



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Satisfacción laboral y factores asociados en el personal de una
dirección especializada policial, Lima – 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Caceres Jimenez, Carlos Gustavo (orcid.org/0009-0004-3033-296X)

ASESORAS:

Mg. Flórez Ibarra, Jannett Maribel (orcid.org/0000-0003-4166-6733)

Dra. Ancaya Martínez, María del Carmen Emilia (orcid.org/0000-0003-4204-1321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLÓREZ IBARRA JANNETT MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción laboral y factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024", cuyo autor es CACERES JIMENEZ CARLOS GUSTAVO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 16 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLÓREZ IBARRA JANNETT MARIBEL DNI: 09321208 ORCID: 0000-0003-4166-6733	Firmado electrónicamente por: JMFLOREZI el 06-08- 2024 11:19:12

Código documento Trilce: TRI - 0818563





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CACERES JIMENEZ CARLOS GUSTAVO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Satisfacción laboral y factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CARLOS GUSTAVO CACERES JIMENEZ DNI: 70443385 ORCID: 0009-0004-3033-296X	Firmado electrónicamente por: CCACERESJI el 16-07- 2024 11:33:36

Código documento Trilce: TRI - 0818565



Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación mi madre que siempre está animándome a concretar mis proyectos, a mi esposa por su apoyo incondicional en todo este proceso que duró la maestría, a mi familia, a mis hijos, quienes me motivan a seguir mejorando cada día.

Agradecimiento

Agradecer sobre todas las cosas a Dios, por darme las fuerzas para seguir adelante y culminar esta maestría. A mi grandiosa institución la Policía Nacional del Perú, que me dio la oportunidad de ejecutar el presente trabajo. A la universidad César Vallejo, que me dio las herramientas y conocimiento para lograr el grado académico. Y no quiero pasar por alto el apoyo incondicional de mi asesora que estuvo desde el inicio hasta el final de esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	10
III. RESULTADOS.....	14
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1	Validación del instrumento por juicio de expertos	12
Tabla 2	Niveles de la satisfacción laboral en frecuencia y porcentajes	14
Tabla 3	Niveles de los factores asociados en frecuencia y porcentajes	15
Tabla 4	Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov (KS)	16
Tabla 5	Resultados de la correlación entre la satisfacción laboral y factores asociados.	17
Tabla 6	Resultados de la correlación entre la relación con la supervisión y los factores asociados.	18
Tabla 7	Resultados de la correlación entre el espacio físico de trabajo y los factores asociados.	19
Tabla 8	Resultados de la correlación entre la realización profesional y los factores asociados.	20
Tabla 9	Resultados de la correlación entre el espacio físico de trabajo y los factores asociados.	21

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024. El cual guarda relación con el objetivo de desarrollo sostenible, salud y bienestar. Este estudio fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional. Siendo la muestra de 110 peritos, a los cuales se les aplicó el cuestionario compuesto por 57 preguntas, donde este fue validado por juicio de expertos y a su vez sometido a prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach. Los resultados que se obtuvieron fueron procesados con la ayuda del programa IBM SPSS Statistics v. 25®. Para saber la relación entre las dos variables los datos obtenidos se sometieron a pruebas estadísticas como Kolmogórov-Smirnov y correlación de Spearman. Donde se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,740 y un $p < 0,005$. Por lo anterior se concluyó que presenta un coeficiente de correlación de 0,740 considerado como una correlación positiva considerable entre la satisfacción laboral y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024.

Palabras clave: Salario, motivación, organización.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine if there is a relationship between job satisfaction and associated factors in the personnel of a specialized police department, Lima - 2024. This is related to the objective of sustainable development, health and well-being. This was a basic study, quantitative approach, non-experimental correlational design. The sample consisted of 110 experts, to whom the questionnaire composed of 57 questions was applied, validated by expert judgment and subjected to Cronbach's Alpha reliability test. The results obtained were processed with the help of the IBM SPSS Statistics v. 25® program. To determine the relationship between the two variables, the data obtained were subjected to statistical tests such as Kolmogorov-Smirnov and Spearman's correlation. A Spearman's Rho correlation coefficient of 0.740 and a $p < 0.005$ was obtained. Therefore, it was concluded that it presents a correlation coefficient of 0.740 considered as a considerable positive correlation between job satisfaction and the associated factors in the personnel of a specialized police department, Lima - 2024.

Keywords: Salary, motivation, organization.

I. INTRODUCCIÓN

Con el paso del tiempo se ha aumentado el interés de saber más de la satisfacción laboral, con la finalidad de aumentar el conocimiento del rendimiento, la adaptación del factor humano a su trabajo y así tener mejor vida laboral (Díaz et al., 2023).

Aklilu et al. (2020), consideraron que uno de los conceptos más desafiantes para las organizaciones es el de la satisfacción laboral, este concepto sirve de piedra angular para políticas y mecanismos de gestión con el fin de superar objetivos relacionados a la producción y la eficiencia.

Limaymanta y Turpo (2021), consideraron que existen factores externos diferentes los que nos motivan de manera interna, estos factores condicionan a cambios como son los sociodemográficos, el estado civil; también hay factores del rubro laboral que influyen como son el trabajo, la supervisión siendo necesarias a tenerlas en cuenta como factores que la motivan.

Por otro lado, la evidencia existente muestra que los paquetes salariales y de beneficios, el apoyo a la gestión, la supervisión de apoyo, las oportunidades educativas y la carga de trabajo influyen en la fuerza interior y/o la satisfacción laboral de los colaboradores en labores sanitarias (Ejigu et al., 2023).

Ahmed et al. (2023) consideran a la satisfacción laboral del personal como factor importante para desarrollar la motivación y la competencia de los empleados, ya que una satisfacción laboral favorable conduce a un desempeño más saludable. Licandro et al. (2022) sostienen que los resultados en las organizaciones se influyen mucho a un alto nivel de la satisfacción laboral.

Según la Conference Board, encargada de encuestar numerosas cantidades de trabajadores cada año, reportan en porcentajes dichos resultados donde se afirman estar al menos moderadamente satisfechos con sus empleos: 1987, 1995, 2000 y 2006, existe una disminución en lo respecta al porcentaje de la satisfacción laboral (Anacleto y Guadarrama, 2021).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), publica en uno de sus informes que aproximadamente el 40% de profesionales de la salud por condiciones de incentivos insuficientes y compensaciones inadecuadas, los profesionales de la salud renunciarán a sus empleos en las próximas décadas (Tamene et al., 2023).

Ante ello es importante aportar en este tema de estudio con el propósito de poder contribuir en el enriquecimiento de conocimientos relacionados a la

satisfacción laboral (SL) y sus factores asociados, teniendo la consideración el contexto de la realidad actual de una dirección especializada policial, para así tomar decisiones para mejorar en temas laborales. Además, esta investigación se ajusta al objetivo de desarrollo sostenible (ODS 3) la cual está relacionada con la salud y bienestar donde se trata de instaurar una realidad sana, de tal modo que se induzca al bienestar para todos los habitantes, en efecto pues tiene la meta para el 2030 disminuir la mortalidad y morbilidad causadas por químicos nocivos, contaminantes del agua, aire y suelo.

Por lo descrito antes se propone el problema general: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024? Y a su vez los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la relación con la supervisión y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024?, ¿Cuál es la relación entre el espacio físico de trabajo y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024?, ¿Cuál es la relación entre la realización profesional y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024? Y ¿Cuál es la relación entre las oportunidades de capacitación y toma de decisiones y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024?

Se tiene como justificación teórica, la importancia del conocimiento acerca de satisfacción laboral en colaboradores dentro de un centro laboral, impacta en muchos aspectos de los colaboradores como son el sentido de identificación con la organización, adecuados servicios prestados, etc. Ya que en los estudios realizados destacan la jerarquía de la satisfacción laboral en colaboradores y los factores asociados (Li et al., 2022). La presente investigación tiene como justificación práctica que a partir de tener identificados los diferentes aspectos asociados a la satisfacción laboral en una organización hace que se mejore la productividad, la identificación con la organización, etc. Es así que a partir de los hallazgos que se encuentren a lo largo de este estudio, ayuden a identificar qué factores se necesitan mejorar en la organización y así aportar a un mejor manejo del personal por parte de las diferentes jefaturas de la entidad policial (Girma et al., 2021). Finalmente, como justificación metodológica se tendrá que, a partir de las herramientas estadísticas usadas y la validez de los instrumentos apropiados, los resultados serán confiables (Aklilu et al., 2020).

En esta tesis se propone como objetivo general: determinar la relación entre la satisfacción laboral y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024. Y a su vez los objetivos específicos son: determinar la relación entre la relación con la supervisión y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024, determinar la relación entre el espacio físico de trabajo y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024; determinar la relación entre la realización profesional y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024 y determinar la relación entre las oportunidades de capacitación y toma de decisiones y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024.

Una de las variables que formó parte del presente estudio son factores asociados a la satisfacción laboral, fue abordada de manera internacional por diferentes autores. Podríamos resumir a continuación acerca de la investigación de Victoria et al. (2021) en Colombia, quienes abordaron la SL de los empleados que pertenecen a la parte administrativa de una casa de estudios del estado. La cual tuvo como objetivo identificar asociaciones entre variables sociodemográficas y laborales que intervienen en la satisfacción laboral. Es así que, al tratarse de un estudio cuantitativo descriptivo, basado en datos de corte transversal obtuvieron como resultado la identificación de asociaciones entre las variables estudiadas, es decir los factores de la SL incluyen sexo, edad, tipo de relación y experiencia.

Dentro de este orden de ideas también se mencionó a Lee y Gang (2021) en Korea, quienes en su publicación de investigación acerca de la satisfacción laboral en enfermeras psiquiátricas forenses, plantearon como finalidad reconocer cuales son los determinantes que guardan relación con la satisfacción laboral de las enfermeras psiquiátricas forenses. Para cumplir con el objetivo diseñaron un estudio descriptivo correlacional, en 90 enfermeras de determinada institución psiquiátrica forense nacional. Donde obtuvieron como factores significativos en la satisfacción laboral a la administración, conflicto de rol profesional, conflicto con el supervisor y Burnout psicológico.

Finalmente, Akuffo et al. (2021) en Ghana, planteó una investigación acerca de la satisfacción laboral relacionada con la motivación en los ópticos, ya que es de suma importancia esta relación porque repercute en la adecuada atención, sistemas y prestaciones de salud ocular. Es así que este estudio por primera vez,

evaluó el grado de satisfacción laboral entre el personal que se desenvuelve en el campo óptico de Ghana y sus factores asociados con su satisfacción laboral. Para esta investigación usó una encuesta transversal a 195 ópticos aplicada a todos los ópticos registrados y autorizados en Ghana. Dicha encuesta constaba de 15 ítems, medidos en una escala de cinco puntos. Y para explorar la correlación entre los tipos de grupos sociodemográficos y los factores de satisfacción laboral, aplicaron análisis de regresión logística. Obtuvieron como resultado acerca del puntaje medio de satisfacción laboral fue de 2,65 con solo el 12,9% satisfechos con su labor. En dicho estudio no existió asociación significativa a nivel estadístico entre la satisfacción laboral y las características sociodemográficas, excepto por el salario, que sí mostró una asociación significativa.

Dentro de este marco, cabe señalar que también existen temas relacionados con la satisfacción laboral, Villarreal et al. (2020) en Perú, hicieron un estudio donde se centró en evaluar la validez y fiabilidad de un conjunto de rangos asociados a la satisfacción laboral de diferentes áreas (actividades profesionales en general, administración de las prestaciones en el sector salud y circunstancias de trabajo) en los médicos de Perú. Para dicho estudio se plantearon como objetivo si estas escalas son apropiadas para saber el grado de la satisfacción relacionada a su ocupación en el ámbito ambulatorio en todo el territorio peruano. De tal modo en este estudio incluyeron a 2137 participantes, los cuales fueron seleccionados a partir de una encuesta nacional al personal de salud, mediante un muestreo representativo y probabilístico. A partir del análisis de invarianza demostraron que se pueden comparar diferentes grupos (sexo, edad, estado civil, especialidad médica entre otros) y como resultado obtuvieron dichas escalas son apropiadas para saber el nivel de la satisfacción laboral entre galenos en todo el Perú.

Cabe considerar que por su parte Santiago (2023) en Perú, hizo un estudio relacionado con la satisfacción laboral en el desenvolvimiento de los partícipes en el sector salud, teniendo como finalidad el determinar cómo la satisfacción laboral afecta al ejercicio del personal de una entidad estatal relacionada con empleos; para poder arribar a sus resultados hizo uso de datos de corte transversal del año 2023 y una encuesta de confiabilidad debidamente validada, el cual tuvo como resultado final al 58 % de personas a un nivel regular de satisfacción y un 81,3 % reportó desempeño laboral adecuado.

Dentro de este marco Zafra et al. (2020) en Perú, en su estudio supo el vínculo de la ruralidad y SL en el sector salud, teniendo como finalidad encontrar la relación entre el índice de ruralidad de los distritos y la satisfacción laboral de los galenos y enfermeros peruanos. En dicha investigación hicieron una evaluación accesoria de una encuesta que se hizo a nivel nacional al personal del sector salud del 2016, la cual fue aplicada a 5098 profesionales de la salud, usando un modelo de manera lineal para toda la muestra de la familia de Poisson para evaluar razones de prevalencia. Los resultados que obtuvieron fueron en lo referente a la satisfacción laboral fueron que el 75.15 % en médicos y 76.7% en enfermeros. Además, no tuvo asociación significativa estadísticamente entre las variables estudiadas las cuales son la ruralidad y la satisfacción laboral.

Por consiguiente, se tiene para el sustento para la base teórica de la variable satisfacción laboral, ha sido conceptualizada por muchos autores y más en estos últimos tiempos, es así que el primer autor en dar un concepto de satisfacción laboral fue Taylor en 1911, cuando preguntó a un obrero Schmidt, relacionado con el pago del obrero, es ahí que Taylor plantea es el pionero en atender necesidades y las expectativas del colaborador, desde el punto de vista de un nuevo puesto de trabajo (Cuesta, 2020).

Por otro lado, el sustento para la base teórica de la variable factores asociados, la da Frederick Herzberg (1977), la satisfacción laboral puede tomar valores desde el grado de actividad le facilite al colaborador en cubrir sus necesidades, deseos, expectativas, pero no perdiendo los objetivos de la organización, cuando este asumiendo tus tareas dentro de su área de trabajo. De lo anterior se rescata la importancia que tiene los factores individuales relacionados a las expectativas lo emocional, la manera de pensar del colaborador, pero todo con respecto a su puesto de labor dentro de la organización (Diaz et al., 2023).

En cuanto se refieren a los enfoques conceptuales para la primera variable satisfacción laboral en el campo de la psicología organizacional, es descrita como una actitud emocional positiva o complaciente que surge de la experiencia en el trabajo (Tinoco, 2023). Akuffo et al. (2021) describen a la satisfacción laboral como la satisfacción derivada de participar en un trabajo o un logro a través de la búsqueda de una vocación superior, está fundamentalmente relacionado con las necesidades humanas y la realización alcanzada a través del trabajo. Para Ahmed

et al. (2023) definen a la satisfacción laboral como las direcciones emocionales con respecto a las personas hacia los trabajos en los que participan actualmente. La satisfacción laboral constituye una dimensión que relaciona mucho la actitud y el trabajo del colaborador, donde se resalta aquella experiencia que se da entre el colaborado y su puesto de trabajo (Geta eta al., 2021). Para Ramirez-Cruz et al. (2024) desde la faceta del aspecto administrativo considera que la satisfacción laboral es aquel grupo que representa las percepciones y actitudes de los colaboradores con respecto a su entorno laboral, las cuales están influenciadas por una variedad de factores como son las condiciones de trabajo, la carga de trabajo, el pago, entre otros.

Como enfoque conceptual para la dimensión relación con la supervisión, para Ramirez-Cruz et al. (2024), considera que es aquella percepción que genera la supervisión por parte de sus jefes, además de ello describe que dicha supervisión impacta directamente sobre los colaboradores en relación a la satisfacción laboral y desempeño laboral en una determinada organización. También consideró que la supervisión está inmersa en el grado de satisfacción laboral, siendo varios aspectos como salario entre otros (Luengo et al., 2016). Para García et al. (2022) consideró a la supervisión como aquel personal responsable que mantiene un contacto estrecho con los colaboradores, comparte información, fortalece el intercambio grupal y ayuda a superar determinados problemas que puedan surgir en el plano familia-trabajo del colaborador.

En lo referente a los enfoques conceptuales de la dimensión con el espacio físico de trabajo, es aquel espacio donde los colaboradores se desenvolverán en el puesto de trabajo Ramirez-Cruz et al. (2024). A este concepto también podemos adicionar el de Del Ángel-Salazar et al. (2020) el cual se refiere a todo el entorno físico, el espacio donde se trabaja, la limpieza que tiene que tener, la temperatura, la ventilación y la iluminación, es decir las características que tiene el trabajo. Adicionalmente también podemos agregar lo considerado por Rivera-Rojas et al. (2021), se trata de una variable transcendental que mejora la satisfacción laboral y también el cuidado de las personas, de lo contrario al tener un ambiente de trabajo precario afectaría en diferentes aspectos del trabajador.

Así también tenemos a los enfoques conceptuales referentes a la dimensión realización profesional, que según Ramirez-Cruz et al. (2024) alude a la satisfacción y agradecimiento que experimentan los colaboradores, profesionales,

en correspondencia con su puesto de trabajo y opciones de crecimiento, superación profesional y reconocimiento en el puesto laboral. Mientras que para Hodge y Sandford (2024) la realización profesional es la satisfacción interna obtenida al realizar un trabajo que coincide con las metas personales y profesionales de cada individuo. Por otro lado, para Gadolin et al. (2020) la realización profesional es vital para salvaguardar la atención de alta calidad, así como la participación y la responsabilidad de los colaboradores del sector de salud en el proceso de mejoras de calidad.

Finalmente tenemos a los enfoques conceptuales respecto a la dimensión de oportunidad de capacitación y toma de decisiones, que según Ramirez-Cruz et al. (2024) refiere que esta dimensión aumenta la satisfacción en los colaboradores sobre todo si es partícipe en toma de decisiones ya que genera en el colaborador la sensación de cierta autonomía, control y crecimiento profesional. Para Barzaga et al. (2019) conceptualiza a la decisión como aquellas opciones de posibles elecciones, donde cada opción requiere de información ya que tiene consecuencias en lo que se encuentra en elección. Las opciones de capacitación y toma de decisiones según la perspectiva de Medina et al. (2021), consideran que la capacitación es aquel valor agregado para los colaboradores y también para la empresa, porque genera mayor competitividad y diferenciación sobre otras, de tal modo que sugiere brindar capacitación en diferentes escenarios en las diferentes áreas de la empresa.

Es así que tenemos los enfoques conceptuales de la segunda variable factores asociados, para Aklilu et al. (2020), son todos los aspectos que muestran injerencia en la satisfacción laboral como los que se detallan a continuación factores ambientales y personales, ingresos, estatus social de trabajo, condiciones físicas de trabajo, etc. Es decir, aquellos que relacionan capacidad de cada colaborador, pero en la organización a la cual pertenece. Para Bernel y Flores (2020) proponen un conjunto de elementos, condiciones laborales lo cuales son importantes para el logro de la satisfacción laboral, por ejemplo, infraestructura buena, cooperación entre colaboradores de la organización, interacción positiva con los compañeros de trabajo en la organización, reconocimiento personal, oportunidades a nivel personal, entre otros. Ahora bien, según Rabelo et al. (2022) es de anotar que de un individuo a otro difiere la satisfacción laboral, esto se puede deber a que algunos aspectos importantes que anuncian una variación en esta

actitud pueden ser el reto e interés que aviva el trabajo, las situaciones del trabajo, las distinciones recibidas por parte del dueño del centro laboral y la relación con compañeros de trabajo y supervisores, entre otros.

En relación al tema tenemos a los enfoques conceptuales de la dimensión, factores sociodemográficos, que según Vera (2021) y Mena (2022), vienen a ser las cualidades que se atribuyen a edad, sexo, educación, entradas económicas, estado civil, ocupación, creencias, tasa de natalidad, tasa de mortalidad, cantidad de integrantes en cada familia. Para Welti, & Ramírez (2021) los factores sociodemográficos representan las condiciones en que viven y las actividades a través de las cuales sobreviven las personas.

Así se tiene como enfoques conceptuales de la dimensión motivación intrínseca, Ahmed et al. (2023) conceptualizan a esta dimensión como aquellos que implican crecimiento, factores que fomentan esfuerzo y mejora de superación personales. De hecho, Durán et al. (2021) considera a los factores intrínsecos como aquellos que guardan relación con las personas, exactamente con lo que el individuo espera, lo que piensa y siente tanto con relación a su trabajo, como de la organización. Para Cabay et al. (2022), refiere como motivación intrínseca aquellos factores que se relacionan directamente con el ámbito interno del puesto laboral en la organización.

De este modo se tiene como enfoques conceptuales de la dimensión de motivación extrínseca, que para Fukuhara (2022), motivación extrínseca se da cuando una persona o colaborador hace una serie de procesos por un objetivo, lograr a cambio un valor monetario, evitar ser castigado, etc. Resumiendo todo este proceso es un instrumento relacionado a un objetivo. Dentro de este marco, Acosta-Bolaños et al. (2024) refiere a la motivación extrínseca como aquella que se relaciona, por estímulos externos al colaborador como pueden ser dinero, elogios y reconocimientos entre otros. Cabe considerar que para, Calle (2021) los factores extrínsecos vinculados con las condiciones y “las relaciones con su entorno laboral”; es decir, el contexto del trabajo. Están compuestas por: la política y lo administrativo de la organización, el control, la remuneración, y la interacción con los demás y el reglamento laboral.

La reflexión que se da a la presente investigación es que ante la necesidad de una mejora en manejo de personal o toma de decisiones que impliquen recursos humanos, sale a flote la satisfacción laboral, de tal modo que si contamos

con dicha información ayudará a una mejora en la toma de decisiones. El beneficio que generará será recíproco, es decir que la organización y los colaboradores se beneficiarán; sin embargo, si no se cuenta con información impactará de manera negativa en lo referente en temas laborales. Es por eso que con la investigación logremos aportar más información del personal que labora en una entidad especializada policial. En resumen, la satisfacción laboral no solo beneficia a los empleados, sino que también es una variable transcendental para el logro de metas en una organización. Por lo tanto, es esencial que las organizaciones presten atención a este aspecto y trabajen continuamente para mejorar las condiciones laborales.

Finalmente se plantea la hipótesis general: existe relación significativa entre la satisfacción laboral y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024, la cual tiene relación con el objetivo general. Por otro lado, se formula las hipótesis específicas: existe relación significativa entre la relación con la supervisión y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024; existe relación significativa entre el espacio físico de trabajo y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024; existe relación significativa entre la realización profesional y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024 y existe relación significativa entre las oportunidades de capacitación y toma de decisiones y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024.

II. METODOLOGÍA

Esta investigación fue motivada por el interés de conocer acerca de la satisfacción laboral y sus factores asociados, porque no se encontró investigaciones similares en una dirección especializada policial. Dicho planteamiento guarda relación con un estudio de tipo básico, porque se busca generar conocimiento a partir de la curiosidad (problemática) sin ningún interés económico (Ñaupas et al., 2014). Tuvo un enfoque cuantitativo ya que recogió información empírica a partir de cosas o características cuantificables, que por su naturaleza siempre arroja valores numéricos (Behar, 2008). Para tal fin se usó instrumentos y/o cuestionarios los cuales contaron con la escala de Likert para poderlos cuantificar.

Asimismo, esta investigación tuvo el diseño no experimental, debido a que se investigó procesos o situaciones existentes en la dirección especializada policial sin manipulación de alguna de las variables (Umaña & Aguilar, 2022). A su vez fue correlacional y porque se evaluó la relación entre dos variables satisfacción laboral y factores asociados (Baas et al., 2012).

Las variables consideradas en esta investigación son la variable 1 satisfacción laboral que para Ramirez-Cruz et al. (2024) desde un punto de vista administrativo considera que la satisfacción laboral es aquel conjunto que representa las percepciones y actitudes de los colaboradores con respecto a su entorno laboral, las cuales están influenciadas por una variedad de factores como son las condiciones de trabajo, la carga de trabajo, el pago, entre otros. Teniendo como dimensiones a la satisfacción con la supervisión, con el ambiente físico de trabajo y satisfacción intrínseca del trabajo. Así mismo la variable 2 factores asociados que para Aklilu et al. (2020), son todos aquellos agentes que pueden afectar en la satisfacción laboral como aspectos ambientales y personales, ingresos, estatus social de trabajo, condiciones físicas de trabajo, etc. Es decir, todos los que influyen a nivel de le trabajo en los colaboradores dentro de la organización. Teniendo como dimensiones a factores sociodemográficos, motivación intrínseca y motivación extrínseca.

La población que para Carhuancho et al. (2019) la conceptualiza como aquel grupo de individuos o empresas que poseen en común características y que son cuantificables. Y que fue para la investigación el total de peritos de la dirección especializada policial siendo igual a 153 (personal policial y civil modalidad contrato administrativo de servicios - CAS). Así mismo para la determinación de la

muestra, se usó una calculadora estadística gratuita disponible online denominada netquest, resultando la muestra de 110 colaboradores entre efectivos policiales y CAS, que para Muñoz (2015), sostiene que una muestra representa aquel grupo que pertenece a una determinada población, que se considera representativa de un universo y se elige para adquirir información acerca de las variables que se pretenda estudiar.

Los criterios de inclusión para la muestra fueron, colaboradores entre efectivos y CAS, se encuentren activos (en servicio), en el caso del personal contratado tengan contrato vigente y que presten servicio exclusivo a la entidad especializada policial. Los criterios fueron aquellos efectivos policiales que se encuentren en el proceso de adaptación civil, sometidos a ley, estén de apoyo en otras entidades policiales distintas a la dirección especializada policial, personal policial que se encuentre de vacaciones o licencia.

La encuesta denominada “Cuestionario de satisfacción laboral S20/23” Meliá y Peiró (1998), fue usada como técnica de recojo de información para el presente estudio, la cual está compuesta por 23 preguntas y tiene una escala de medición Likert las cuales van desde muy insatisfecho (1) hasta muy satisfecho (7) sin embargo, dicha encuesta fue validada y reducida a 18 ítems por Ramirez-Cruz et al. (2024) y fue este último cuestionario validado el que se usó para levantar información. Por otro lado, se usó el cuestionario de Factores asociados a la satisfacción laboral (Factores asociados a la satisfacción laboral según Herzberg) el cual cuenta con 34 preguntas, acopladas a una escala de medición Likert de cinco niveles (Totalmente de acuerdo (5) a totalmente en desacuerdo (1)), complementado con preguntas para información con datos sociodemográficos, que para Ñaupás et al. (2014), considera a la encuesta como aquella impresión de preguntas que guardan relación a una hipótesis y sobre todo a las variables e indicadores de un estudio.

El método analítico de la data estadística fue descriptivo e inferencial. Considerado por Niño (2011) como estadística descriptiva, porque la medición de una variable toma en cuenta los tipos de datos ya sean nominales, ordinales, de intervalo y cociente; que para nuestro caso se hizo uso de tablas con la finalidad de presentar la información de porcentajes y frecuencias. Y según Calderón y Alzamora (2011) consideran a la estadística inferencial como un determinado sector donde se concentra el uso de diferentes técnicas y métodos para hacer

inferencias relacionadas en base a detalles específicos de una parte del universo de estudio, que para nuestro caso fue el análisis de la hipótesis estadística aplicada a través del Rho de Spearman.

Tabla 1

Validación del instrumento por juicio de expertos.

Experto	Grado académico	Dictamen	Tipo de validador
Jorge Luis Sandoval Sulca	Magister en Gestión Ambiental para el Desarrollo Sostenible	Aplicable	Metodológico
Alexis Eduardo Lazo Vilchez	Magister en Gestión de los servicios de la Salud	Aplicable	Estadístico
Bruno Fernando Barrios Cabrejos	Maestro en Intervención Psicológica	Aplicable	De contenido

Se aprecia en la tabla 1 un resumen de los tres expertos, los cuales dieron validez al instrumento para recolección de datos en la muestra. Cabe señalar que en el caso del validador estadístico, sugirió considerar las cuatro dimensiones para la variable de satisfacción laboral y también mejoró en comprensión para cada ítem del cuestionario, sin alterar el contenido de cada pregunta. En lo referente al validador metodológico y de contenido consideraron al instrumento como relevante, claro y coherente de tal modo que fue aplicable a la población del estudio.

Siguiendo lo programado en lo referente a actividades de ejecución establecidos para el último mes del primer semestre del presente año, se aplicaron las encuestas con la finalidad de recolectar datos teniendo en consideración los principios de inclusión y exclusión en 110 colaboradores de la entidad especializada policial dichas encuestas se aplicaron de manera presencial y previa autorización de la dirección general, jefes de las diferentes divisiones y departamentos. Cabe mencionar que la participación fue de manera voluntaria y anónima, de tal modo que la mayoría firmó el consentimiento informado que se le

facilitó. Toda la información recogida se organizó en una hoja cálculo de Microsoft Office Excel y también se usó el programa IBM SPSS Statistics v. 25®.

Finalmente, se determinó la consistencia interna la cual se determinó a partir de una prueba piloto en 20 colaboradores que no pertenecieron a la muestra, pero sí a la población. Se calculó la confiabilidad a través de Alfa de Cronbach, donde se tuvo 0,979 como valor que según Pérez (2022) considera a este como excelente en consistencia interna.

Como aspectos éticos consideraron a los planteados por Beauchamp y Childress (2019) tales con el respecto a la autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia. El medio que se usó para difundir el objetivo de estudio y su libre albedrío de participación para cada encuestado la hoja de consentimiento informado.

III. RESULTADOS

Las tablas 2 y 3 guardan relación con los resultados de la estadística descriptiva obtenida partir de la información de las encuestas aplicadas

Tabla 2

Niveles de la satisfacción laboral en frecuencia y porcentajes

	Niveles	f	%
Satisfacción laboral	Bajo	14	12.73
	Medio	42	38.18
	Alto	54	49.09
	Total	110	100.00

Lo consignado en la tabla antes presentada (tabla 2) se evidencia que el mayor porcentaje de peritos encuestados 49.09 % se ubicaron en el nivel alto, seguido del 38.18 % de peritos que se encuentran en el nivel medio y un 12.73 % en el nivel bajo. Lo que significa que gran porcentaje de la muestra encuestada presenta una alta satisfacción laboral.

Tabla 3*Niveles de los factores asociados en frecuencia y porcentajes*

	Nivel	f	%
Factores asociados	Bajo	7	6.36
	Medio	40	36.37
	Alto	63	57.27
	Total	110	100.00

La tabla 3 detalla que el mayor porcentaje de peritos que fueron encuestados 57.27 % se ubicaron en el nivel alto de factores asociados, seguido del 36.37 % de peritos que se encuentran en el nivel medio y un 6.36 % en nivel bajo. Lo que significa que gran porcentaje de la muestra encuestada presenta un nivel alto de factores asociados.

Tabla 4*Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov (KS)*

	Estadístico	gl	Sig.
Relación con la supervisión	,150	110	,000
Espacio físico de trabajo	,111	110	,002
Realización profesional	,129	110	,000
Oportunidades de capacitación y toma de decisiones	,145	110	,000
SATISFACCIÓN LABORAL	,145	110	,000
FACTORES ASOCIADOS	,128	110	,000

Nota: a. Corrección de significación de Lilliefors. Tabla obtenida por el programa IBM SPSS Statistics v. 25®.

Para poder ejecutar el procedimiento estadístico inferencial fue necesario saber si los datos tenían una distribución paramétrica o no paramétrica. Es así que se dedujo mediante la prueba de normalidad de (KS) el cual es aplicado cuando se tiene datos mayores a 50 y que según tabla 4 presentó un valor de significancia menor a 0,05 para la variable 2 – Factores asociados. Con este resultado se demostró que se tuvo una distribución no paramétrica, de tal modo que al tratarse de datos no paramétricos se usó la prueba de Rho de Spearman, con la finalidad de determinar la correlación de las variables y dimensiones planteadas en los objetivos.

Seguidamente se presentan los hallazgos que se obtuvieron en el análisis inferencial de las diferentes hipótesis generales y específicas que fueron planteadas, así tenemos:

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024.

H_a: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y los actores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024.

Tabla 5

Resultados de la correlación entre la satisfacción laboral y los factores asociados.

		Satisfacción laboral	Factores asociados
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,740**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	110	110
	Coeficiente de correlación	,740**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	110	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La hipótesis general, posee un coeficiente de correlación de 0,740; que bajo la interpretación por Montes et al. (2021) lo consideran como correlación positiva considerable; mientras que la significancia es menor a 0,05; tal como se expone en la tabla 5. Por lo tanto, se acepta la H_a y se rechaza la H₀, lo que se interpreta en los peritos encuestados de la dirección especializada policial, cuando dicho personal muestra determinada satisfacción laboral pues los factores asociados también estarán presentes, es decir que la presencia de una variable estará acompañada de la otra.

Hipótesis específica 1

H_{01} : No existe relación significativa entre la relación con la supervisión y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024.

H_{a1} : Existe relación significativa entre la relación con la supervisión y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024.

Tabla 6

Resultados de la correlación entre la relación con la supervisión y los factores asociados.

		Relación con la supervisión	Factores asociados	
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,632**
	Relación con la supervisión	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Factores asociados	Coefficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 6 presenta como valor de correlación a 0,632 para la hipótesis específica 1, dicho valor es considerado para Montes et al. (2021) como una correlación positiva considerable; mientras que la significancia es menor a 0,05; por lo tanto, la H_{a1} es aceptada y la H_{01} es rechazada, lo que se interpreta en los peritos encuestados de la dirección especializada policial que cuando dicho personal muestra determinada satisfacción en relación con la supervisión los factores asociados también estarán presentes, es decir que la presencia de una variable estará acompañada de la otra.

Hipótesis específica 2

H₀₂: No existe relación significativa entre el espacio físico de trabajo y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024.

H_{a2}: Existe relación significativa entre el espacio físico de trabajo y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024.

Tabla 7

Resultados de la correlación entre el espacio físico de trabajo y los factores asociados.

			Espacio físico de trabajo	Factores asociados
Rho de Spearman	Espacio físico de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,512**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Factores asociados	Coefficiente de correlación	,512**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 7, refleja el valor de coeficiente de correlación de 0,512 para la hipótesis específica 2, considerado como una correlación positiva considerable, según Montes et al. (2021); mientras que la significancia es menor a 0,05; por tanto, se acepta la hipótesis alterna H_{a2} y se rechaza la hipótesis nula H₀₂, lo que se interpreta en los peritos encuestados de la dirección especializada policial, cuando dicho personal muestra determinada satisfacción en relación al espacio físico de trabajo, los factores asociados también estarán presentes, es decir que la presencia de una variable estará acompañada de la otra.

Hipótesis específica 3

H₀₃: No existe relación significativa entre la realización profesional y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024.

H_{a3}: Existe relación significativa entre la realización profesional y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024.

Tabla 8

Resultados de la correlación entre la realización profesional y los factores asociados.

			Realización profesional	Factores asociados
Rho de Spearman	Realización profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Factores asociados	N	110	110
		Coefficiente de correlación	,647**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se constata el valor de correlación 0,647 para la hipótesis específica 3, mostrada en la tabla 8, considerado como una correlación positiva considerable según Montes et al. (2021); mientras que la significancia es menor a 0,05; por tanto, se acepta la H_{a3} y se rechaza la H₀₃, lo que se interpreta en los peritos encuestados de la dirección especializada policial, cuando dicho personal muestra determinada satisfacción en relación a la realización profesional, los factores asociados también estarán presentes, es decir que la presencia de una variable estará acompañada de la otra.

Hipótesis específica 4

H₀₄: No existe relación significativa entre las oportunidades de capacitación y toma de decisiones y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024.

H_{a4}: Existe relación significativa entre las oportunidades de capacitación y toma de decisiones y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024.

Tabla 9

Resultados de la correlación entre las oportunidades de capacitación y toma de decisiones y los factores asociados.

			Oportunidad de capacitación y toma de decisiones	Factores asociados
Rho de Spearman	Oportunidad de capacitación y toma de decisiones	Coefficiente de correlación	1,000	,740**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Factores asociados	Coefficiente de correlación	,740**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 9 se constata que existe un valor para el coeficiente de correlación de 0,740; relacionada a la hipótesis específica 4, considerado como una correlación positiva considerable según Montes et al. (2021); mientras que la significancia es menor a 0,05; por lo tanto, se acepta la H_{a4} y se rechaza la H₀₄, lo que se interpreta en los peritos encuestados de la dirección especializada policial, cuando dicho personal muestra determinada satisfacción en relación a las oportunidades de capacitación y toma de decisiones, los factores asociados también estarán presentes, es decir que la presencia de una variable estará acompañada de la otra.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación se ejecutó en las instalaciones de una dirección especializada policial. Para tal estudio se formula como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024, para tal fin se usó de la estadística inferencial, utilizando metodología correlacional, que para nuestro caso fue el Rho Spearman, teniendo como resultado 0,740, correspondiendo a una correlación positiva considerable según Montes et al. (2021). Lo que se interpreta que ambas variables se encuentran vinculadas directamente, los factores asociados también estarán presentes, es decir que la presencia de una variable estará acompañada de la otra. En paralelo se evaluó el valor de p obteniendo como resultado $p < 0,05$.

Lo antes descrito guarda relación con lo encontrado por Yassine, et al. (2024) en Arabia Saudita, donde ellos realizaron encuestas al azar involucrando a más de 1300 empleados de los centros de salud en Bisha (una región de Arabia Saudita); producto del uso de la herramienta de correlación de Pearson calcularon la relación que existe entre la variables de incentivos (aspectos externos que influyen en la motivación, desempeño de los colaboradores) y satisfacción laboral, siendo su valor de 0,685 y un nivel significativo de 0,00; de tal modo que concluyen que presenta relación positiva incompleta entre las variables. De lo anterior podemos afirmar que los resultados de ambas investigaciones concluyen que sí hay una correlación entre las dos variables de estudios.

Dichos resultados también tienen semejanza con los hallados por Patilongo et al. (2023) En Perú, donde investigó si existe asociación entre la variables de estudio del el clima laboral (motivación extrínseca) y la satisfacción laboral en la población del personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital de Vitarte, la conclusión a la que arribó con la ayuda de las pruebas de Pearson, Chi 2 y Prueba exacta de Fisher, fue que las variables en estudio si están relacionadas esto se demuestra porque tiene $p=0,023$ que es menor al 0,05.

En relación con este objetivo planteado tenemos lo encontrado por Talavera-Salas et al (2021) en una investigación realizada en Perú (Puno) en 76 trabajadores, donde se buscó la vinculación de la motivación y la satisfacción laboral. Hicieron uso del programa SPSS 25, prueba Kolmogorov – Smirnov, obteniéndose una distribución normal para los datos. De esta manera se usó el

coeficiente de correlación de Pearson, cuyo valor de correlación para estas dos variables fue de 0,167 y $p=0.001$. Siendo este resultado considerado similar al presente estudio porque sí existe relación entre las dos variables.

Así tenemos que para este estudio se propuso un primer objetivo específico el cual busca determinar la relación entre la relación de la supervisión y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024, cuyo coeficiente de correlación fue de 0,632 y en paralelo se evaluó el valor de p obteniendo como resultado $p < 0,05$ correspondiendo a una correlación positiva considerables según Montes et al. (2021).

Dichos resultados se asemejan con los encontrados por López et al. (2021) en México, cuya investigación consistió en estudiar aspectos internos y externos en trabajadores de pequeñas empresas relacionados a la satisfacción laboral, en dicho estudio buscan saber la vinculación que existe entre la autoridad y la remuneración mediante la correlación de Rho de Spearman, cuyo valor de la correlación fue de $r=0,751$ y $p<0,001$, considerado como una correlación positiva muy fuerte según Montes et al. (2021).

Lo descrito para este objetivo específico se relaciona con los resultados encontrados por Montoya-Cáceres et al. (2020) en Chile, donde realizaron una investigación en los colaboradores que trabajan en los niveles primarios del sector salud, donde buscaron saber si existía el vínculo entre que se da entre la calidad de vida laboral y satisfacción laboral, en un total de 71 participantes para dicho estudio. Para arribar a su conclusión hicieron uso de diversos procesos estadísticos como son el coeficiente de correlación ordinal de Rho Spearman y regresión lineal múltiple. Es así como se obtuvo el valor de la correlación para las subvariables pertenecientes a la satisfacción laboral (relación con la supervisión) y el bienestar logrado a través del trabajo el cual fue 0,626 y $p<0.001$, correspondiendo a una correlación positiva considerables según Montes et al. (2021), siendo un resultado semejante a lo encontrado en el presente estudio.

También podemos acotar a estos resultados lo reportado por Al-Sabhan et al., (2022), donde ejecutaron una investigación en dos grandes hospitales de Arabia Saudita, en una población de enfermeras extranjeras, cuya finalidad fue determinar cuál es el grado de satisfacción laboral que presenta el personal, teniendo en cuenta la contribución de los factores de motivación intrínsecos y extrínsecos en dicha población. Para tal fin utilizaron cuestionarios anónimos; y

para calcular el nivel de SL usaron análisis descriptivos y bivariados, dentro de estos destacaremos lo encontrado en el coeficiente de correlación de Pearson donde relaciona varios factores como el salario, condiciones operativas, supervisión, beneficios complementarios, autonomía. Es aquí donde destacaremos lo encontrado por ellos en la correlación entre factores como la supervisión y la satisfacción laboral, cuyo valor encontrado fue de $r=0.133$ y su $p=0.063$, de tal modo que no existió una diferencia significativa estadística, siendo para nuestro caso un resultado contrario a lo encontrado en el presente estudio.

También se propone como segundo objetivo específico el cual busca saber la relación entre el espacio físico de trabajo y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024, cuyo coeficiente de correlación fue de 0,512 considerado como una correlación positiva considerable, según Montes et al., (2021); mientras que la significancia es de $0,000 < 0,05$.

Bentulila et al. (2024), en Israel preguntaron a una población de médicos acerca de su satisfacción relacionada con su entorno físico de trabajo, elementos del entorno laboral y también evaluaron el estado de agotamiento de dicho personal, siendo una de las pruebas estadísticas el análisis multivariable, en el cual se obtuvieron como resultado $OR=0,50$, IC del 95%:0,25-0,99, valor $p=0,048$ lo cual conllevó a la deducir que sí existe una correlación positiva entre la satisfacción general del ambiente de trabajo físico y los factores relacionados con el edificio de la clínica. Siendo estos resultados parecidos a los hallados en la presente investigación, cabe resaltar que sí encontramos correlación en ambos aspectos estudiados.

Se suma a lo reportado por los anteriores autores se suma lo obtenido por Montoya-Cáceres et al. (2020) en Chile, busco relacionar las dimensiones de satisfacción laboral (ambiente físico) y calidad de vida laboral (desarrollo personal) usando el coeficiente ordinal Rho de Spearman, obtuvieron como resultado $r=0,346$ y $p<0,05$, considerado como una correlación positiva media según Montes et al. (2021). Con lo cual, podemos mencionar que se asemejan en los hallazgos encontrados en el presente estudio.

Adicionalmente se propone un tercer objetivo específico el cual busca saber la relación entre la realización de profesional y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024, dicho valor del coeficiente de correlación es de 0,647 considerado como como una correlación

positiva considerable según Montes et al., (2021); mientras que la significancia es de $p < 0,05$.

Lo antes mencionado son similares a los encontrados por López et al. (2021) en México, acerca de la satisfacción laboral y sus aspectos internos y externos, donde buscó relacionar el desarrollo personal y la remuneración. Teniendo como valor de Rho de Spearman para la correlación de 0,711 y $p < 0,01$ considerado como una correlación positiva muy fuerte según Montes et al. (2021).

Respecto a los resultados antes reportados para esta relación Figueroa et al. (2020) en Chile, también buscó las relaciones que existen con entre conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en 124 colaboradores del sector salud. Para poder saber las correlaciones con las diferentes variables se usó la correlación de Pearson, destacaremos lo encontrado entre el ambiente físico y la motivación intrínseca siendo teniendo como valor 0,202 y $p < 0,05$. Siendo estos resultados semejantes a los reportados en la presente investigación.

Finalmente se propone un cuarto objetivo específico para saber si tienen relación entre las oportunidades de capacitación y toma de decisiones y los factores asociados, dicho valor del coeficiente de correlación es de 0,740 considerado como una correlación positiva considerable según Montes et al., (2021); mientras que la significancia es de $p < 0,05$.

Dicho hallazgo es congruente con lo reportado por Pérez et al. (2023), en un estudio de profesoras de tiempo completo de baja california, México, utilizó 90 encuestas, procesados los datos mediante modelización de ecuaciones estructurales, arribando, en resumidas cuentas, que la intervención en la toma de decisiones influye de manera positiva a la satisfacción laboral siendo el valor 0.771 obtenido a partir de resultados de SmartPLS 4.0.8.9.

A estos resultados también podemos relacionarlos con los encontrados por Montoya-Cáceres et al. (2020) Chile, en cuya investigación buscó relacionar varias dimensiones de la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral. Es así que relaciona las dimensiones como es la participación (satisfacción laboral) y desarrollo personal, con ayuda de la prueba del coeficiente ordinal Rho Spearman, donde obtuvieron el resultado 0,641 con $p < 0,001$. Con lo anterior podemos hablar que ambas variables y/o dimensiones sí tienen una relación, con ello tenemos un resultado similar a lo hallado en la presente investigación, correspondiendo a una correlación positiva considerable según Montes et al. (2021).

Cabe resaltar que en un estudio realizado por Al-Sabhan et al., (2022) Arabia Saudita, en dos principales hospitales y en una población de enfermeras extranjeras, buscaron como se relacionan la satisfacción laboral y la contribución de los factores de motivación extrínseca e intrínseca. Para poder saber la relación usaron la prueba de correlación de Pearson y en una de sus correlaciones obtuvieron como valor del coeficiente $r=0.518$ y $p<0.001$ para el factor de autonomía y la satisfacción laboral, concluyendo así que dicho factor está fuertemente asociado con la satisfacción laboral, conclusión se parece con lo reportado en la presente investigación.

V. CONCLUSIONES

Se determinó que, para el objetivo general, sí existe relación significativa entre la satisfacción laboral y los factores asociados; con una significancia de 0,000 y una correlación positiva considerable de 0,740.

Se determinó que, para el primer objetivo específico sí existe relación significativa entre la relación con la supervisión y los factores asociados; con una significancia de 0,000 y una correlación positiva considerable de 0,632.

Se determinó que, para el segundo objetivo específico sí existe relación significativa entre el espacio físico de trabajo y los factores asociados, con una significancia de 0,000 y una correlación positiva considerable de 0,512.

Se determinó que, para el tercer objetivo específico sí existe relación significativa entre la realización profesional y los factores asociados, con una significancia de 0,000 y una correlación positiva considerable de 0,647.

Se determinó que, para el cuarto objetivo específico sí existe relación significativa entre las oportunidades de capacitación y toma de decisiones y los factores asociados, con una significancia de 0,000 y una correlación positiva considerable de 0,740.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda plantear un plan de trabajo anual con la oficina de administración (OFAD), jefes de cada división y jefes de cada departamento, con la finalidad de identificar de manera específica por cada departamento información acerca de la situación de satisfacción laboral y factores asociados con la ayuda del instrumento de esta investigación (Ceplan, 2023).

El jefe de cada departamento con apoyo del jefe de Psicología, analicen la situación de la satisfacción laboral y factores asociados de cada departamento, como consecuencia de ello plantear sesiones de Feed back entre los jefes y personal a su cargo por departamento (Aklilu et al., 2020).

Con lo que respecta al espacio físico de trabajo, desde la jefatura de cada departamento gestionar el respectivo presupuesto, tomando en cuenta las necesidades y/o opiniones de los colaboradores, haciendo seguimiento en todo nivel para su debida aprobación (Ceplan, 2023).

Para mejorar el aspecto de oportunidad de capacitación y toma de decisiones ya que según comparación de resultados figura que hay más personal muy insatisfecho. Plantear a la jefatura de cada departamento en asignar responsabilidades y oportunidades de capacitación al personal de modo que también participe en el proceso de toma de decisiones (De Araujo et al., 2022).

Para mejorar el aspecto de realización profesional, solicitar a la jefatura que coordine con el área convenios con las diferentes entidades educativas y realizar una charla de difusión de todos los convenios educativos (García, 2023).

REFERENCIAS

- Acosta-Bolaños, Lidiet, Bolaños-Ruiz, Odalys, & Almeida-Campos, Santiago. (2024). Motivation and job satisfaction of General Surgery residents. *Revista Médica Electrónica*, 46. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242024000100027&lng=es&tlng=en
- Ahmed, S., Pookboonmee, R., Orathai, P., & Wittayasooporn, J. (2023). Job Satisfaction and Associated Factors among Registered Nurses in Medical College Hospitals. *Bangladesh Journal Of Medical Science*, 22(1), 205-215. <https://doi.org/10.3329/bjms.v22i1.63080>
- Aklilu, M., Warku, W., Tadele, W., Mulugeta, Y., Usman, H., Alemu, A., Abdela, S., Hailemariam, A., Birhanu, E., & La Torre, G. (2020). Assessment of Job Satisfaction Level and Its Associated Factors among Health Workers in Addis Ababa Health Centers: A Cross-Sectional Study. *Advances in Public Health*, 2020, 1–6. <https://doi.org/10.1155/2020/1085029>
- Akuffo, K. O., Asare, A. K., Yelbert, E. E., Kobia-Acquah, E., Addo, E. K., Agyei-Manu, E., Brusah, T., & Asenso, P. A. (2021). Job satisfaction and its associated factors among opticians in Ghana: a cross-sectional study. *Human Resources For Health*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00612-0>
- Al-Sabhan, T. F., Ahmad, N., Rasdi, I., & Mahmud, A. (2022). Job satisfaction among foreign nurses in Saudi Arabia: the contribution of intrinsic and extrinsic motivation factors. *Malaysian Journal of Public Health Medicine*, 22(1), 275–283. <https://doi.org/10.37268/mjphm/vol.22/no.1/art.1405>
- Anacleto, A. R., & Guadarrama, J. D. S. (2021). Factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2782>
- Baas, M., Barceló, M., Herrera, G. Metodología de la investigación. Pearson educación, México, 2012.
- Barzaga, O., Vélez, H., Nevárez J., Arroyo, M. (2019). Gestión de la información y toma de decisiones en organizaciones educativas. *Revista de Ciencias Sociales/Revista de Ciencias Sociales*, 25(2), 120-130. <https://doi.org/10.31876/rcs.v25i2.27341>

- Beauchamp, T., & Childress, J. (2019). Principles of Biomedical Ethics: Marking Its Fortieth Anniversary. *The American journal of bioethics: AJOB*, 19(11), 9–12. <https://doi.org/10.1080/15265161.2019.1665402>
- Behar, D. (2008). Metodología de la investigación. Shalom. <http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf>
- Bentulila, Y., Lev Shalem, L., Cohen, B., & Adler, L. (2024). Physical work environment and burnout among primary care physicians in Israel: a cross-sectional study. *BMC Primary Care*, 25(74). <https://doi.org/10.1186/s12875-024-02310-x>
- Bernal, I., & Flores, A. J. (2020). Satisfacción laboral del capital humano en organizaciones del sector salud. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(4), 276-296. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35192>
- Cabay, K., Noroña, D. & Vega, Vladimir. (2022). Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. *Revista Médica Electrónica*, 44(1), 69-83. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000100069&lng=es&tlng=en
- Calderón, J. y Alzamora, L. (2011). Estadística para la tesis de postgrado. (2da ed.) Editorial Lulu international.
- Carhuancho, I., Nolzco F., Sicheri L., Guerrero M., Casana K. (2019). Metodología para la investigación holística. Universidad internacional del Ecuador. UIDE
- Ceplan (2023). Guía metodológica para el planeamiento estratégico sectorial. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4088308/Gu%C3%ADa%20Metodol%C3%B3gica%20para%20el%20Planeamiento%20Estrat%C3%A9gico%20Sectorial%20-%20CEPLAN.pdf?v=1675432706>
- Cuesta A. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral según la ISO 9001: 2015. *Cofin Habana*, 14(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612020000100006&lng=es&tlng=es
- De Araújo, M. L., Menezes, P. P. M., & Demo, G. (2022). Challenges in implementing competency-based management in the Brazilian public sector: An integrated model. *Sustainability*, 14(22), 14755. <https://doi.org/10.3390/su142214755>

- Del Ángel-Salazar, E. M., Fernández-Acosta, C. A., Santes-Bastián, M. C., Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernández, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria*, 17 (3), 273-283. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358771731003>
- Diaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., y Carranza Haro, L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 158-170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
- Durán, S. E., Guiliany, J. G., Marcano, A. P., & Boscán, M. (2021). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (6 Edición Especial), 223-244. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.14>
- Ejigu, Y., Abera, N., Haileselassie, W., Berhanu, N., Haile, B. T., Nigatu, F., Tewfik, N., Kiflie, Y., Medhin, G., Walelign, F., Demissie, M., Tigabu, S., Tadesse, D., Dadi, T. L., & Teklu, A. (2023). Motivation and job satisfaction of community health workers in Ethiopia: a mixed-methods approach. *Human Resources For Health*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00818-4>
- Figuroa, A. J., Castillo, C. B., & Andaur, B. T. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigacion Psicologica*, 23, 67-85. http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n23/n23_a06.pdf
- Fukuhara, M. (2022). Apuntes sobre bienestar, motivación y satisfacción laboral del docente universitario. *Revista Estomatológica Herediana*, 32(4), 435-437. <https://doi.org/10.20453/reh.v32i4.4385>
- Gadolin, C., Andersson, T., Eriksson, E., & Hellström, A. (2020). Providing healthcare through “value shops”: Impact on professional fulfilment for physicians and nurses. *International Journal of Health Governance*, 25(2), 127-136. <https://doi.org/10.1108/IJHG-12-2019-0081>
- García, J. D. (2023). Human talent management and job performance: a non-experimental study in an interregional clinic. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 4(4), e23054. <https://doi.org/10.51798/sijis.v4i4.711>
- García, J., Contreras, O., Cortés, A. (2022). Supervisión, desempeño y satisfacción en el contexto del teletrabajo: Una propuesta conceptual. *In Proceedings of the International Conference on Innovation, Documentation and Education*

- (INNODOCT/22) (pp. 271-280) Editorial Universitat Politècnica de Valencia.
<https://doi.org/10.4995/INN2022.2022.15742>
- Geta, A., Biks, G. A., Dellie, E., & Yazachew, L. (2021). Job satisfaction and associated factors among health professionals working at public and private hospitals in Bahir Dar City, Northwest Ethiopia: A comparative cross-sectional study. *BioMed Research International*, 2021, 13.
<https://doi.org/10.1155/2021/6632585>
- Girma, B., Nigussie, J., Molla, A., & Mareg, M. (2021). Health professional's job satisfaction and its determinants in Ethiopia: a systematic review and meta-analysis. *Archives Of Public Health*, 79(1). <https://doi.org/10.1186/s13690-021-00664-7>
- Hodge, E., & Sandford, A. (2024). Workforce nurturing: An approach to improving wellbeing, burnout, and professional fulfillment in regional hospitals. *International Journal of Medical Education*, 15, 59-65.
<https://doi.org/10.5116/ijme.6639.1a23>
- Lee, E. Y., & Gang, M. (2021). Factors Influencing Job Satisfaction among Forensic Psychiatric Nurses. *Jeongsin Ganho Hag-hoeji/Journal Of Korean Academy Of Psychiatric And Mental Health Nursing*, 30(1), 19-29.
<https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2021.30.1.19>
- Li, K., Chen, H., Tan, Z., Yin, X., Gong, Y., Jiang, N., & Yang, F. (2022). Job satisfaction and its related factors among emergency department physicians in China. *Frontiers In Public Health*, 10.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.925686>
- Licandro, O. D., do Paço, A., Yapor, S., y Correa, P. (2022). Relación entre motivación y satisfacción en voluntarios corporativos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 88-106. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.7>
- Limaymanta, C. H., & Turpo-Gebera, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Actualidades Investigativas En Educación*, 21(1), 1-23. <https://doi.org/10.15517/aie.v21i1.42494>
- López S.C. D. P, Cárdenas, M. C. P., & Macías, A. G. C. (2021). Satisfacción laboral: factores intrínsecos y extrínsecos del trabajador. *Vinculategica Efan*, 7(1).
<https://doi.org/10.29105/vtga7.1-170>
- Luengo, C., Lara, R., López, M. (2016). Análisis de los componentes principales de la escala Satisfacción laboral (S20-23) medida en una muestra del equipo de

- enfermería de Centros de Atención Primaria de las Provincias de Ñuble y Valparaíso, Chile. *Enfermería Global*, 1(1), 195-207. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=365843467011>
- Medina, B., Palacios, W., & Vergel, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Boletín Redipe*, 10(6). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8116466>
- Meliá J., Peiró J. (1998). Cuestionario de satisfacción laboral S20/23. UNIVERSITAT DE VALÈNCIA Unitat d'Investigació de Psicometria/ Psychometrics Research Unit. https://www.uv.es/~meliaj/Research/Cuest_Satisf/S04_82.PDF
- Mena C. (2022). Alfabetización financiera en jóvenes en Ecuador: modelo de medición y sus factores determinantes. *Información Tecnológica*, 33(1), 81-90. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000100081>
- Montes, A., Ochoa, J., Juárez, B., Vásquez, M., y Díaz, C. (2021). Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. <https://www.fcm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Ju>
- Montoya-Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., & Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(261), 220-229. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2020000400004>
- Muñoz C. (2015). Metodología de la investigación. Editorial Progreso S.A de C.V. <https://www.mediafire.com/file/xye3nileeg76ie4/Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf/file>
- Niño, V. Metodología de la investigación. Ediciones de la U, Colombia, 2011.
- Ñaupas, H., Mejía E., Novoa E., Villagómez A. (2014). *Metodología de la investigación: cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. EDICIONES DE LA U LTDA.
- Patilongo, M. L. C., Medina, M. D. P., Zambrano, M. E. M., Salinas, M. Q., & Moncada, A. O. (2023). Pre-pandemic climate and job satisfaction of nursing staff in an emergency service. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 23(2), 101-109. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v23i2.5646>
- Pérez G. (2022, 30 octubre). ¿Qué es y para qué sirve el Alfa de Cronbach?
- Pérez, J. C., Galván-Mendoza, O., y Sierra, D. A. (2023). Toma de decisiones y satisfacción laboral según género: Docentes universitarias de Baja California-

- México. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(Edición Especial 10), 1089-1105.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.14>
- Rabelo, I. N. G., Jiménez, A. L. Z., & Contreras-Pacheco, O. E. (2022). Satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo forzoso: un estudio empírico en el sector de la educación superior. *Estudios Gerenciales*, 222-234.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4994>
- Ramirez-Cruz, A., Sucapuca, C., García, M. M., Álvarez-Manrique, V. D., Flores-Saenz, A., & Morales-García, W. C. (2024). Validation of a Job Satisfaction Scale among Health Workers. *Data & Metadata*, 3, 260.
<https://doi.org/10.56294/dm2024260>
- Rivera-Rojas, F., Ceballos-Vásquez, P., & González-Palacios, Y. (2021). Psychosocial Risks and Job Satisfaction: A Meaningful Relationship for Oncology Workers. *Aquichan*, 21(1). <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.1.4>
- Rucano, R. E. (2020). *Factores motivacionales y la satisfacción laboral de los residentes de medicina humana en el Hospital Nacional Cayetano Heredia Lima, Perú 2020* [Tesis de Especialista, Universidad Peruana Cayetano Heredia]1. Repositorio Institucional UPCH.
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8466/Factores_RucanoMaguina_Ruben.pdf
- Santiago, B. (2023). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023. *SciELO (SciELO Preprints)*. <https://doi.org/10.1590/scielopreprints.7237>
- Talavera-Salas, I. X., Calcina-Cuevas, S. C., Castillo-Machaca, J. E., & Campos-García, J. L. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento: Revista Científico - Profesional*, 6(10), 3-14. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3179>
- Tamene, A., Tediso, D., & Gebretsadik, A. (2023). Level of job satisfaction and associated factors among rural health extension workers in Hadiya Zone, Southern Ethiopia. *BMC Health Services Research*, 23(1).
<https://doi.org/10.1186/s12913-023-09247-4>
- Tinoco, C. (2023). Organizational Climate and Job Satisfaction Among Workers in a Peruvian Company. *Industrial Data*, 26(2), 217-237.
<https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>

- Umaña, L. V., & Aguilar, L. E. B. (2022). Percepción del estudiantado universitario sobre la virtualización de la enseñanza de la metodología de la investigación científica en la educación superior. *Actualidades Investigativas en educación*, 22(3), 1-28. <https://doi.org/10.15517/aie.v22i3.50638>
- Vera, B. (2021). Factores de riesgo para COVID-19 en el personal de salud del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, marzo-diciembre 2020. *Horizonte Médico*, 21(3), e1382. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2021.v21n3.03>
- Victoria, L., Osorio-Barreto, D., & Díaz-Jurado, N. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del personal administrativo de una universidad pública en la ciudad de Manizales: un análisis preliminar. *Eleuthera/Revista Eleuthera*, 23(2), 101-123. <https://doi.org/10.17151/eleu.2021.23.2.6>
- Villarreal, D., Torres, R., Castillo, R., Cabieses, B., Bellido, L., & Mezones, E. (2020). Development a set of scales to assess job satisfaction among physicians in Peru: validity and reliability assessment. *SciELO (Scielo Preprints)*. <https://doi.org/10.1590/scielopreprints.940>
- Walti C., & Ramírez A. (2021). Conocimiento sociodemográfico y respuesta institucional a una pandemia. El caso de México. *Papeles de Población*, 27(107), 41-101. <https://doi.org/10.22185/24487147.2021.107.04>
- Yassine, D., Khadija, H., Abdalla, E. K., & Abderzag, F. T. (2024). The effect of motivation on job satisfaction of health center workers in the Kingdom of Saudi Arabia in light of the COVID-19 pandemic. *International Journal of Advanced And Applied Sciences*, 11(5), 25-35. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2024.05.003>
- Zafra J., Tenorio J., & Bazalar, J. (2020). Asociación entre índice de ruralidad y satisfacción laboral en médicos y enfermeros de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(2). <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2020.v46n2/e1414/>
- Zvrko, E., Popović, N., Radunović, M., & Nikolić, G. (2024). Motivational Factors Influencing the Choice of Medical Studies and Future Career Plans among Montenegrin Students. *Slovenian Journal of Public Health*, 63(3) 132-141. <https://doi.org/10.2478/sjph-2024-0018>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables satisfacción laboral y factores de riesgo

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Variable 1 Satisfacción laboral	Es aquel conjunto que representa las percepciones y actitudes de los colaboradores con respecto a su entorno laboral, las cuales están influenciadas por una variedad de factores como son las condiciones de trabajo, la carga de trabajo, el pago, entre otros. (Ramirez-Cruz et al., 2024)	Los colaboradores responderán sobre datos relacionados a satisfacción con la supervisión, con el ambiente físico de trabajo y la satisfacción intrínseca del trabajo.	D1. Relación con la supervisión	1 al 7	Escala ordinal tipo Likert
			D2. Espacio físico de trabajo	8 al 11	
			D3. Realización personal	12 al 13	
			D4. Oportunidades de capacitación y toma de decisiones	14 al 18	

Variable 2 Factores asociados	Son todos los factores que pueden influir en la satisfacción laboral como son factores ambientales y personales, ingresos, estatus social de trabajo, condiciones físicas de trabajo, etc. Es decir, todos los que afectan la capacidad de las personas para trabajar en la organización (Aklilu et al., 2020)	El personal responderá sobre datos relacionados factores sociodemográficos, motivación intrínseca y motivación extrínseca, mediante una encuesta de factores asociados.	D1. Factores sociodemográficos	1 al 5	Encuesta de preguntas politómicas y Escala ordinal tipo Likert
			D2. Motivación intrínseca	6 al 19	
			D3. Motivación extrínseca	20 al 39	

Anexo 2. Tabla de matriz de consistencia

TÍTULO: Satisfacción laboral y factores asociados en el personal de una entidad policial especializada, Lima – 2024				
Autor: Carlos Gustavo Caceres Jimenez				
Problema general	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Dimensiones
¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024?	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024.	Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024	Satisfacción Laboral	D1. Relación con la supervisión. D2. Espacio físico de trabajo D3. Realización personal D4. Oportunidades de capacitación y toma de decisiones
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específica	Variable 2	
1.- ¿Cuál es la relación entre la relación con la supervisión y los factores asociados en el personal de una entidad policial especializada, Lima – 2024?	1.-Determinar la relación entre la relación con la supervisión y los factores asociados en el personal de una entidad policial especializada, Lima – 2024	1.-Existe relación significativa entre la relación con la supervisión y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024		
2. ¿Cuál es la relación entre el espacio físico de trabajo y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024?	2.- Determinar la relación entre el espacio físico de trabajo y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024	2.- Existe relación significativa entre el espacio físico de trabajo y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024		D1. Factores sociodemográficos
3. ¿Cuál es la relación entre la realización profesional y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024?	3.- Determinar la relación entre realización profesional y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024.	3.- Existe relación significativa entre la realización profesional y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024	Factores asociados	D2. Motivación intrínseca D3. Motivación extrínseca
4. ¿Cuál es la relación entre las oportunidades de capacitación y toma de decisiones y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024?	4. Determinar la relación entre las oportunidades de capacitación y toma de decisiones y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024	4. Existe relación significativa las oportunidades de capacitación y toma de decisiones y los factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024		

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL Y FACTORES ASOCIADOS EN EL PERSONAL DE UNA DIRECCIÓN ESPECIALIZADA POLICIAL, LIMA – 2024

Cuestionario de satisfacción laboral

El presente instrumento se basa en la validación de una escala de satisfacción laboral entre trabajadores de la salud por Ramirez et al. (2024), adaptada a una dirección especializada policial.

Instrucciones: A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que usted desempeña. Sírvase calificar cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 7, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X el número que corresponda a su respuesta según la siguiente tabla.

Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5	6	7

Para una mejor comprensión de cada pregunta del cuestionario, anteponga la siguiente expresión: **¿CÓMO CALIFICA + EXPRESIÓN?**

Ítem	ENUNCIADO	ESCALA						
D1: Relación con la supervisión								
1	Las relaciones personales con sus superiores.	1	2	3	4	5	6	7
2	La supervisión que ejercen sobre usted.	1	2	3	4	5	6	7
3	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	1	2	3	4	5	6	7
4	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	1	2	3	4	5	6	7
5	El apoyo que recibe de sus superiores.	1	2	3	4	5	6	7
6	Su participación en las decisiones de su departamento o	1	2	3	4	5	6	7
7	El grado en que su empresa cumple el convenio, las	1	2	3	4	5	6	7
D2: Espacio físico de trabajo								
8	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
9	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de	1	2	3	4	5	6	7
10	La ventilación de su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
11	La temperatura de su local de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
D3: Realización profesional								
12	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas	1	2	3	4	5	6	7
13	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas	1	2	3	4	5	6	7
14	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	1	2	3	4	5	6	7
D4: Oportunidades de capacitación y toma de decisiones								
15	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.	1	2	3	4	5	6	7
16	Las oportunidades de promoción que tiene.	1	2	3	4	5	6	7
17	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
18	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre	1	2	3	4	5	6	7

Cuestionario de factores asociados a la satisfacción laboral

Factores asociados a la satisfacción laboral según Rucano (2020), adaptada a una dirección especializada policial.

I. Factores sociodemográficos:

1. Edad:

- menos de 30 años
 30 – 39 años
 40 – 49 años
 50 y más

2. Género:

- masculino femenino

3. Estado civil:

- soltero casado viudo divorciado

4. Condición laboral:

- Oficial
 Suboficial
 CAS
 Empleado civil

5. Años de experiencia:

- Menor a 5 años
 6 – 10 años
 11 – 20 años
 21 – 35 años
 Mayor a 35 años

II. MOTIVACIÓN INTRINSECA Y MOTIVACIÓN EXTRINSECA

Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X el número que corresponda a su respuesta cuan de acuerdo se encuentra con los enunciados, tomando de ejemplo la tabla siguiente:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

DIMENSIONES	Nº	ENUNCIADO	PUNTAJE				
MOTIVACIÓN INTRINSECA DIMENSIÓN 1	6	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de objetivos	1	2	3	4	5
	7	El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades	1	2	3	4	5
	8	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	1	2	3	4	5
	9	Mi jefe reconoce por una labor bien realizada	1	2	3	4	5
	10	Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo	1	2	3	4	5
	11	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar	1	2	3	4	5

	12	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo	1	2	3	4	5
	13	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes	1	2	3	4	5
	14	Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio	1	2	3	4	5
	15	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad	1	2	3	4	5
	16	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	1	2	3	4	5
	17	Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas	1	2	3	4	5
	18	Existen oportunidades de hacer línea de carrera	1	2	3	4	5
	19	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional	1	2	3	4	5
	MOTIVACIÓN EXTRINSECA DIMENSIÓN 2	20	En mi centro de trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales	1	2	3	4
21		Me siento conforme con mi horario laboral	1	2	3	4	5
22		Entiendo claramente la misión y visión de la organización	1	2	3	4	5
23		Mi organización difunde sus políticas y procedimientos	1	2	3	4	5
24		Me siento conforme con las normas y políticas institucionales	1	2	3	4	5
25		Mi jefe tiene la formación técnica y/o profesional necesaria para hacer su trabajo	1	2	3	4	5
26		Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo	1	2	3	4	5
27		La gerencia es competente en llevar el servicio	1	2	3	4	5
28		Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo	1	2	3	4	5
29		Los jefes incentivan y responden genuinamente a sugerencias e ideas	1	2	3	4	5
30		Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos	1	2	3	4	5
31		Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores	1	2	3	4	5

	32	Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente	1	2	3	4	5
	33	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo	1	2	3	4	5
	34	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas	1	2	3	4	5
	35	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo	1	2	3	4	5
	36	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo	1	2	3	4	5
	37	Recibo los beneficios de acuerdo a ley	1	2	3	4	5
	38	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
	39	Las personas se preocupan por sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5

Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Satisfacción laboral y factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Satisfacción laboral

Puede definirse como aquel conjunto que representa las percepciones y actitudes de los colaboradores con respecto a su entorno laboral, las cuales están influenciadas por una variedad de factores como son las condiciones de trabajo, la carga de trabajo, el pago, entre otros (Ramirez et al., 2024).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C o l l i e n d a	R e l e v a n c i a	Observación
RELACIÓN CON LA SUPERVISIÓN	Interacción interpersonal	Las relaciones personales con sus superiores.	1	1	1	1
	Control de personal.	La supervisión que ejercen sobre usted.	1	1	1	1
		La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	1	1	1	1
	Trato laboral	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	1	1	1	1
	Nivel de apoyo	El apoyo que recibe de sus superiores.	1	1	1	1
	Toma de decisiones.	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	1	1	1	1

	Compromiso	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	1	1	1	1
ESPACIO FÍSICO DE TRABAJO	Lugar de trabajo.	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	1	1	1	1
		El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	1	1	1	1
	Condiciones ambientales	La ventilación de su lugar de trabajo.	1	1	1	1
		La temperatura de su local de trabajo.	1	1	1	1
REALIZACIÓN PROFESIONAL	Oportunidades de desarrollos	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	1	1	1	1
		Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.	1	1	1	1
	Objetivos laborales	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	1	1	1	1

OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN Y TOMA DE DECISIONES	Desarrollo profesional	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.	1	1	1	1
		Las oportunidades de promoción que tiene.	1	1	1	1
	Participación profesional	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.	1	1	1	1
		Beneficios laborales	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	1	1	1

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Factores asociados

Definición de la variable son todos los factores que pueden influir en la satisfacción laboral como son factores ambientales y personales, ingresos, estatus social de trabajo, condiciones físicas de trabajo, etc. Es decir, todos los que afectan la capacidad de las personas para trabajar en la organización (Aklilu et al., 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C o h e r e n c i a	R e v e n u o	Observación
FACTORES SOCIODE MOGRÁFICOS	Información personal	Edad	1	1	1	1
		Género	1	1	1	1
		Estado Civil	1	1	1	1
	Información laboral	Condición laboral	1	1	1	1
		Años de experiencia	1	1	1	1
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Compromiso laboral	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de objetivos	1	1	1
Desarrollo personal		El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades	1	1	1	1
Actividades laborales		Las tareas que desempeño corresponden a mi función	1	1	1	1
Reconocimien to y seguimiento		Mi jefe reconoce por una labor bien realizada	1	1	1	1
		Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo	1	1	1	1

	Retroalimentación.	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar	1	1	1	1
	Actividades laborales.	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo	1	1	1	1
		Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes	1	1	1	1
	Confianza	Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio	1	1	1	1
	Responsabilidad laboral.	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad	1	1	1	1
		Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	1	1	1	1
		Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas	1	1	1	1
	Desarrollo profesional	Existen oportunidades de hacer línea de carrera	1	1	1	1
		Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional	1	1	1	1
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Beneficios laborales.	En mi centro de trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales	1	1	1	1
	Horario laboral	Me siento conforme con mi horario laboral	1	1	1	1

Compromiso con la organización	Entiendo claramente la misión y visión de la organización	1	1	1	1
	Mi organización difunde sus políticas y procedimientos	1	1	1	1
Conocimiento legal	Me siento conforme con las normas y políticas institucionales	1	1	1	1
Perfil de puesto	Mi jefe tiene la formación técnica y/o profesional necesaria para hacer su trabajo	1	1	1	1
Gestión de jefatura	Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo	1	1	1	1
	La gerencia es competente en llevar el servicio	1	1	1	1
Seguimiento de jefatura	Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo	1	1	1	1
Liderazgo de jefatura	Los jefes incentivan y responden genuinamente a sugerencias e ideas	1	1	1	1
	Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos	1	1	1	1
Relación interpersonal	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores	1	1	1	1
Lugar de trabajo.	Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente.	1	1	1	1

	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo	1	1	1	1
	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas	1	1	1	1
Remuneración	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo	1	1	1	1
Beneficios laborales	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo	1	1	1	1
	Recibo los beneficios de acuerdo a ley	1	1	1	1
Relaciones interpersonales	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	1	1	1	1
	Las personas se preocupan por sus compañeros de trabajo	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de experto metodológico.

Nombre del instrumento	Evaluación de la satisfacción laboral y factores asociados en el personal de una dirección especializada policial.
Objetivo del instrumento	Medir las variables y dimensiones de la satisfacción laboral y factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024
Nombres y apellidos del experto	Jorge Luis Sandoval Sulca
Documento de identidad	41035792
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Policía Nacional del Perú
Cargo	Docente de investigación
Número telefónico	951323152
Firma	
Fecha	10/06/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Satisfacción laboral

Puede definirse como aquel conjunto que representa las percepciones y actitudes de los colaboradores con respecto a su entorno laboral, las cuales están influenciadas por una variedad de factores como son las condiciones de trabajo, la carga de trabajo, el pago, entre otros (Ramirez et al., 2024).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C o h e r e n c i a	R e s p o n s a b l e z	Observación
RELACIÓN CON LA SUPERVISIÓN	Interacción interpersonal	Las relaciones personales con sus superiores.	1	1	1	1
	Control de personal.	La supervisión que ejercen sobre usted.	1	1	1	1
		La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	1	1	1	1
	Trato laboral	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	1	1	1	1
	Nivel de apoyo	El apoyo que recibe de sus superiores.	1	1	1	1
	Toma de decisiones.	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	1	1	1	1

	Compromiso	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	1	1	1	1
ESPACIO FÍSICO DE TRABAJO	Lugar de trabajo.	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	1	1	1	1
		El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	1	1	1	1
	Condiciones ambientales	La ventilación de su lugar de trabajo.	1	1	1	1
		La temperatura de su local de trabajo.	1	1	1	1
REALIZACIÓN PROFESIONAL	Oportunidades de desarrollos	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	1	1	1	1
		Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.	1	1	1	1
	Objetivos laborales	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	1	1	1	1

OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN Y TOMA DE DECISIONES	Desarrollo profesional	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.	1	1	1	1
		Las oportunidades de promoción que tiene.	1	1	1	1
	Beneficios laborales	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.	1	1	1	1
		La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	1	1	1	1

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Factores asociados

Definición de la variable son todos los factores que pueden influir en la satisfacción laboral como son factores ambientales y personales, ingresos, estatus social de trabajo, condiciones físicas de trabajo, etc. Es decir, todos los que afectan la capacidad de las personas para trabajar en la organización (Aklilu et al., 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C o h e r e n c i a	R e v e n u o	Observación
FACTORES SOCIODE MOGRÁFICOS	Información personal	Edad	1	1	1	1
		Género	1	1	1	1
		Estado Civil	1	1	1	1
	Información laboral	Condición laboral	1	1	1	1
		Años de experiencia	1	1	1	1
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Compromiso laboral	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de objetivos	1	1	1
Desarrollo personal		El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades	1	1	1	1
Actividades laborales		Las tareas que desempeño corresponden a mi función	1	1	1	1
Reconocimien to y seguimiento		Mi jefe reconoce por una labor bien realizada	1	1	1	1
		Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo	1	1	1	1

	Retroalimentación.	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar	1	1	1	1
	Actividades laborales.	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo	1	1	1	1
		Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes	1	1	1	1
	Confianza	Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio	1	1	1	1
	Responsabilidad laboral.	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad	1	1	1	1
		Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	1	1	1	1
		Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas	1	1	1	1
	Desarrollo profesional	Existen oportunidades de hacer línea de carrera	1	1	1	1
		Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional	1	1	1	1
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Beneficios laborales.	En mi centro de trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales	1	1	1	1
	Horario laboral	Me siento conforme con mi horario laboral	1	1	1	1

Compromiso con la organización	Entiendo claramente la misión y visión de la organización	1	1	1	1
	Mi organización difunde sus políticas y procedimientos	1	1	1	1
Conocimiento legal	Me siento conforme con las normas y políticas institucionales	1	1	1	1
Perfil de puesto	Mi jefe tiene la formación técnica y/o profesional necesaria para hacer su trabajo	1	1	1	1
Gestión de jefatura	Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo	1	1	1	1
	La gerencia es competente en llevar el servicio	1	1	1	1
Seguimiento de jefatura	Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo	1	1	1	1
Liderazgo de jefatura	Los jefes incentivan y responden genuinamente a sugerencias e ideas	1	1	1	1
	Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos	1	1	1	1
Relación interpersonal	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores	1	1	1	1
Lugar de trabajo.	Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente.	1	1	1	1

	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo	1	1	1	1
	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas	1	1	1	1
Remuneración	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo	1	1	1	1
Beneficios laborales	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo	1	1	1	1
	Recibo los beneficios de acuerdo a ley	1	1	1	1
Relaciones interpersonales	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	1	1	1	1
	Las personas se preocupan por sus compañeros de trabajo	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de experto estadístico

Nombre del instrumento	Satisfacción laboral y factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024.
Objetivo del instrumento	Medir las variables y dimensiones de la Satisfacción laboral y factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024.
Nombres y apellidos del experto	Alexis Eduardo Lazo Vilchez
Documento de identidad	45511877
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Policía Nacional del Perú
Cargo	Químico Farmacéutico
Número telefónico	940431030
Firma	
Fecha	13/06/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Satisfacción laboral

Puede definirse como aquel conjunto que representa las percepciones y actitudes de los colaboradores con respecto a su entorno laboral, las cuales están influenciadas por una variedad de factores como son las condiciones de trabajo, la carga de trabajo, el pago, entre otros (Ramirez et al., 2024).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C o l l i e n d a	R e l e v a n c i a	Observación
RELACIÓN CON LA SUPERVISIÓN	Interacción interpersonal	Las relaciones personales con sus superiores.	1	1	1	1
	Control de personal.	La supervisión que ejercen sobre usted.	1	1	1	1
		La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	1	1	1	1
	Trato laboral	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	1	1	1	1
	Nivel de apoyo	El apoyo que recibe de sus superiores.	1	1	1	1
	Toma de decisiones.	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	1	1	1	1

	Compromiso	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	1	1	1	1
ESPACIO FÍSICO DE TRABAJO	Lugar de trabajo.	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	1	1	1	1
		El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	1	1	1	1
	Condiciones ambientales	La ventilación de su lugar de trabajo.	1	1	1	1
		La temperatura de su local de trabajo.	1	1	1	1
	Oportunidades de desarrollos	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	1	1	1	1
REALIZACIÓN PROFESIONAL		Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.	1	1	1	1
	Objetivos laborales	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	1	1	1	1

OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN Y TOMA DE DECISIONES	Desarrollo profesional	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.	1	1	1	1
		Las oportunidades de promoción que tiene.	1	1	1	1
	Beneficios laborales	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.	1	1	1	1
		La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	1	1	1	1

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Factores asociados

Definición de la variable son todos los factores que pueden influir en la satisfacción laboral como son factores ambientales y personales, ingresos, estatus social de trabajo, condiciones físicas de trabajo, etc. Es decir, todos los que afectan la capacidad de las personas para trabajar en la organización (Aklilu et al., 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
FACTORES SOCIODE MOGRÁFICOS	Información personal	Edad	1	1	1	1
		Género	1	1	1	1
		Estado Civil	1	1	1	1
	Información laboral	Condición laboral	1	1	1	1
		Años de experiencia	1	1	1	1
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Compromiso laboral	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de objetivos	1	1	1
Desarrollo personal		El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades	1	1	1	1
Actividades laborales		Las tareas que desempeño corresponden a mi función	1	1	1	1
Reconocimien to y seguimiento		Mi jefe reconoce por una labor bien realizada	1	1	1	1
		Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo	1	1	1	1

	Retroalimentación.	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar	1	1	1	1
	Actividades laborales.	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo	1	1	1	1
		Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes	1	1	1	1
	Confianza	Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio	1	1	1	1
	Responsabilidad laboral.	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad	1	1	1	1
		Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	1	1	1	1
		Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas	1	1	1	1
	Desarrollo profesional	Existen oportunidades de hacer línea de carrera	1	1	1	1
		Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional	1	1	1	1
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Beneficios laborales.	En mi centro de trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales	1	1	1	1
	Horario laboral	Me siento conforme con mi horario laboral	1	1	1	1

Compromiso con la organización	Entiendo claramente la misión y visión de la organización	1	1	1	1
	Mi organización difunde sus políticas y procedimientos	1	1	1	1
Conocimiento legal	Me siento conforme con las normas y políticas institucionales	1	1	1	1
Perfil de puesto	Mi jefe tiene la formación técnica y/o profesional necesaria para hacer su trabajo	1	1	1	1
Gestión de jefatura	Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo	1	1	1	1
	La gerencia es competente en llevar el servicio	1	1	1	1
Seguimiento de jefatura	Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo	1	1	1	1
Liderazgo de jefatura	Los jefes incentivan y responden genuinamente a sugerencias e ideas	1	1	1	1
	Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos	1	1	1	1
Relación interpersonal	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores	1	1	1	1
Lugar de trabajo.	Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente.	1	1	1	1

	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo	1	1	1	1
	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas	1	1	1	1
Remuneración	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo	1	1	1	1
Beneficios laborales	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo	1	1	1	1
	Recibo los beneficios de acuerdo a ley	1	1	1	1
Relaciones interpersonales	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	1	1	1	1
	Las personas se preocupan por sus compañeros de trabajo	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de experto de contenido

Nombre del instrumento	Satisfacción laboral y factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024.
Objetivo del instrumento	Medir las variables y dimensiones de la Satisfacción laboral y factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024.
Nombres y apellidos del experto	Bruno Fernando Barrios Cabrejos
Documento de identidad	46237365
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Policía Nacional del Perú
Cargo	Perito Psicólogo Forense
Número telefónico	959568093
Firma	
Fecha	15/06/2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Resultados de confiabilidad Alfa de Cronbach aplicado en el IBM SPSS Statistics v25®

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	52

Cuadro

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Rango del Rho de Spearman		Correlación
-0.91 a -1.00	Negativa	Perfecta
-0.76 a -0.90		muy fuerte
-0.51 a -0.75		considerable
-0.11 a -0.50		media
-0.01 a -0.10		débil
0.00		No existe correlación
+0.01 a +0.10	Positiva	débil
+0.11 a +0.50		media
+0.51 a +0.75		considerable
+0.75 a +0.90		muy fuerte
+0.91 a +1.00		perfecta

Nota. Rangos del coeficiente de correlación de Rho de Spearman y su significado (Montes et al., 2021).

Anexo 6. Consentimiento o asentimiento informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Satisfacción laboral y factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024

Mi nombre es Carlos Gustavo Caceres Jimenez y soy estudiante de posgrado en la Universidad de Cesar Vallejo. Como parte de mis estudios, estoy desarrollando una de investigación titulada “**Satisfacción laboral y factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024**”. Quiero invitarla (o) a participar en este proyecto, que permitirá determinar la relación entre la satisfacción laboral y factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima – 2024].

Para realizar este estudio es muy valiosa la información que pueda recolectar. Si desea ser voluntario y responder este cuestionario de preguntas que tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos, a continuación, encontrarás preguntas relacionadas con esta investigación. Por razones de confidencialidad las respuestas al cuestionario serán codificadas con un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas y no necesitas escribir tu nombre en el cuestionario. Sus respuestas honestas contribuirán al éxito de esta investigación.

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Entonces, ¿es usted voluntario para responder las preguntas de este cuestionario?

Sí, estoy de acuerdo

No, estoy de acuerdo

Si tiene alguna duda sobre la investigación puede contactarse con la Investigadora al correo electrónico ccaceresji@ucvvirtual.edu.pe, celular: 989886202.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 7. Reporte de similitud en software Turnitin al 05 de agosto de 2024

Feedback Studio - Google Chrome
ie.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032488&lang=es&ro=103&co=2427700510&sa=1

feedback studio CARLOS GUSTAVO CACERES JIMENEZ | Satisfacción laboral y factores asociados en el personal de una dirección especializada policial, Lima - 2024

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Satisfacción laboral y factores asociados en el personal de una
dirección especializada policial, Lima - 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:
Caceres Jimenez, Carlos Gustavo (orcid.org/0009-0004-3033-296X)

ASESORAS:
Mg. Flórez Ibarra, Jannett Maribel (orcid.org/0000-0003-4186-6733)
Dra. Ancaya Martínez, María del Carmen Emilia (orcid.org/0000-0003-4204-1321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ
2024

Resumen de coincidencias X

16 %

Se están viendo fuentes estándar:
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Nº	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
2	repositorio ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	repositorio uamp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5	repositorio upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	Ventura Castillo, Zully ... Publicación	<1 %
7	repositorio uladach.ed... Fuente de Internet	<1 %
8	mcam.info Fuente de Internet	<1 %
9	library.co Fuente de Internet	<1 %
10	Entregado a National U... Trabajo del estudiante	<1 %
11	bdigital uncu.edu.ar Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 29 Número de palabras: 8309 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 100% 5/08/2024

Anexo 8. Análisis complementario

Determinación de la muestra.

Tamaño del universo	153
Heterogeneidad %	50
Margen de error %	5
Nivel de confianza	95
Muestra	110

Nota: Fuente internet.

La calculadora estadística gratuita, disponible en <https://www.netquest.com/es/panel/calculadora-muestras/calculadoras-estadisticas>)

Rangos del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha \leq 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha \leq 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha \leq 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha \leq 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

Fuente. Pérez, (2022).

Resultados de la prueba de normalidad aplicado en el IBM SPSS Statistics v25®

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Relación_con_la_supervision	,150	110	,000	,932	110	,000
Espacio_físico_de_trabajo	,111	110	,002	,874	110	,000
Realización_profesional	,129	110	,000	,946	110	,000
Oportunidades_de_capacitación_y_toma_de_decisiones	,145	110	,000	,948	110	,000
SATISFACCIÓN_LABORAL	,145	110	,000	,948	110	,000
FACTORES_ASOCIADOS	,128	110	,000	,928	110	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Correlaciones

			Relación_con_la_supervision	FACTORES_ASOCIADOS
Rho de Spearman	Relación_con_la_supervision	Coefficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	FACTORES_ASOCIADOS	Coefficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

			Espacio_físico_de_trabajo	FACTORES_ASOCIADOS
Rho de Spearman	Espacio_físico_de_trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,512**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	FACTORES_ASOCIADOS	Coefficiente de correlación	,512**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

			Realización_prof esional	FACTORES_ ASOCIADOS
Rho de Spearman	Realización_profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	FACTORES_ASOCIADOS	Coeficiente de correlación	,647**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

			Oportunidades_de _capacitación_y_to ma_de decisiones	FACTORES_ ASOCIADOS
Rho de Spearman	Oportunidades_de_capacitación_y_toma_de_decisiones	Coeficiente de correlación	1,000	,740**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	FACTORES_ASOCIADOS	Coeficiente de correlación	,740**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

			SATISFACCIÓN LABORAL	FACTORES_ ASOCIADOS
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN_LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,740**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	FACTORES_ASOCIADOS	Coefficiente de correlación	,740**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Baremación de la variable satisfacción laboral

Datos necesarios para la construcción de la escala de valoración

Escala de Likert	Mínimo		1
	Máximo		7
Número de ítems		18	
Número de niveles		3	
Amplitud		36	
Rango		108	
Puntuación	Mínima		18
	Máxima		126

Baremo para tres niveles de la variable satisfacción laboral

Niveles	Rango
Bajo	18 - 54
Medio	55 - 90
Alto	91 - 126

Para determinar el rango del nivel bajo, se inicia con el valor de la puntuación mínima (resultado de multiplicar el valor mínimo de la escala de Likert por el número de ítems). A este valor se adiciona la amplitud (cociente del rango entre el número de niveles), obteniéndose así el valor máximo del nivel bajo. A este resultado, se adiciona la unidad para obtener el valor mínimo del nivel medio y para determinar el valor máximo de este nivel se le adiciona la amplitud al valor máximo del nivel anterior. Se repite este último procedimiento para determinar el rango del siguiente nivel (nivel alto). Los resultados de la baremación se detallan en el cuadro de título Baremo para tres niveles de la variable de satisfacción laboral.

Baremación de la variable factores asociados

Datos necesarios para la construcción de la escala de valoración

Escala de Likert	Mínimo	1
	Máximo	5
Número de ítems		34
Número de niveles		3
Amplitud		45.33
Rango		136
Puntuación	Mínima	34
	Máxima	170

Baremo para tres niveles de la variable de factores asociados

Niveles	Rango
Bajo	34 - 79
Medio	80 - 125
Alto	126 - 170

Para determinar el rango del nivel bajo, se inicia con el valor de la puntuación mínima (resultado de multiplicar el valor mínimo de la escala de Likert por el número de ítems). A este valor se adiciona el valor entero de la amplitud (cociente del rango entre el número de niveles), obteniéndose así el valor máximo del nivel bajo. A este resultado, se adiciona la unidad para obtener el valor mínimo del nivel medio y para determinar su valor máximo se le adiciona la amplitud al valor mínimo del nivel medio. Para determinar el rango del nivel alto, se repite el paso anterior del nivel medio, a excepción de la determinación del valor máximo, el cual se obtiene a partir de la suma del valor máximo del nivel medio más la amplitud. Los resultados de la baremación se detallan en el cuadro de título Baremo para tres niveles de la variable de factores asociados.