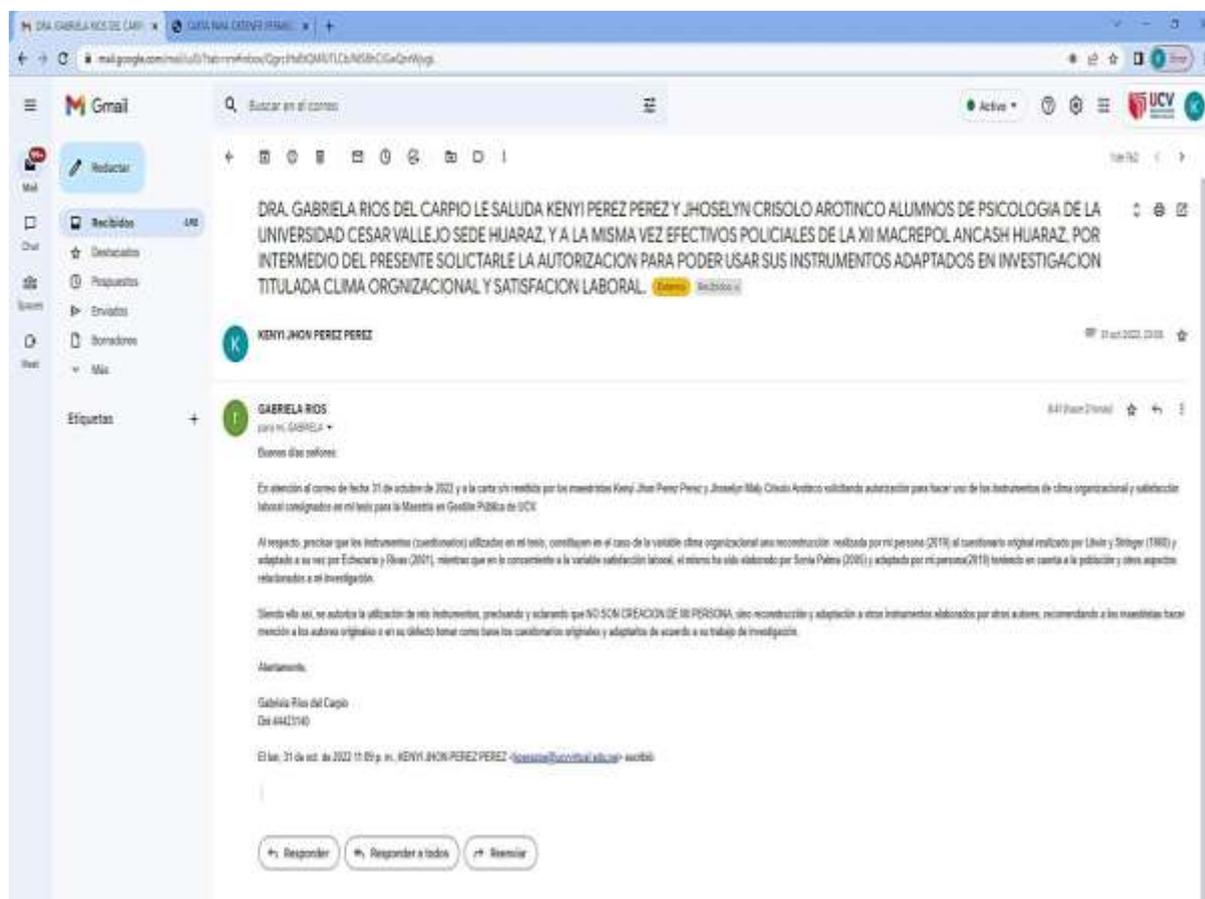
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Kenyi Jhon Perez Perez
DNI N° 71038007

Jhoselyn Maly Crisolo Arotinco
DNI N° 47328292

Anexo 7: Autorización de uso del instrumento: CO y SL



Anexo 8: Consentimiento informado o asentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante, somos estudiantes del X ciclo de la carrera profesional de psicología de la Universidad Cesar Vallejo. Con el debido respeto que se merece solicitamos el permiso de que usted participe de nuestra investigación "Clima organizacional y satisfacción laboral en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2023", la cual consiste en responder el cuestionario cuya finalidad es ver la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral, en los efectivos policiales en la ciudad de Huaraz actualmente. Dicho cuestionario se tomará entre unos 10 a 20 minutos de su tiempo. Cabe de mencionar que su participación es de manera voluntaria y los datos que aquí se ofrecen son absolutamente anónimos y estrictamente confidenciales. Asimismo, tiene derecho a abstenerse de participar o incluso de retirarse de esa evaluación cuando lo considere necesario.

En función a lo leído: ¿Desea participar en nuestra investigación?

Si, acepto

No, acepto

Anexo 9: Resultados del piloto

PREBA PILOTO DE KENY ORIGINAL - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Referencia Vista Herramientas de desarrollo

Inicio: Copiar, Pegar, Fuente, Alineación, Número, Formato condicional, Edición, Celdas de datos, Celdas vinculadas, Entradas, Notas, Salidas, Insertar, Eliminar Formato, Autosuma, Reemplazar, Borrar, Ordenar y Filtrar, Buscar y seleccionar

L26 Medianamente de acuerdo

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
1	Marca temporal	En función a lo leído	Iniciales de sus nom	Edad de 18 a 60 añ	Sexo	1.- Considera usted	2.- Considera usted q	3.- Considera usted q	4.- Considera usted	5.- Considera usted q	6.- Considera usted	7.- Con
2	11/6/2022 13:35:46	Sí, acepto	LRSF		26 Femenino	En desacuerdo	En dese					
3	11/6/2022 13:37:16	Sí, acepto	KPPJ		27 Masculino	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acu
4	11/6/2022 13:37:37	Sí, acepto	T. O s. F.		37 Masculino	De acuerdo	De acu					
5	11/6/2022 13:40:18	Sí, acepto	Melissa Bernardo Toie		28 Femenino	De acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acu	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En dese
6	11/6/2022 13:44:04	Sí, acepto	Tahit Rosmery TARAZ		32 Femenino	Medianamente de acu	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Total desacuerdo	En dese
7	11/6/2022 13:44:17	Sí, acepto	kAMS		28 Femenino	Medianamente de acu	Medianamente de acu	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Median
8	11/6/2022 13:46:20	Sí, acepto	Y i s f		34 Masculino	Medianamente de acu	De acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acu	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acu
9	11/6/2022 13:58:39	Sí, acepto	Mvp		30 Masculino	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acu
10	11/6/2022 13:59:20	Sí, acepto	YTV		36 Masculino	Medianamente de acu	Medianamente de acu	Medianamente de acu	En desacuerdo	Medianamente de acu	Medianamente de acu	En dese
11	11/6/2022 14:03:35	Sí, acepto	T o s. f.		37 Masculino	De acuerdo	De acu					
12	11/6/2022 14:08:47	Sí, acepto	M R S		24 Femenino	Totalmente de acuerdo	Totalme					
13	11/6/2022 14:12:39	Sí, acepto	J M C A		30 Femenino	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acu	Medianamente de acu	De acuerdo	Median
14	11/6/2022 14:17:24	Sí, acepto	Y R F L		35 Masculino	De acuerdo	Medianamente de acu	Medianamente de acu	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Median
15	11/6/2022 14:21:31	Sí, acepto	JBDQ	39 años	Masculino	De acuerdo	De acu					
16	11/6/2022 14:28:00	Sí, acepto	Shirley sheila chucho		36 Femenino	Totalmente de acuerdo	Totalme					
17	11/6/2022 14:34:42	Sí, acepto	JACR		34 Masculino	Medianamente de acu	Total desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En dese
18	11/6/2022 15:01:57	Sí, acepto	YMCT		27 Masculino	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Total desacuerdo	Total de
19	11/6/2022 15:28:31	Sí, acepto	Sícha		26 Masculino	De acuerdo	De acu					
20	11/6/2022 15:29:00	Sí, acepto	FRGP		50 Masculino	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Medianamente de acu	De acu
21	11/6/2022 15:51:12	Sí, acepto	MCT		30 Femenino	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acu
22	11/6/2022 17:09:54	Sí, acepto	Cindy		25 Femenino	De acuerdo	De acu					
23	11/6/2022 18:43:58	Sí, acepto	Vivi Norabuena Pérez		27 Femenino	Total desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	En dese
24	11/7/2022 17:34:11	Sí, acepto	Fernando Severo DUF		52 Masculino	De acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acu	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acu
25	11/7/2022 19:53:08	Sí, acepto	EPPA		29 Masculino	En desacuerdo	Total desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acu
26	11/7/2022 23:14:20	Sí, acepto	MBMA		24 Femenino	Medianamente de acu	Median					

Respuestas de formulario 1

100%

Tabla: Confiabilidad de escala

Evidencias de consistencia interna con alfa de Cronbach's y Omega de McDonald's de la variable clima organizacional.

	Items	# Elementos	Cronbach's α	McDonald's ω
Estructura	1,2,3,4	4	.961	.960
Responsabilidad	5,6,7,8	4	.958	.959
Recompensa	9,10,11	3	.952	.961
Relaciones	12,13,14,15,16	5	.971	.970
Identidad	17,18,19,20,21	5	.962	.964
General		21	.961	.963

En los resultados se muestra un valor aceptable de consistencia interna del coeficiente de alfa de Cronbach de sus dimensiones de estructura, responsabilidad, recompensa, relaciones e identidad, con un valor de .961, .958, .952, .971 y .962; del mismo modo, de Omega de McDonald con un valor de .960, .959, .961, .970 y .964. Los 21 ítems del instrumento presentan un valor aceptable de consistencia interna del coeficiente de alfa de Cronbach del estadístico Jamovi 2.0, con un valor de .961 y del coeficiente de McDonald's ω se obtuvo un valor de .963.

Tabla: Confiabilidad de escala

Evidencias de consistencia interna con alfa de Cronbach's y Omega de McDonald's de la variable satisfacción laboral.

	Items	# Elementos	Cronbach's α	McDonald's ω
Estructura	1,2,3,4	4	.911	.915
Responsabilidad	5,6,7,8	4	.910	.918
Recompensa	9,10,11,12	4	.915	.921
Relaciones	13,14,15,16,17,18,19,20	8	.913	.920
General		20	.913	.919

En los resultados se muestra un valor aceptable de consistencia interna del coeficiente de alfa de Cronbach de sus dimensiones: importancia de la tarea, reconocimiento personal o social, beneficios económicos y condiciones de trabajo, con un valor de .911, .910, .915 y .913; del mismo modo, de Omega de McDonald con un valor de .915, .918, .921 y .920. Los 20 ítems del instrumento presentan un valor aceptable de consistencia interna del coeficiente de alfa de Cronbach del estadístico Jamovi 2.0, con un valor de .913 y del coeficiente de McDonald's ω se obtuvo un valor de .910.

Anexo 10: Prueba de Normalidad

Tabla:

Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones

Variables	W de Shapiro- Wilk	N	p
Clima organizacional	.975	269	< .001
D1: Estructura	.967	269	< .001
D2: Responsabilidad	.963	269	< .001
D3: Relaciones	.961	269	< .001
D4: Identidad	.949	269	< .001
Satisfacción laboral	.938	269	< .001
D1: Estructura	.802	269	< .001
D2: Condiciones de trabajo	.941	269	< .001
D3: Beneficios económicos	.970	269	< .001
D4: Reconocimiento personal y/o social	.914	269	< .001

Anexo 10: Escaneo de criterio de los jueces

Formato de análisis de Validez de Contenido

Items	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			ACUERDOS	DESACUERDOS	Total	
	PERTINENCIA	CLARIDAD	RELEVANCIA																
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0	15	100%	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0	15	100%	
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0	15	100%	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0	15	100%	
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0	15	100%	
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0	15	100%	
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0	15	100%	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0	15	100%	
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0	15	100%	
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0	15	100%	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0	15	100%	
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0	15	100%	
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0	15	100%	
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0	15	100%	
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0	15	100%	
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0	15	100%	
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0	15	100%	
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0	15	100%	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0	15	100%	
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0	15	100%	
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	0	15	100%	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones: Considerar el signo de interrogación en los ítems, porque son preguntas.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Magister en Psicología Educativa Terry Torres, Lizeth Eliana

DNI: 42393524

Especialidad de la validadora: Psicóloga en Educación que trabajo para el Ministerio Público como Psicóloga Evaluadora.

14 de noviembre del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**MINISTERIO PÚBLICO
UNIDAD DE ASISTENCIA A
VICTIMAS Y TESTIGOS**



**Ps. Lizeth E. Terry Torres
C.P.S.P. 13872
Psicóloga**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones: Considerar el signo de interrogación en los ítems, porque son preguntas.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Magister en Psicología Carmen Ivonne Cárdenas Lara
DNI: 40258436

Especialidad de la validadora: Encargada del Programa de control de calidad y Coordinadora de la escuela profesional de psicología, en la sede Huaraz – UCV.

14 de noviembre del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....
Mg. Carmen I. Cárdenas Lara
PSICOLOGA
C.Ps.P. 9868



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones: Considerar el signo de interrogación en los ítems, porque son preguntas.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Doctor en Psicología Arteaga Rojas, Bredman Eusebio
DNI: 07637359

Especialidad de la validador: Psicólogo Forense que laboro en la Policía Nacional del Perú como Psicólogo evaluador.

15 de noviembre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

BREDMAN ARTEAGA ROJAS
PSICÓLOGO CLÍNICO FORENSE
C.Ps.P. 14936

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones: Considerar el signo de interrogación en los ítems, porque son preguntas.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Joe Sáenz Torres

DNI: 43570221

Especialidad de la validador: Docente formativo que actualmente desempeña en la Universidad César Vallejo en la Sede de Lima-San Juan de Lurigancho.

15 de noviembre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mg. Joe J. Saenz Torres
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 22210

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones: Considerar el signo de interrogación en los ítems, porque son preguntas.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Doctora Nadia Luz Campos Burgos

DNI: 43481003

Especialidad de la validadora: Psicoterapeuta que trabajo en el Instituto Regional de Oftalmología como psicóloga.

16 de noviembre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

REGIÓN LA LIBERTAD
INSTITUTO REGIONAL DE OFTALMOLOGÍA
JAVIER SERVAT VIVAZO



Dra. Nadia Luz Campos Burgos
JEFA
OFICINA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDOZA CHAVEZ GUISSOLA VANESSA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en efectivos policiales de la ciudad de Huaraz, 2023", cuyos autores son PEREZ PEREZ KENYI JHON, CRISOLO AROTINCO JHOSELYN MALY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

HUARAZ, 05 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDOZA CHAVEZ GUISSOLA VANESSA DNI: 42731773 ORCID: 0000-0001-5883-9712	Firmado electrónicamente por: GMENDOZA el 15- 08-2023 16:20:09

Código documento Trilce: TRI - 0641828