



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal que presta servicios en la
Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Gabriela Nelly Stephanie Ríos del Carpio (ORCID: 0000-0002-4327-9991)

ASESORA:

Dra. Eliana Soledad Castañeda Núñez (ORCID: 0000-0003-3516-1982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Lima- Perú

2020

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Diosito, porque me ha dado la fortaleza para culminar con la presente investigación y con las metas propuestas.

A mi amada hija Gianella Coronado Ríos, por ser el motor y el motivo para esforzarme cada día más.

A mi esposo Gerson Coronado Zegarra, a mi madre Isabel Carpio Chávez y a mis tías Dorita y Victoria, por su constante apoyo y amor que me permitieron continuar con esta investigación.

A mi papito José Ríos Santana, quien desde el cielo siempre me guía, protege y constituye un estímulo diario para continuar en este camino profesional.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por haber contribuido en mi formación profesional.

A mi asesora, la Dra. Eliana Castañeda Núñez, quien me orientó y guío paso a paso en la elaboración de la presente tesis.

A la Dirección de Asesoría Jurídica de la PNP por permitirme realizar la presente investigación.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Yo, **GABRIELA NELLY STEPHANIE RIOS DEL CARPIO**, identificada con DNI N° 44423140, estudiante de la Maestría de Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú”**.

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 27 de diciembre de 2019


.....
GABRIELA NELLY STEPHANIE RIOS DEL CARPIO
DNI N° 44423140

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	14
2.1. Tipo y diseño de investigación	14
2.2. Operacionalización de las variables	15
2.3. Población, muestra y muestreo	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5. Procedimiento	19
2.6. Método de análisis de datos	20
2.7. Aspectos éticos	20
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42
Anexo 1: Matriz de consistencia y matriz de operacionalización	43
Anexo 2: Instrumentos, Validez del cuestionario y Ficha técnica	51
Anexo 3: Base de datos Excel y pantallazo spss del resultado	75
Anexo 4: Carta de autorización para realizar la investigación	79
Anexo 5: Artículo científico	81

Índice de tablas

Tabla 1	Población de estudio de la Dirasjur	95
Tabla 2	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	95
Tabla 3	Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento de clima organizacional	96
Tabla 4	Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento de satisfacción laboral	96
Tabla 5	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	96
Tabla 6	Estadístico de fiabilidad de la prueba piloto de la variable clima organizacional	97
Tabla 7	Estadístico de fiabilidad de la prueba piloto de la variable satisfacción laboral	97

Índice de figuras

Figura 1 Diseño de investigación

98

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú y como objetivos específicos determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional con la satisfacción laboral. En tal sentido, la presente investigación se basó en la Teoría de Litwin y Stringer, en lo concerniente a la variable clima organizacional, la cual fue definida como un cúmulo de reglas, procedimientos establecidos por una organización, así como las actitudes, valores y creencias que los colaboradores tienen acerca de su lugar de trabajo, asimismo se sustentó en la Teoría Palma, en lo referente a la variable satisfacción laboral, que fue descrita como aquella capacidad parcialmente constante para el trabajo, que se encuentra fundamentada en dogmas y estimaciones formadas de la experiencia ocupacional.

Asimismo, en lo pertinente al aspecto metodológico, se precisa que es una investigación que utilizó el paradigma positivista, enfoque cuantitativo, tipo sustantiva, con un nivel descriptivo – correlacional y con un diseño descriptivo – correlacional; teniendo como población censal a 60 trabajadores de la Dirección de Asesoría Jurídica de la Policía Nacional del Perú. Además, la técnica utilizada fue la encuesta, mediante la aplicación de dos cuestionarios, uno para clima organizacional conformado por 21 ítems, y otro para satisfacción laboral conformado por 20 ítems.

La investigación finiquitó en que existe suficiente evidencia para afirmar que el clima organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral, respecto al personal que labora en la DIRASJUR-PNP, 2019, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.571, que representó una correlación positiva moderada.

Palabras claves: clima organizacional, satisfacción laboral y personal DIRASJUR.

ABSTRACT

The present investigation had as a general objective to determine the relationship between Organizational Climate and Labor Satisfaction of the personnel that provides services in the Directorate of Legal Advice, National Police of Peru and as specific objectives to determine the relationship between the dimensions of the organizational climate with job satisfaction. In this sense, the present investigation was based on the Theory of Litwin and Stringer, regarding the organizational climate variable, which was defined as an accumulation of rules, procedures established by an organization, as well as attitudes, values and beliefs that employees have about their place of work, also based on the Palma Theory, regarding the variable job satisfaction, which was described as that partially constant capacity for work, which is based on dogmas and estimates formed by occupational experience.

Likewise, in relation to the methodological aspect, it is required that it is an investigation that used the positivist paradigm, quantitative approach, substantive type, with a descriptive level - correlational and with a descriptive design - correlational; having as census population 60 workers of the Directorate of Legal Advice of the National Police of Peru. In addition, the technique used was the survey, through the application of two questionnaires, one for organizational climate consisting of 21 items, and another for job satisfaction consisting of 20 items.

The investigation concluded that there is sufficient evidence to state that the organizational climate is directly related to job satisfaction, regarding the staff working at DIRASJUR-PNP, 2019, with the Spearman Rho correlation coefficient of 0.571, which represented a moderate positive correlation.

Keywords: organizational climate, job and personal satisfaction DIRASJUR.

I. Introducción

Hoy en día el clima organizacional es uno de los aspectos intangibles dentro de una organización, y a la vez uno de los menos valorizados. Sin embargo, el clima organizacional es un factor muy importante para el desarrollo de los objetivos, teniendo en consideración que si existe un clima organizacional óptimo por tanto habrá satisfacción laboral y esto se reflejará en el desempeño profesional de los trabajadores. En esa línea de ideas, el clima organizacional ha tenido apogeo desde la década de los años 60, donde Lewin, citado por *International Journal of Accounting & Business Management* (2017) precisó que el comportamiento humano se encuentra influido por el campo psicológico o por el ambiente donde se desenvuelve. A partir de ello, Muhammad, Zheng & Narina (2018) establecieron que los aspectos que afectan o tensionan el clima organizacional son de suma importancia para las organizaciones, quienes buscan minorizarlos, para así lograr un ambiente agradable para los trabajadores. Por tales razones, a nivel internacional, el Instituto de Estudios Laborales (IEL) de Esade, determinó que en los países de Italia, Finlandia, Francia y España no existe un ambiente idóneo de trabajo; mientras que en los países de Austria, Grecia, Irlanda y los Países Bajos, los trabajadores se encuentran más satisfechos y se enorgullecen de formar parte de una organización; y en los países como Bélgica, Dinamarca, Holanda, Portugal, Suecia y Reino Unido se encuentran en una posición intermedia por cuanto las normas de recursos humanos en una organización son las menos valoradas.

Adicionalmente, en el ámbito latinoamericano se precisa que Great Place to Work, también realizó un estudio del clima organizacional de los mejores lugares para trabajar en América Latina, teniendo como participantes a más 1,300 organizaciones pertenecientes a 22 países. En dicha investigación se concluyó que la dimensión Orgullo es la que presentó mayor puntuación entre los participantes, en comparación con los resultados obtenidos en otras regiones del mundo; infiriéndose que constituye un aspecto fundamental para lograr un adecuado clima organizacional. Asimismo, se puede acotar que en Colombia el 51% de la población encuestada considera que labora en un entorno positivo, un 23% en un ambiente malo y un 27% en un ambiente regular. Por otro lado, en México se precisa que el clima organizacional puede cambiar constantemente, señalándose que los trabajadores renuncian a sus trabajos teniendo en cuenta a los jefes asignados y no a las empresas en sí

mismas. En ese sentido, existen otros factores como el salario, las oportunidades de desarrollo, el liderazgo que conducen a los trabajadores a buscar nuevas oportunidades laborales. Por su parte, en Chile consideran de mucha importancia el mantener un agradable clima organizacional, ya que esa apreciación del personal repercute en el desenvolvimiento, desempeño y nivel de compromiso de sus trabajadores con la organización.

En nuestro país se aprecia que la mayoría de las personas destinan muchas horas de su tiempo para trabajar, por lo que resulta ser necesario que exista un adecuado clima organizacional y por consiguiente una óptima calidad de vida laboral y profesional, la cual permita que el trabajador se sienta satisfecho y cómodo en su centro laboral. Para lo cual Adecco, realizó una evaluación del nivel de satisfacción que tienen los colaboradores respecto a la gestión de la empresa y con relación a todos los elementos que forman parte en la organización; concluyendo que el clima resulta de gran relevancia para los trabajadores, pudiendo determinar su permanencia dentro del centro laboral. Adicionalmente, Aptitus acotó que el 86% de los peruanos estarían dispuestos a renunciar por un mal clima organizacional. Al respecto, uno de los órganos de asesoramiento de la Policía Nacional del Perú (PNP), es la Dirección de Asesoría Jurídica (DIRASJUR), el cual se rige conforme lo consignado por el Decreto Legislativo N° 1267 y su reglamento. Por consiguiente, esta dirección tiene como una de sus funciones la de brindar asesoramiento en materia legal, absolución de consultas jurídicas y emitir opiniones o recomendaciones en el ámbito jurídico para la Alta Dirección, así como a otros órganos de la PNP que lo requieran. Adicionalmente, analiza la legislación correspondiente a la PNP y demás normas conexas, así como emite pronunciamiento sobre la legalidad de los actos remitidos para su opinión, así como lo concerniente a las actividades de asesoría y defensa legal del personal de la PNP. En tal sentido, teniendo en consideración que la PNP es una institución castrense jerarquizada en la cual prima la disciplina y la subordinación al poder constitucional, resulta conveniente realizar la presente investigación a fin de conocer cuál es el clima organizacional percibido por los trabajadores (personal policial y empleados civiles) y cuánto afecta ello en la labor que desempeñan y en la satisfacción laboral. Por lo que, esta investigación busca establecer qué vinculación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de la DIRASJUR, así como determinar los mecanismos de solución, precisando acciones correctivas a seguir en dicha Entidad Pública

para así mejorar el clima organizacional, el cual repercutirá en los altos niveles de satisfacción, compromiso y rendimiento laboral a nivel institucional.

Siendo necesario para ello contar con la revisión de estudios precedentes internacionales y nacionales, se pudo considerar a nivel internacional la investigación de la autora Pedraza (2018), que en su artículo científico tuvo como finalidad evaluar qué vinculación existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral desde la visión de los colaboradores de diversas entidades públicas y privadas. Asimismo, tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo; aplicando un cuestionario a las entidades que aceptaron participar, estableciéndose una muestra de 133 encuestados. Al respecto, se concluyó que tres dimensiones del clima organizacional manifiestan vinculación positivas y significativas con la satisfacción laboral. Por lo que resultó necesario la implementación de prácticas que mejoren el clima laboral con la finalidad que se obtenga una satisfacción laboral.

En tal sentido, Meléndez (2015), estableció que la finalidad de su estudio fue determinar la vinculación entre el Clima Laboral y el Desempeño de los servidores del Ministerio de Finanzas para el periodo del 2013 al 2014, para lo cual se llevó a cabo un estudio cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional; y asimismo se basó en un muestreo no probabilístico, teniendo como muestra a 200 servidores. Asimismo, se concluyó que el clima organizacional no afecta en el desempeño laboral de los servidores de las distintas direcciones; además se recomendó establecer un plan de capacitación sobre motivación institucional, para así utilizar herramientas que ayuden a reconocer el esfuerzo y desempeño de los trabajadores.

Por otro lado, Herrera (2014), en su investigación buscó precisar si el clima laboral afecta la satisfacción laboral de los servidores de la Dirección General de Aviación Civil, realizándose una investigación exploratoria, correlacional, diseño no experimental y con una población conformada por 23 servidores públicos. Es preciso señalar, que en la investigación se concluyó que el clima laboral constituye una variable clave dentro de la entidad y que ésta afecta directamente a la satisfacción laboral de los trabajadores. Además, se recomendó realizar reuniones de trabajo, donde los servidores puedan participar y proponer aportes que sean tomados en cuenta.

Por su parte Williams (2013), en su investigación consideró como objetivo el conocer la apreciación de los trabajadores sobre el clima organizacional en una

municipalidad, utilizando un estudio descriptivo, transversal y ex pos facto, con una población conformada por 20 participantes, teniendo un rango de antigüedad desde 1 hasta 17 años. Asimismo, en lo concerniente al instrumento de investigación se realizó una encuesta de clima laboral en base a las políticas de dicha variable. Por tanto, se concluyó que existe un grado regular de insatisfacción en lo referente al ambiente dentro de la organización, reflejándose en la falta de interés del personal, la poca identificación laboral, así como en una comunicación deficiente y la falta de relación interpersonal entre los empleados.

Asimismo, Torres (2013), en su estudio tuvo como finalidad establecer la vinculación entre el clima laboral y la adaptación a la modificación organizacional del personal del Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria. Adicionalmente, utilizó el método hipotético deductivo, con una investigación básica, correlacional, un estudio cuantitativo, y un diseño no experimental. Es preciso acotar, que tuvo como muestra 247 funcionarios bajo el muestreo no probabilístico; y la técnica empleada fue la encuesta. En tal sentido, se arribó a la conclusión que el clima organizacional cuenta con dimensiones consideradas en niveles de riesgo medio - alto, requiriéndose un proyecto de participación, a través del talento humano y la colaboración de la alta dirección.

Adicionalmente, Villamil y Sánchez (2012), precisaron que buscaron evaluar la afectación del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad pública. Para lo cual, tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional, diseño transaccional - no experimental. Además, se tuvo como población a 355 empleados y una muestra 154 empleados, determinándose que hay una vinculación entre ambas variables en dicha municipalidad.

Del mismo modo, Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo (2011), en su artículo científico precisaron como propósito establecer si el clima organizacional y la satisfacción laboral afectan en el desempeño laboral y en sus dimensiones. En lo concerniente al método utilizado fue un estudio cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional; y asimismo se basó en un muestreo no probabilístico por conveniencia para seleccionar 96 trabajadores, aplicándose dos instrumentos para medir las variables como son: OCQ de Litwin y Stringer; así como JDI de Smith, Kendall & Hulin. Luego de aplicado los respectivos instrumentos se concluyó sobre la correlación entre ambas variables puesto que el resultado muestra que hay una vinculación positiva y significativa.

En el ámbito nacional se revisó los estudios de Benavente (2019), quien estableció como su propósito general reconocer la vinculación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de una municipalidad, utilizando un estudio descriptivo – correlacional, con un enfoque cuantitativo y con un diseño transversal y no experimental, bajo una población de 150 trabajadores, entre jefes y empleados pertenecientes a la municipalidad. Es preciso señalar, que se utilizaron dos cuestionarios para medir las variables, los cuales fueron adaptados y validados por los Expertos. Adicionalmente, se concluyó que, según los resultados de los cuestionarios, se aprecia que estadísticamente se negó la hipótesis nula; recomendándose a la municipalidad mejorar las instalaciones, realizar capacitaciones, creación de buzón de sugerencias, entre otras propuestas de solución.

En esa misma línea de ideas, la investigación de Romaní (2018), precisó la correlación entre el clima y la satisfacción de los servidores de una municipalidad de Lima, aplicando el método hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, nivel de investigación correlacional y un diseño no experimental – transversal. Para lo cual, tuvo una población censal de 81 trabajadores administrativos de la municipalidad. Asimismo, se arribó a la conclusión que hay una relación positiva, media y significativa entre las variables mencionadas respecto a los colaboradores de la municipalidad; infiriéndose que si existe un mejor clima habrá una mayor satisfacción laboral.

Por su parte, Gamonal (2018), precisó que la finalidad de su estudio fue reconocer la vinculación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de un departamento administrativo de la PNP, la cual tuvo un enfoque cuantitativo, nivel correlacional e investigación tipo descriptiva. Asimismo, se basó en un diseño transversal y no experimental, con una población censal de 50 trabajadores de la PNP, el cual representa la totalidad de la investigación. Además, se concluyó que efectivamente hay una vinculación positiva y significativa entre ambas variables dentro del departamento antes indicado; estableciéndose la misma vinculación con las demás dimensiones. Por lo que se recomendó realizar ciertas acciones como son la implementación de recursos motivacionales, así como incentivos que generen arraigo a la cultura organizacional de la entidad, entre otras propuestas.

Por otro lado, Díaz (2018), en su estudio tuvo como propósito establecer la vinculación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de una

dirección de la PNP, teniendo un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, método de investigación hipotética – deductiva. Asimismo, se basó en un diseño transversal y no experimental, contando con una población de 197 trabajadores y una muestra de 131 colaboradores de la PNP (personal policial y empleados civiles). Además, se concluyó que hay una vinculación directa y un nivel moderado entre las variables antes acotadas. Adicionalmente, se precisó que para dicha investigación se hicieron uso de dos cuestionarios, uno de ellos provenientes del Ministerio de Salud y el otro de la autora Sonia Palma Carillo. En tal sentido, se pudo señalar que en cuanto mayor sea el nivel del clima organizacional del personal policial, mejor será el nivel de satisfacción laboral de los miembros de dicha dirección. Por lo que se recomendó realizar ciertas acciones como son: actividades sociales, reconocimiento de logros, mejoramiento de la tecnología, generar incentivos para el personal, entre otros.

Por su parte, Ríos (2018), acota que su investigación precisó la vinculación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores del P.J., utilizando un enfoque cuantitativo, método hipotético, deductivo, tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal, bajo una población compuesta por 515 colaboradores y con una muestra de 220 colaboradores administrativos, para lo cual se utilizaron dos cuestionarios validados por los expertos. En tal sentido, se concluyó que hay una vinculación positiva y considerable entre las variables mencionadas; por lo que se recomienda mejorar las condiciones medio ambientales, reforzar las relaciones entre los colaboradores, establecer incentivos por desempeño, entre otras propuestas.

Adicionalmente, Huamaní (2017), en su estudio estableció el grado de vinculación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de una dirección del JNE. Para lo cual se tuvo como método de investigación el hipotético – deductivo, con un tipo de estudio: básico, descriptivo, correlacional y con diseño: no experimental y de corte transversal; teniendo una población censal de 132 trabajadores de todas las modalidades, con la exclusión del personal con cargo de confianza que labora en el Jurado Nacional de Elecciones. Por consiguiente, se concluyó que hay una vinculación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores de la mencionada dirección; por cuanto los servidores se encontraron medianamente satisfechos con el clima organizacional, que fue considerado como medianamente favorable. Sin perjuicio de lo anterior, se recomendó promover la comunicación dentro de la institución

(dirección), para así mejorar las condiciones laborales y brindar reconocimiento a los trabajadores entre otros aspectos.

Del mismo modo, Inocente (2017), precisó que su investigación precisó la vinculación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una red de agencias del BN. Para lo cual tuvo un tipo de estudio básico, diseño no experimental – transversal, descriptiva, correlacional, teniendo una población censal compuesta por 95 personas, que representa la totalidad de la investigación. Al respecto, se concluyó que generar un clima favorable permitiría que los trabajadores mejoren su desempeño, conformen grupos enriquecedores de trabajo y que la entidad se dirija en el cumplimiento de las metas institucionales.

Asimismo, Urviola (2017), en su estudio tuvo como propósito establecer la vinculación de las condiciones de trabajo de la Unidad Ejecutora de una dirección de la PNP con la satisfacción laboral de personal CAS, para lo cual utilizó un estudio descriptivo, correlacional, transversal, no experimental, enfoque cuantitativo, con una población conformada por 380 trabajadores CAS, teniendo como muestra 172 trabajadores integrantes de dicha dirección. Además, se utilizaron dos cuestionarios adaptados de acuerdo a la población, y los cuales fueron validados por los expertos. Por tanto, se concluyó que: Las condiciones de trabajo de la Unidad Ejecutora N° 02 se relacionan de forma directa con la satisfacción laboral de los servidores CAS. Por lo que se pudo inferir que, si esas condiciones de trabajo mejoran, esta se verá reflejada en la satisfacción de los servidores. Sin perjuicio de lo anterior, se recomendó modernizar las condiciones del medio ambiente laboral, realizar los focus group entre otros, que permitan establecer las situaciones o las condiciones que afectan a la satisfacción laboral de los servidores.

Por otro lado, Paz (2017), en su investigación buscó demostrar la vinculación del nivel de satisfacción y el clima laboral de los servidores de una municipalidad. Asimismo, se utilizó el tipo de estudio descriptivo – correlacional, teniendo como población a 220 trabajadores y como muestra a 95 trabajadores, teniendo como instrumento dos cuestionarios, uno adaptado y otro reestructurado, los cuales han sido validados por el Juicio de Expertos. Adicionalmente, se llegó a la conclusión que los trabajadores requieren la realización de actividades de sensibilización que permitan el fortalecimiento de sus variables.

Del mismo modo, Gonzales (2017), estudió la vinculación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una municipalidad;

acotando que fue una investigación cuantitativa, tipo de estudio básico, diseño no experimental de corte transversal. Al respecto, la población objeto de análisis fueron 274 trabajadores y como muestra se encuestaron a 160 colaboradores. Asimismo, se concluyó que, si existe una vinculación moderada entre ambas variables, y se recomendó políticas motivacionales, que generarían mejoras en el desempeño laboral.

Luego de realizar una revisión de la literatura sobre las variables de estudio como son el Clima Organizacional (CO) y la Satisfacción Laboral (SL); se puede precisar que existen varias definiciones acerca del clima organizacional, las cuales hacen mención al ambiente laboral, donde los colaboradores desempeñan sus funciones. Por lo que se procederá a citar algunas de ellas, siendo las siguientes:

Al respecto, Hashemi & Sadeqi (2016), concibieron al CO como aquella apreciación de una persona sobre la organización donde labora, que se basó en elementos como independencia, estructura organizacional, recompensa, consideraciones, amistad, apoyo y explicitud. Asimismo, se precisó que el clima laboral consiste en un procedimiento constante de creación y propagación de las interacciones de una consecuencia cultural que es intersubjetivo (Randhawa y Kaur, 2015, p. 181).

Por su parte Asadi (2015), acotó que existió una vinculación entre el CO y la SL, por cuanto si el clima sea más extensivo mejor será la satisfacción de los empleados. En ese sentido, Tsai (2014), en su artículo científico hizo mención que el CO se encuentra determinado por supuestos gerenciales y por la relación que existe entre los jefes con los empleados. Por otro lado, Sokol, Gozdek, Figurska & Blaskova (2014) manifestaron que en un factor importante para el incremento del clima organizacional es la creatividad, la cual permite un desarrollo intelectual.

Adicionalmente, se acotó que el CO se encuentra vinculado a las diferentes particularidades dentro de un entorno, las mismas que afectan en el comportamiento de los servidores de una determinada organización (Pérez y Flores, 2013, p.131); asimismo constituye un catalizador para motivar a los trabajadores (Adeoye, Kolawole, Elegunde & Jongbo, 2011), y fue concebido como una percepción (afecto y actitudes) del trabajador sobre el ambiente donde se desarrolla laboralmente (Schneider, Ehrhart & Macey, 2011).

Asimismo, se estableció que la definición conceptual de CO, tomó en cuenta la SL como un aspecto imprescindible dentro las organizaciones recientes (Ashkanasy,

Wilderom & Peterson, 2011). En ese sentido, fue considerado como un cúmulo de particularidades presentes en una organización como consecuencia de diversos aspectos como la estructura, la cultura, los procesos organizacionales y aspectos psicosociales internos, los cuales perduran en el tiempo e influyen en el comportamiento de los trabajadores (Berbel y Gan, 2007, p.173).

Por lo que se puede decir que este manifiesta las disposiciones de cada uno de los miembros dentro de una organización; y esto a su vez se convierten en los elementos de clima. Además, es importante diagnosticar otros aspectos como los orígenes del conflicto, del estrés o de la insatisfacción los cuales influyen en conductas negativas dentro de la organización, con la finalidad de lograr un cambio y además prever problemas futuros que puedan suscitarse (Brunet, 2011, p.21). En esa línea de ideas, fue considerado como aquella percepción que tiene el individuo del entorno laboral y ello es producto de la presencia de distintos elementos organizacionales, que se manifiestan en el compartimiento de los colaboradores (Gonzales, 2007, p.7).

Por consiguiente, se acotó que el clima organizacional puede transformarse en un lazo o en una remora para el correcto funcionamiento dentro una organización; puesto que éste influye en la conducta de los miembros, y constituye la opinión que sus integrantes se crean respecto a una organización, generando en ellos sentimientos de gratitud o desagrado frente a sus jefes, compañeros y demás integrantes. Asimismo, se consideró que el CO constituye aquella atmósfera psicológica dentro de una organización, teniéndose en cuenta diversos factores estructurales como el modelo de organización, las normas internas entre otros; y aspectos sociales como el comportamiento social y los valores (Chiavenato, 1992, p. 468). En esa misma línea, Schneider & Snyder (1975), opinaron que el clima se conceptualizó como una apreciación de los trabajadores sobre su trabajo, dependiendo del contexto y de la información a la que se accede dentro de la misma.

En tal sentido, después de haber citado diversas teorías, he considerado pertinente para esta investigación la Teoría de Litwin y Stringer (1968), que definió al CO como el cúmulo de reglas, procedimientos establecidos por una organización, así como las actitudes, valores y creencias que los colaboradores tienen acerca de su lugar de trabajo. Asimismo, Echezuria y Rivas (2001), estudiaron el cuestionario de la Teoría de Litwin y Stringer, modificándolo mediante la introducción de 3 ítems más, estructurándose en 9 dimensiones que son las

siguientes: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, relaciones o calor, estándares de desempeño, cooperación, apoyo, conflicto e identidad.

Dimensiones del Clima Organizacional:

La dimensión Estructura, se trata de la apreciación de los miembros de una organización sobre los procedimientos, las reglas o trámites que deben realizar en el avance del trabajo. Asimismo, se resalta la informalidad frente a la burocracia en el ejercicio de las funciones.

La dimensión Responsabilidad, se refiere a aquel sentimiento de los integrantes de una organización respecto a la potestad para la toma de decisiones vinculada a sus funciones.

La dimensión Recompensa, se refiere a aquella apreciación sobre las recompensas o incentivos por la realización de un óptimo trabajo.

La dimensión Relaciones, se trata de la apreciación de los miembros de una organización sobre la existencia un ambiente saludable y respecto a las óptimas relaciones entre los compañeros de trabajo y de los trabajadores con sus superiores.

La dimensión Identidad, se refiere a aquel sentimiento de pertenencia que tienen los colaboradores sobre la entidad donde laboran, así como tener los mismos objetivos con lo que presenta la entidad.

En lo que respecta a la variable SL, existen varias definiciones que precisan que la misma se encuentra vinculada con diversos aspectos como el lugar donde labora el trabajador, sea en una entidad pública o privada, sobre el desempeño del trabajador, así como si el espacio físico donde labora cumple con sus expectativas. Por lo que a continuación se mencionan las siguientes definiciones:

Al respecto Rutledge & Alkaabi (2017) acotaron que la SL abarca varios aspectos, teniendo en cuenta si el trabajador labora en una entidad pública o privada, considerando los autores que en el sector público existen una mayor cantidad de trabajadores satisfechos. Asimismo, Shaju (2017) indicó que existen investigaciones que consideraron que dicha variable se encuentra plenamente vinculada con el desempeño laboral, lo cual no es acorde a la realidad. Puesto que la SL es un atributo psicológico del trabajador, mientras que el desempeño se refiere a la aptitud para llevar a cabo su profesión, lo cual influye en su satisfacción.

Por su parte Kumar (2015), en su artículo científico precisó que la SL se trata de la magnitud en que el trabajo satisface las necesidades, prospectivas y requisitos del trabajador. Por lo que, si los trabajadores se encuentran contentos, conlleva a una mayor productividad, mejor salud física y una actitud positiva dentro de la organización, permitiendo que el trabajador permanezca mayor tiempo laborando dentro de la misma. En esa línea de ideas, se concibió a la SL como todo sentimiento o emoción que tiene un colaborador respecto a su trabajo y a las condiciones laborales; por lo que las instituciones se interesan en contar con un personal contento, otorgándole la opción de intervenir en desafíos que lo ayuden a reforzar su potencial (Marin, 2013, p.95).

Por otro lado, Bakotic (2013), precisó que la satisfacción de los colaboradores fue definida como un sentimiento central, no tomando en consideración los componentes individuales, mientras que otros consideraron que cada componente es imprescindible para lograr la satisfacción laboral general. Mientras que Suma & Lesha (2013), precisaron que la SL es como una réplica emotiva por el trabajo en general o respecto a aspectos particulares.

Por su parte, Vij & Suri & Singh (2012), señalaron que la SL versa sobre cuán contento se encuentra un trabajador con su trabajo; señalándose que hay dos tipos de satisfacción laboral una afectiva referida a los sentimientos emocionales placenteros que tienen las personas con su trabajo; y otra cognitiva, relacionada a las facetas particulares como sería el pago, las horas de trabajo y otros aspectos del trabajo.

En tal sentido, la SL es aquella actividad mediante la cual un individuo tiene la oportunidad de demostrar sus aptitudes, y que de esa manera lo dirija a lograr óptimos resultados (Chiang y Nuñez, 2010, p.156). En esa perspectiva, también fue concebida como el producto de diversas posturas que presenta el personal hacia su empleo, como puede ser con la compañía, con la relación con los compañeros, así como lo referente a la remuneración, entre otros. Por lo que quien se encuentra contento con su función denota posturas afirmativas, mientras quien se encuentra insatisfecho con su función, denota actitudes negativas (Castellanos, 2010, p.63).

Por consiguiente, también se concibió a la SL como la autorrealización profesional de un trabajador dentro de su propio trabajo y el sentimiento de satisfacción en el quehacer de sus funciones, lo cual constituye un aspecto muy importante tanto para los estudiosos como para sus dirigentes (Navarro, García y Casiano, 2007, p.44).

En esa línea de ideas, se consideró que la SL es aquella disposición de una persona en su trabajo, el cual debe ser entendido más que como actividades diarias, sino a la buena relación con los compañeros de trabajos y con los jefes, teniendo en cuenta ciertas reglas dentro de una institución (Robbins, 2004, p.675). Asimismo, la SL constituye una situación emocional de un trabajador, por tal razón el trabajador desarrolla su función conforme al nivel de motivación que recibe dentro su entorno laboral (Davis & Newstrom, 2003, pp. 322-327). Por último, se concluye que desde la época de Fraser (1984), la SL no constituye un problema de todos los trabajadores, aunque la evidencia ha demostrado que es una problemática en general en las organizaciones.

Sin perjuicio de los teóricos mencionados, he considerado que la autora Palma (2005) es quien ha brindado una mejor definición sobre esta variable, plasmándola como aquella capacidad parcialmente constante para el trabajo, fundamentada en dogmas y estimaciones formadas de la experiencia ocupacional. Por lo que esta se mide teniendo en cuenta cuatro aspectos: Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos.

Dimensiones de la Satisfacción Laboral:

La dimensión Significación de la tarea, se refiere a la prioridad que brinda el trabajador a su centro laboral, demostrando ahínco, realización, ecuanimidad entre otros.

La dimensión Condiciones de Trabajo, se refiere al ambiente de trabajo que posibilita el bienestar de la persona y el que realice un óptimo trabajo. Por lo que los jefes se interesan en que el trabajador se encuentre satisfecho para que pueda realizar un trabajo aceptable.

La dimensión Beneficios Económicos, se refiere a la regulación legal de la actividad laboral, teniendo en consideración la remuneración económica que le corresponde a cada trabajador.

La dimensión Reconocimiento Personal y/o Social, se refiere a la valoración del trabajo realizado y la consideración por los logros obtenidos y el impacto de sus resultados.

Asimismo, se planteó la formulación del problema teniendo en cuenta el problema general: ¿Qué relación existe entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del

Perú? Y los problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre cada una de las dimensiones del clima organizacional: estructura, responsabilidad, recompensa, relaciones e identidad con la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la DIRASJUR- PNP?

Es preciso señalar, que el presente trabajo se justifica desde el punto de vista teórico, práctico y metodológico, los cuales se sustentan: (a) justificación teórica: siendo el propósito de la presente investigación el de reforzar la Teoría Litwin y Stringer (1968), así como la de Palma (2005), en lo concerniente a la vinculación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, así como, servir de base para futuras investigaciones. (b) Desde el punto de vista práctico, la investigación pretende aportar datos de investigación sobre ambas variables en la DIRASJUR, precisando las conclusiones y recomendaciones que permitan reforzar y mejorar las condiciones laborales; y (c) desde el punto de vista metodológico, la presente investigación toma en cuenta el método deductivo y los datos son procesados de forma cuantitativa, utilizando como técnica la aplicación de dos instrumentos reconstruidos para el presente estudio, los cuales tienen la validez y confiabilidad, ya que han sido validados mediante juicio de expertos.

En tal sentido, resulta necesario para el desarrollo de la presente investigación plantear el objetivo general y los objetivos específicos; considerándose como objetivo general: Determinar la relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal que presta servicios en la DIRASJUR -PNP. Seguidamente se consideran como objetivos específicos los siguientes: Determinar la relación entre cada una de las dimensiones del clima organizacional: estructura, responsabilidad, recompensa, relaciones e identidad con la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la DIRASJUR – PNP.

Adicionalmente, se plantean en la presente investigación la hipótesis general y las hipótesis específicas; considerándose como hipótesis general: Existe relación directa entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal que presta servicios en la DIRASJUR – PNP. Seguidamente se considerarán las hipótesis específicas de la variable clima organizacional: Existe relación directa entre cada una de las dimensiones del clima organizacional: estructura, responsabilidad, recompensa, relaciones e identidad con la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la DIRASJUR – PNP.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Paradigma.

Esta investigación utilizó el paradigma positivista, el cual tiene como origen el modelo de investigación empleado para las ciencias físicas o naturales, el cual también fue aplicado para las ciencias sociales. Es preciso señalar, que este modelo sirve para comprobar una hipótesis a través de la estadística y también para determinar una variable (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018, p.100).

Enfoque.

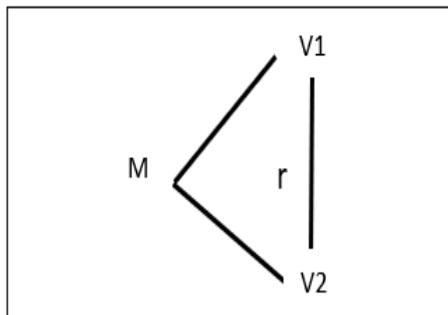
Se trata de un enfoque cuantitativo porque los datos se procesan cuantitativamente y asimismo es secuencial y probatorio. Asimismo, en este enfoque se realiza la recopilación de datos para acreditar la hipótesis teniendo como apoyo el cálculo numérico y el estudio estadístico, con el propósito de precisar lineamientos de conductas y demostrar teorías. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pp. 4-5).

Tipo de estudio.

Consistió en una investigación tipo básica, ya que busca incrementar y ahondar los conocimientos científicos sobre una realidad. (Carrasco, 2016, p.43).

Diseño.

Asimismo, esta investigación es de nivel descriptiva - correlacional, porque tiene como intención valorar la vinculación entre dos o más variables. En esa línea de ideas, primero se mide cada variable supuestamente vinculada y posteriormente se mide y analiza la correlación” (Noguera, 2014, p.58). Adicionalmente, se aplica un diseño No Experimental – Transversal. Al respecto, los autores Hernández, Fernández y Baptista precisaron que en la investigación no experimental no existe una modificación premeditada ni una asignación al azar. Esto quiere decir que dicha investigación es sistemática y práctica, por lo que se puede indicar que las variables independientes no se modifican. (2010, p.153). Además, se le considera una investigación transversal, por cuanto se recolectan los datos en determinado momento, y tiene como propósito la explicación de las variables y el estudio de su incidencia y correspondencia en una oportunidad establecida.



Dónde:
M: Muestra de Estudio
60 trabajadores
V1: Clima Organizacional
V2 : Satisfacción Laboral
r: Relación entre Clima organizacional y
satisfacción laboral

Figura 1: Diseño de investigación
Nota: Nivel de Investigación Correlacional

Método.

Es preciso señalar que se utilizó el método hipotético deductivo, el cual consiste en un proceso que parte de fundamentos generales para así poder entender o describir un problema particular. (Noguera, 2014, p.74).

2.2. Operacionalización de variables

Definición Conceptual del Clima Organizacional

La Teoría de Litwin y Stringer (1968), define al CO como el cúmulo de reglas, procedimientos establecidos por una organización, así como las actitudes, valores y creencias que los colaboradores tienen acerca de su lugar de trabajo.

Definición Operacional del Clima Organizacional

Se operacionalizó a través de un cuestionario tipo Likert con 21 preguntas dividida en cinco dimensiones con varios indicadores cada una y tiene una escala y valores de Total desacuerdo(1) En desacuerdo(2), Medianamente de acuerdo(3), De acuerdo(4), Totalmente de acuerdo(5) con sus respectivos valores.

Definición Conceptual de la Satisfacción Laboral

La SL es definida como aquella capacidad parcialmente constante para el trabajo, que se encuentra fundamentada en dogmas y estimaciones formadas de la experiencia ocupacional (Palma, 2005, p.24).

Definición Operacional de la Satisfacción Laboral

Se operacionalizó a través de un cuestionario tipo Likert con 20 preguntas dividida en cuatro dimensiones con varios indicadores cada una y tiene una escala y valores de Total

desacuerdo(1) En desacuerdo(2), Medianamente de acuerdo(3), De acuerdo(4), Totalmente de acuerdo(5) con sus respectivos valores.

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de la Variable CO

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles y Rangos
Estructura	Organización Políticas institucionales	1 al 3 4	Escala: Ordinal	Alto (79 al 105)
Responsabilidad	Funciones Autonomía Amonestación	5 6 al 7 8	Valores: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Medianamente de acuerdo (3) En desacuerdo (2) Total desacuerdo (1)	Medio (50 al 78)
Recompensa	Sistemas de incentivos	9 al 11		Bajo (21 al 49)
Relaciones	Ambiente idóneo Relaciones interpersonales	12 al 13 14 al 16		
Identidad	Identificación Lealtad Intereses Proyección	17 al 18 19 20 21		
Clima organizacional		21		

Nota: Instrumento basado en los autores Litwin y Stringer (1968) Adaptado por Echezuria y Rivas (2001).
Reconstruido por mi persona (2019).

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de la Variable SL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles y Rangos
Significación en la tarea	El trabajo es valioso Utilidad del trabajo	1 al 2 3 al 4	Escala: Ordinal	Alto (74 al 100)
Condiciones de trabajo	Distribución Comodidad Horario de trabajo	5 6 al 7 8	Valores: Totalmente acuerdo (5) De acuerdo (4) Medianamente de acuerdo (3) En desacuerdo (2) Total desacuerdo (1)	Medio (47 al 73)
Beneficios Económicos	Remuneración Beneficios	9 al 10 11 al 12		Bajo (20 al 46)
Reconocimiento personal y/o social	Desarrollo personal en el trabajo	13 al 18		
Satisfacción laboral	Desarrollo en beneficio de la sociedad	19 al 20 20		

Nota: Instrumento basado en la autora Sonia Palma (2005) Reconstruido por mi persona (2019).

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Es preciso señalar que la población se puede definir como la totalidad de los seres vivos que se estudian en una determinada investigación científica (Sánchez et al., 2018, p.102). Adicionalmente, se le concibe a la población como aquellos informantes, individuos que presentan características en común y permanecen en un espacio determinado (Vara, 2012, p.221). Es preciso señalar que la presente investigación, tuvo como población censal a 60 trabajadores. Asimismo, se trató de una población censal, no requiriéndose la muestra, ni el muestreo.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

En la etapa de recolección de información, la técnica utilizada ha sido la encuesta. En tal sentido, la encuesta puede ser concebida como aquel procedimiento idóneo para recolectar información en una determinada oportunidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.216). Además, se puede entender por encuesta a aquella opinión de determinado sector de la población sobre una problemática en particular (Noguera, 2014, p.262).

Instrumento

En lo referente a la aplicación del instrumento, se utilizaron dos cuestionarios, uno para clima organizacional conformado por 21 ítems, y otro para satisfacción laboral conformado por 20 ítems. Al respecto, se acota que el cuestionario es un medio que emplea la persona que investiga para poder anotar información sobre las variables que utilizará en su investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.200). Asimismo, el cuestionario puede estar compuesto por una serie de preguntas debidamente ordenadas, las cuales son llenadas por los entrevistados, sin necesidad de contar con la presencia del investigador, ni ser direccionadas por éste (Valderrama, 2016, p.195).

Tabla 3
Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Clima organizacional	Encuesta	Clima Organizacional
Satisfacción laboral	Encuesta	Satisfacción Laboral

Validez del contenido

La validez puede entenderse como aquella medición de la variable que se busca estudiar y asimismo el grado mediante el cual se refleja una influencia respecto al contenido que se mide; y es esa medición la que se aplica en el instrumento (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, pp. 200-201). En esa línea de ideas, puede considerarse que la validez de un cuestionario, es aquella condición del instrumento que permite medir determinadas características, pues a través de éste se puede establecer si mide aquello para lo cual se creó (Méndez, 2009, p.25). Es preciso indicar, que los instrumentos sobre CO y SL, fueron validados por juicio de expertos; y en base a ellos fueron aplicados a la población de la DIRASJUR - PNP. En lo referente a la validez de contenido, se puede afirmar que un instrumento cumple con la validez del contenido siempre y cuando los ítems que lo conforman establezcan una muestra representativa de los indicadores de la dimensión que mide (Sánchez et al., 2018, p.124).

Tabla 4

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento de CL

Nº	Grado Académico	Nombres y apellidos del experto
1	Doctora	Eliana Soledad Castañeda Núñez
2	Magíster	Gerson Paul Coronado Zegarra
3	Magíster	Kelvin Key Quezada Murillo

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento de SL

Nº	Grado Académico	Nombres y apellidos del experto
1	Doctora	Eliana Soledad Castañeda Núñez
2	Magíster	Gerson Paul Coronado Zegarra
3	Magíster	Kelvin Key Quezada Murillo

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad permite establecer que este mide aquello que se requiere calcular y que, aplicado en muchas oportunidades, otorga una idéntica consecuencia. Para lo cual se hace uso del coeficiente Alfa de Cronbach, considerado como una comprobación de mucha utilidad para manifestarse sobre la fiabilidad de una escala; ya que permite medir en un momento determinado sin requerir realizar repeticiones (Grande y Abascal, 2005, p.244).

Tabla 6
Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,90 a 1,00	Elevada
0,75 al 0,89	Aceptable
0,50 al 0,74	Media o regular
0,25 al 0,49	Baja
0,01 al 0,24	Muy baja

Fuente: Hernández et al., (2014).

Prueba Piloto

Se realizó la prueba piloto de cada variable con 15 trabajadores de la DIRASJUR - PNP año 2019. Posterior a ello, se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach, porque se trata de una escala politómica.

Tabla 7
Estadístico de fiabilidad de la prueba piloto de la variable CO

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Clima organizacional	,767	21

El coeficiente Alfa de Cronbach del presente instrumento es de **,767** por lo que podemos afirmar que el instrumento tiene una **aceptable confiabilidad**.

Tabla 8
Estadístico de fiabilidad de la prueba piloto de la variable SL

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Satisfacción laboral	,759	20

El coeficiente Alfa de Cronbach del presente instrumento es de **,759** por lo que podemos afirmar que el instrumento tiene una **aceptable confiabilidad**.

2.5. Procedimiento

En lo que respecta al procedimiento, se puede precisar que la unidad de análisis ha sido 60 trabajadores de la DIRASJUR - PNP. Por lo que se procedió a realizar la prueba piloto, la cual consistió en la aplicación de los instrumentos a 15 trabajadores de dicha dirección, procediéndose a reestructurar algunos ítems conforme los resultados obtenidos en dicha prueba. Posteriormente, se aplicaron ambos instrumentos a la población censal. Es preciso señalar, que los instrumentos fueron validados por los expertos, lo cual permitió llevar a cabo la recolección de los datos para poder realizar el tratamiento estadístico, empleándose la tabulación de datos en Excel y la utilización del SPSS versión 25.

2.6. Método de análisis de datos

En cuanto al método utilizado, se precisa que fue el deductivo, el cual consiste en una fórmula que se origina sobre afirmaciones en calidad de hipótesis, y busca rebatir las hipótesis, estableciéndose conclusiones que se comparan con los hechos (Bernal, 2010, p.60). Asimismo, se realizó el estudio de los datos, los cuales son estudiados en las distintas etapas; para lo cual se procedió con la realización de la base de datos y procesamiento de los mismos, empleándose como herramienta a la estadística. Es preciso señalar que la estadística descriptiva se encuentra referida a las tablas de distribución de frecuencias, diagrama de barras por cada variable y dimensiones, mediante gráficos estadísticos (Monje, 2011, p.174). Mientras que en la estadística inferencial se selecciona el método estadístico y se comprueba la hipótesis y posterior a ello, se determina la vinculación existente entre las variables. Una vez concluida la investigación, se elabora una base de datos la cual sirve para realizar un análisis estadístico.

2.7. Aspectos éticos.

Esta investigación cuenta con la debida autorización del Jefe de Administración de la DIRASJUR - PNP, para la aplicación de una encuesta, a través de dos cuestionarios referidos al CL y a la SL para el servidor que presta servicios en la mencionada dirección. Adicionalmente, se trata de una investigación verídica, ya que se trata de un estudio único, en el que no existe ningún tipo de plagio, ni adulteraciones, pues los datos están cimentados en los instrumentos aplicados.

La información de las encuestas realizadas a los trabajadores que brindan servicios en la DIRASJUR es anónima, por lo que no es un requisito indispensable la consignación de los datos personales de los colaboradores, además la información es reservada, por lo que será analizada con absoluta discreción. Estas encuestas tienen como propósito precisar la vinculación directa entre ambas variables de estudio dentro de la DIRASJUR; es decir se busca determinar en cuánto influye el CO dentro de esta dirección, y de qué manera esto afecta a la SL de los trabajadores.

III. Resultados

Se presenta a continuación los resultados obtenidos del cuestionario sobre la variable CO y la variable SL de los servidores que prestan servicios en la DIRASJUR – PNP, en el año 2019.

Variable 1: Clima Organizacional

Tabla 9.

Frecuencias y Porcentajes de la Variable CO

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	34	57
Alto	26	43
Total	60	100

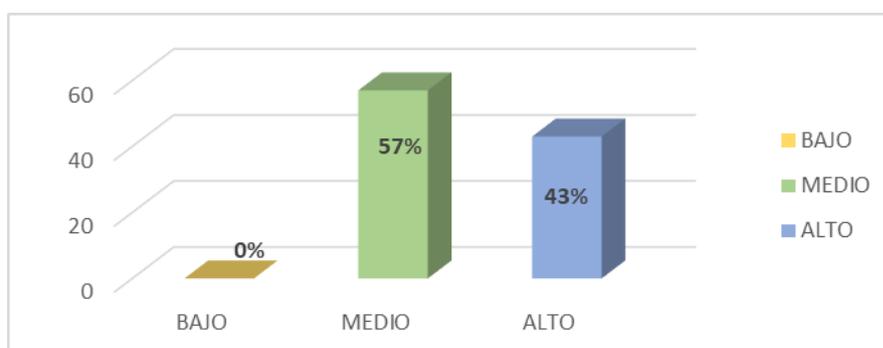


Figura 2. Porcentaje de la Variable CO

Interpretación

Se aprecia que de los 60 encuestados que representan el 100% de la población, no hay ninguno que manifieste sentirse en desacuerdo con respecto al CO de la DIRASJUR- PNP. Mientras que el 57% de los encuestados considera que el nivel del CO es medio; y el 43% considera que el nivel del CO es alto.

Dimensiones de la variable Clima Organizacional

Tabla 10.

Frecuencias y Porcentajes de las Dimensiones

	Estructura		Responsabilidad		Recompensa		Relaciones		Identidad	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	3	5	1	2	0	0	0	0	3	5
Medio	34	57	30	50	41	68	25	42	25	42
Alto	23	38	29	48	19	32	35	58	32	53
Total	60	100	60	100	60	100	60	100	60	100

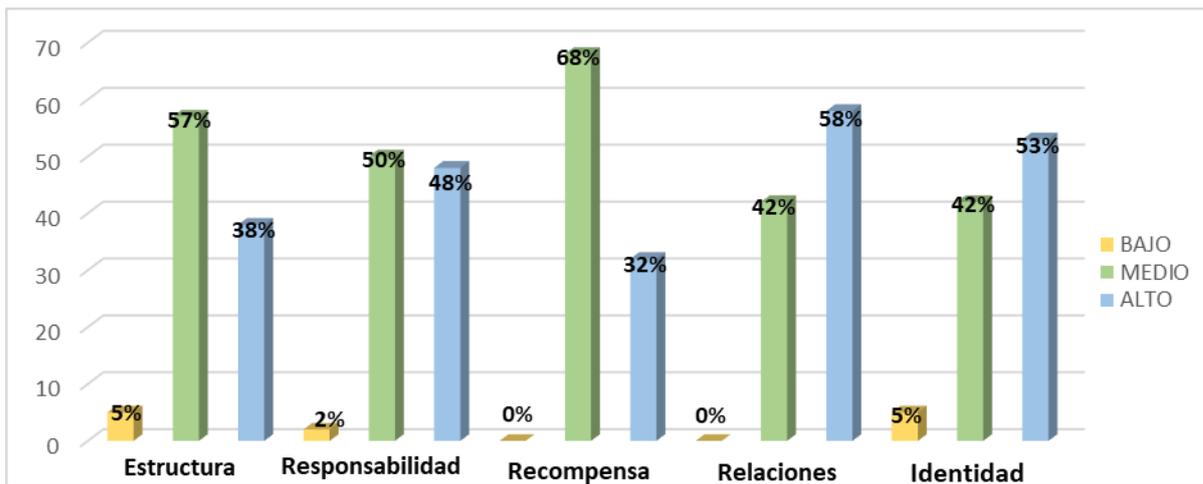


Figura 3. Porcentaje de las Dimensiones de la Variable CO

Interpretación

Con respecto a la Dimensión Estructura, de los 60 encuestados, el 5% manifiestan que se encuentra en el nivel Bajo; el 57% manifiestan que se encuentra en el nivel Medio; y el 38% manifiestan se encuentra en el nivel Alto.

En lo concerniente a la Dimensión Responsabilidad, de los 60 encuestados, el 2% manifiesta se encuentra en el nivel Bajo; el 50% manifiestan se encuentra en el nivel Medio; y el 48% manifiestan se encuentra en el nivel Alto.

Con respecto a la Dimensión Recompensa, de los 60 encuestados, ninguno manifiesta se encuentra en el nivel Bajo; mientras que el 68% se encuentra en el nivel Medio; y el 32% manifiestan que se encuentra en el nivel Alto.

En lo concerniente a la Dimensión Relaciones, de los 60 encuestados, ninguno manifiesta se encuentra en el nivel Bajo, el 42% manifiestan se encuentra en el nivel Medio; y el 58% manifiestan que se encuentra en el nivel Alto.

Con respecto a la Dimensión Identidad, de los 60 encuestados, el 5% manifiesta se encuentra en el nivel Bajo; mientras que el 42% manifiestan se encuentra en el nivel Medio; y el 53% manifiesta se encuentra en el nivel Alto.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Tabla 11.

Frecuencias y Porcentajes de la Variable SL

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	21	35
Alto	39	65
Total	60	100

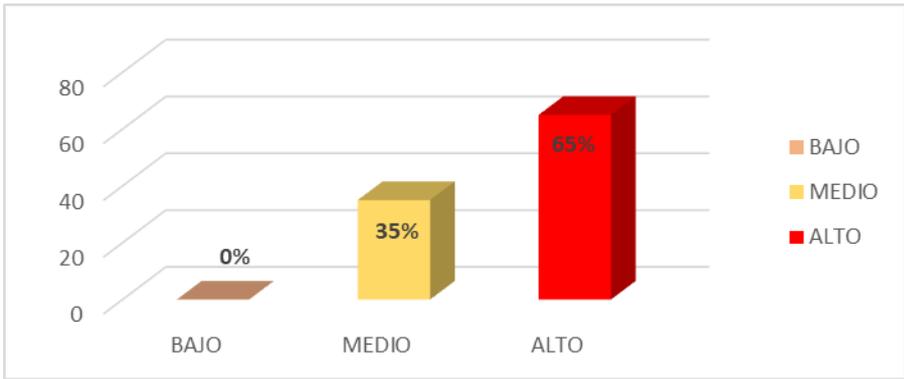


Figura 4. Porcentaje de la Variable SL

Interpretación

Se aprecia que de los 60 encuestados que representan el 100% de la población, no hay ninguno que manifieste sentirse en desacuerdo con respecto a la SL de la DIRASJUR - PNP. Sin embargo, el 35% de los encuestados considera que el nivel de la SL es medio; y el 65% considera que el nivel de la SL es alto.

Dimensiones de la variable Satisfacción Laboral

Tabla 12.
Frecuencias y Porcentajes de las Dimensiones

	Significación de la tarea		Condiciones de Trabajo		Beneficios Económicos		Reconocimiento personal y/o social	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	0	0	0	0	3	5	0	0
Medio	27	45	26	43	33	55	21	35
Alto	33	55	34	57	24	40	39	65
Total	60	100	60	100	60	100	60	100

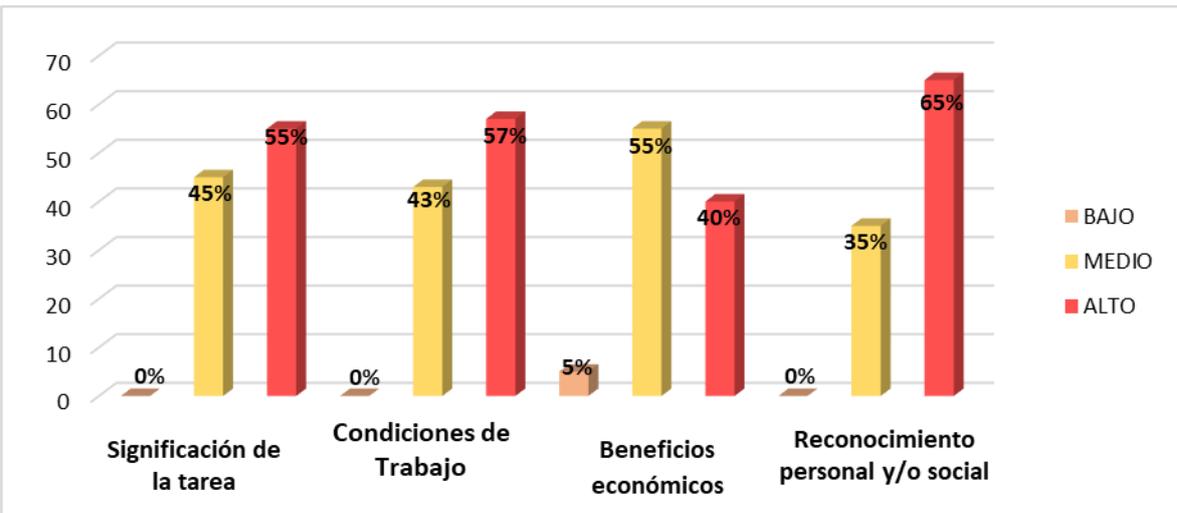


Figura 5. Porcentaje de las Dimensiones de la Variable SL

Interpretación

Con respecto a la Significación de la Tarea, de los 60 encuestados, ninguno manifiesta se encuentra en el nivel Bajo; el 45% manifiestan que se encuentra en el nivel Medio; y el 55% manifiestan se encuentra en el nivel Alto.

En lo concerniente a las Condiciones de Trabajo, de los 60 encuestados, ninguno manifiesta se encuentra en el nivel Bajo; el 43% manifiestan que se encuentra en el nivel Medio; y el 57% manifiestan se encuentra en el nivel Alto.

Con respecto a los Beneficios Económicos, de los 60 encuestados, el 5% manifiesta se encuentra en el nivel Bajo; el 55% manifiestan se encuentra en el nivel Medio; y el 40% manifiestan se encuentra en el nivel Alto.

En lo concerniente al Reconocimiento Personal y/o Social, de los 60 encuestados, ninguno manifiesta se encuentra en el nivel Bajo; el 35% manifiestan que se encuentra en el nivel Medio; y el 65% manifiestan se encuentra en el nivel Alto.

Análisis Inferencial

Hipótesis General

H₀ No existe relación directa entre CO y SL del personal que presta servicios en la DIRASJUR-PNP.

H_a Existe relación directa entre CO y SL del personal que presta servicios en la DIRASJUR-PNP.

Tabla 13.

Prueba de correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral

		CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,571**
		N	,000
			60
	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	,571**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

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

Interpretación

Se observa un coeficiente correlacional del Rho de Spearman de 0,571 con un p. valor < 0,05, con lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Confirmándose que existe una correlación positiva moderada entre el CO y la SL del personal que presta servicios en la DIRASJUR - PNP.

Hipótesis Específica 1

H.o No existe relación directa entre la estructura y la SL del personal que presta servicios en la DIRASJUR-PNP.

H.a Existe relación directa entre la estructura y la SL del personal que presta servicios en la DIRASJUR-PNP.

Tabla 14.

Prueba de correlación entre estructura y satisfacción laboral

			ESTRUCTURA	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	ESTRUCTURA	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)		,482**
		N	60	60
	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	,482**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

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

Interpretación

Se observa un coeficiente correlacional del Rho de Spearman de 0,482 con un p. valor < 0,05 con lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Confirmándose que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión estructura y la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la DIRASJUR-PNP.

Hipótesis Específica 2

H.o No existe relación directa entre la responsabilidad y la SL del personal que presta servicios en la DIRASJUR-PNP.

H.a Existe relación directa entre la responsabilidad y la SL del personal que presta servicios en la DIRASJUR-PNP.

Tabla 15.

Prueba de correlación entre responsabilidad y SL

			RESPONSABILIDAD	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	RESPONSABILIDAD	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)		,518**
		N	60	60
	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	,518**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

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

Interpretación

Se observa un coeficiente correlacional del Rho de Spearman de 0,518 con un p. valor < 0,05 con lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Confirmándose que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la DIRASJUR-PNP.

Hipótesis Específica 3

H.o No existe relación directa entre la recompensa y la SL del personal que presta servicios en la DIRASJUR-PNP.

H.a Existe relación directa entre la recompensa y la SL del personal que presta servicios en la DIRASJUR-PNP.

Tabla 16.

Prueba de correlación entre recompensa y satisfacción laboral

			RECOMPENSA	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	RECOMPENSA	Coeficiente de correlación	1,000	,049
		Sig. (bilateral)		,711
		N	60	60
	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	,049	1,000
		Sig. (bilateral)	,711	
		N	60	60

Interpretación

Se observa un coeficiente correlacional del Rho de Spearman de 0,049 con un p. valor > 0,05 con lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 4

H.o No existe relación directa entre las relaciones y la SL del personal que presta servicios en la DIRASJUR-PNP.

H.a Existe relación directa entre las relaciones y la SL del personal que presta servicios en la DIRASJUR-PNP.

Tabla 17.

Prueba de correlación entre relaciones y satisfacción laboral

			RELACIONES	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	RELACIONES	Coeficiente de correlación	1,000	,443**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	60	60
	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	,443**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

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

Interpretación

Se observa un coeficiente correlacional del Rho de Spearman de 0,443 con un p. valor < 0,05 con lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Confirmándose que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión relaciones y la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la DIRASJUR-PNP.

Hipótesis Específica 5

H.o No existe relación directa entre la identidad y la SL del personal que presta servicios en la DIRASJUR-PNP.

H.a Existe relación directa entre la identidad y la SL del personal que presta servicios en la DIRASJUR-PNP.

Tabla 18.

Prueba de correlación entre identidad y SL

		IDENTIDAD		SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	IDENTIDAD	Coeficiente de correlación	1.000	,239
		Sig. (bilateral)		,065
		N	60	60
	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	,239	1
		Sig. (bilateral)	,065	
		N	60	60

Interpretación

Se observa un coeficiente correlacional del Rho de Spearman de 0,239 con un p. valor > 0,05 con lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

IV. Discusión

Esta investigación tiene como propósito general precisar la vinculación entre el CO y la SL del personal que presta servicios en la DIRASJUR-PNP en el año 2019. Para lo cual se utilizó la técnica estadística predictiva con SPSS versión 25, la cual permitió determinar la Frecuencia y los Porcentajes de la Variable CO y sus dimensiones Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Relaciones e Identidad, así como de la Variable Satisfacción Laboral y sus dimensiones Significación de la tarea, Condiciones de Trabajo, Beneficios Económicos y Reconocimiento Personal y/o Social. Asimismo, se determinó el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las dos variables y entre las dimensiones del clima organizacional y la variable satisfacción laboral.

Es preciso señalar, que para esta presente investigación se utilizó la Teoría de Litwin y Stringer (1968), que consideró que el CO es un cúmulo de peculiaridades del contexto laboral que son percibidas por el trabajador, generando un comportamiento en la persona, lo cual produce consecuencias en la organización. Mientras que la teoría utilizada para la SL fue la elaborada por la autora Sonia Palma (2005) quien se refiere como aquella capacidad parcialmente constante para el trabajo, que se encuentra fundamentada en dogmas y estimaciones formadas de la experiencia ocupacional. Por lo que, según los resultados de la Hipótesis General, se aprecia que el coeficiente de correlación hallado entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es de 0,571, el cual es calificado como una correlación positiva moderada, teniendo como nivel de significación de 0,000 ($p < 0,05$), que se refiere a que existe un rechazo de la hipótesis nula y una aceptación de la hipótesis alterna.

En tal sentido, se acota que dichos resultados son relativamente acordes con las investigaciones nacionales realizadas por la autora Huamaní (2017) quien en su tesis indica que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman es de 0,699 y con un nivel de significación de 0,000 ($p < 0,005$), lo cual denota que la correlación es significativa. Por otro lado, el autor Ríos (2018), en su investigación estableció que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman es de 0,942 y con un nivel de significación de 0,000 ($p < 0,005$), lo cual denota que la correlación es significativa. Es preciso señalar que ambas

investigaciones han demostrado que existe una vinculación significativa y directa entre la variable CO y la variable SL, ello quiere decir que existe una relación entre ellas.

Adicionalmente, en lo concerniente a los resultados de la Hipótesis Específica 1, se verifica que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman hallado entre la dimensión estructura y la SL es de 0,482, el cual es calificado como correlación positiva moderada y tiene como nivel de significación de 0,000 ($p < 0,05$), que indica que existe un rechazo de la hipótesis nula y una aceptación de la hipótesis alterna. En esa línea de ideas, se precisa que dicho resultado coincide con el obtenido en la investigación de Gonzáles (2017), quien obtuvo el coeficiente de correlación del Rho de Spearman de 0,564, que es considerado como moderado y tiene como nivel de significación de 0.000 ($p < 0.005$). Sin perjuicio de lo anterior, el presente resultado discrepa de lo obtenido por Benavente (2019), quien obtuvo un coeficiente de correlación de -0,073 y con un nivel de significancia de 0.376 que es mayor a 0,05, que permite inferir que se acepta la hipótesis nula y por consiguiente no afirma que exista una correlación entre estructura y satisfacción laboral para la población de su estudio. Al respecto, se indica que, en esta DIRASJUR, la dimensión estructura si encuentra vinculada con la satisfacción laboral, en el sentido que la DIRASJUR-PNP, al tratarse de una institución jerarquizada conlleva al cumplimiento de ciertas reglas y procedimientos por parte de los trabajadores.

Mientras que en lo referente a los resultados de la Hipótesis Específica 2, se verifica que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman hallado entre la dimensión responsabilidad y la SL es de 0,518, el cual es calificado como positiva moderada y tiene como nivel de significación de 0,000 ($p < 0,05$), lo cual refleja que existe un rechazo de la hipótesis nula y una aceptación de la hipótesis alterna. Es preciso señalar, que este resultado coincide parcialmente con el resultado obtenido por Gonzáles (2017), quien obtuvo el coeficiente de correlación del Rho de Spearman de 0,228, que es considerado como positiva baja y tiene como nivel de significación de 0.004 ($p < 0.005$); lo cual significa que existe una relación directa pero baja entre la dimensión responsabilidad que denota el sentimiento de autonomía en la toma de decisiones vinculadas a las funciones del trabajador y la variable SL.

Por otro lado, en lo referente a los resultados de la Hipótesis Específica 3, se verifica que tiene un coeficiente correlacional del Rho de Spearman de 0,049 y el cual es

calificado como positiva muy baja y tiene como nivel de significación de 0.711 ($p > 0,05$), lo cual denota la existencia de un rechazo a la hipótesis alterna y una aceptación a la hipótesis nula. Al respecto, se acota que el resultado de la investigación de Gonzáles (2017), precisó como coeficiente de correlación del Rho de Spearman de 0,400, que es considerado como moderado y con un nivel de significación de 0.000 ($p < 0.005$); mientras que Benavente (2019), obtuvo un coeficiente de correlación de 0,174, que es considerado como positiva muy baja y con un nivel de significación de 0.034 ($p < 0.005$). De lo anterior se desprende, que no existe una correlación alta entre recompensa y SL, lo cual se ve reflejado en las investigaciones acotadas, tendientes a una correlación moderada o muy baja. Asimismo, el hecho que la recompensa no sea un factor fundamental para la satisfacción laboral no conlleva a que se infiera que el personal de la DIRASJUR-PNP se encuentre insatisfecho con sus labores.

En lo concerniente a los resultados de la Hipótesis Específica 4, se verifica que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman hallado entre la dimensión relaciones y la SL es de 0,443, calificado como positiva moderada y tiene como nivel de significación de 0,000 ($p < 0,05$), que indica que existe un rechazo de la hipótesis nula y una aceptación de la hipótesis alterna. En esa misma línea de ideas, el autor Gonzales (2017), ha obtenido como coeficiente de correlación del Rho de Spearman de 0,519, que es considerado como moderado y con un nivel de significación de 0.000 ($p < 0.005$); y por su parte el autor Benavente (2019), ha obtenido como coeficiente de correlación del Rho de Spearman de 0,215, que es considerado como bajo y con un nivel de significación de 0.008 ($p < 0.005$). De lo anterior se desprende, que efectivamente si existe una vinculación entre las variables, por lo que, si existen buenas relaciones y un ambiente grato entre las autoridades y el personal, conllevará que los trabajadores se encuentren satisfechos en sus labores.

Por último, en lo referente a los resultados de la Hipótesis Específica 5, se verifica que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman hallado entre la dimensión identidad y la SL es de 0,239 y el cual es calificado como positiva baja, y tiene como nivel de significación de 0,065 ($p > 0,05$), que denota la existencia de un rechazo a la hipótesis alterna y una aceptación a la hipótesis nula. Al respecto, se acota que el resultado de la investigación de Gonzáles (2017), precisó como coeficiente de correlación del Rho de Spearman de 0,453, que es considerado como moderado y con un nivel de significación de

0.053 ($p < 0.005$); mientras que Benavente (2019), obtuvo un coeficiente de correlación de 0,249, que es considerado como positiva baja y con un nivel de significación de 0.002 ($p < 0.005$). De lo anterior se desprende, que en las investigaciones de los autores Gonzales y Benavente, la dimensión identidad si se encuentra correlacionada con la variable SL, lo cual es considerado de acuerdo a la población que ha sido materia análisis. Sin embargo, la población que es objeto de la presente investigación, se trata de la DIRASJUR que forma parte de la PNP, la cual se encuentra integrada en su mayoría por efectivos policiales, quienes tienen un sentimiento de pertenencia a la institución policial y que sus funciones dentro de la misma tienen un carácter muy valioso e importante para dicha entidad. Este sentimiento de identidad, independiente de la satisfacción laboral, se origina desde el proceso de postulación, por cuanto ellos optan de forma voluntaria y bajo un proceso riguroso de selección, el formar parte de la PNP. En tal sentido, esa libre elección de pertenecer a dicha institución demarca el derrotero a seguir de cada integrante, el cual presenta un sentimiento de pertenencia, es decir de un colectivo humano vinculados por lazos institucionales y de compañerismo, en los cuales se reflejan los valores institucionales y las buenas acciones que caracterizan la función policial.

Por otro lado, en lo concerniente al CO se aprecia que en la presente investigación el mayor porcentaje, es decir un 57% de la población ha considerado que la variable CO se encuentra en nivel medio, mientras que un 43% consideró que se encuentra en nivel alto. Al respecto, en la investigación de Ríos (2018), se aprecia que el 67.7 consideró que la variable CO se encuentra en nivel un medio, y el 20,9% consideró que se encuentra en nivel alto. Asimismo, en la tesis Gamonal (2018), se aprecia que la mayoría de la población es decir un 66% consideró que la variable CO se encuentra en nivel adecuado, y un 26% consideró que se encuentra en nivel regular. Sin embargo, en la investigación de Paz (2017) sobre la SL y CO del personal de una municipalidad, se aprecia que ningún encuestado consideró que la variable Clima Organizacional se encuentra en nivel alto, resaltando que la población consideró que se encuentra en un nivel bajo de 55.79% y en un nivel medio de 44.21%. Mientras que, en lo referente a la SL, se aprecia que en la presente investigación el mayor porcentaje, es decir un 65% de la población ha considerado que la variable SL se encuentra en nivel alto, mientras que un 35% consideró que se encuentra en nivel medio. Al respecto, Ríos (2018), indicó que el 67.7% consideró que la variable SL se encuentra en nivel un medio, y el 20,9% consideró que se encuentra en nivel alto. Sin

embargo, en la investigación de Paz (2017), se aprecia que ningún encuestado consideró que la variable SL se encuentra en nivel alto, resaltando que la población consideró que se encuentra en un nivel bajo de 67.37% y en un nivel medio de 32.63%.

Adicionalmente, en lo concerniente a las dimensiones de la variable CO se aprecia que en esta investigación la población en su mayoría, ha considerado que las dimensiones se encuentran en un nivel medio. Asimismo, es preciso resaltar que la dimensión que ha obtenido mayor porcentaje, encontrándose en un nivel alto, ha sido la dimensión Relaciones con un 58%; mientras que las dimensiones que han obtenido menor porcentaje, encontrándose en un nivel bajo, han sido las dimensiones Recompensa (0%) y Relaciones (0%). Esto quiere decir, que el personal de la Dirección de Asesoría Jurídica considera que existe un ambiente grato y buenas relaciones entre el personal en general. Por otra parte, la dimensión Recompensa ha obtenido el mayor porcentaje en el nivel medio, es decir un 68% de los encuestados consideró que las recompensas o incentivos son beneficiosos coadyuvando a un mejoramiento en el desempeño laboral. Es preciso acotar que la autora Benavente (2019), en su investigación ha utilizado las dimensiones (Estructura Organizacional, Relaciones interpersonales, Recompensas – Identidad), respecto de las cuales se precisa que la dimensión Relaciones Interpersonales ha obtenido el mayor porcentaje en el nivel Bueno (44.7%), mientras que la dimensión Recompensas ha obtenido el mayor porcentaje en el nivel Regular (66.7%), y asimismo la dimensión Relaciones ha obtenido el menor porcentaje en el nivel Malo (15.3%). De lo anterior, se puede inferir que la puntuación de las dimensiones del clima organizacional depende de diferentes factores, siendo uno de los principales la población a la cual se aplicó los instrumentos; y también se aprecia que ambas investigaciones la dimensión Recompensas ha obtenido mayor porcentaje, por lo que se infiere que esta dimensión influye en gran medida en el clima organizacional de una entidad pública.

Mientras que en lo concerniente a las dimensiones de la variable SL se aprecia que en esta investigación la población en su mayoría, ha considerado que las dimensiones se encuentran en un nivel alto. Asimismo, es preciso resaltar que la dimensión que ha obtenido mayor porcentaje, encontrándose en un nivel alto, ha sido la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social con un 65%; mientras que las dimensiones que han obtenido menor porcentaje, encontrándose en un nivel bajo, han sido las dimensiones

Significación de la tarea (0%), Condiciones de Trabajo (0%) y Reconocimiento Personal y/o Social (0%). Esto quiere decir, que el personal de la DIRASJUR-PNP considera que existe un reconocimiento al personal por las funciones que realiza y por los logros obtenidos. Por otra parte, la dimensión Beneficios Económicos ha obtenido el mayor porcentaje en el nivel medio, es decir un 55% de los encuestados consideró que en esta DIRASJUR se han establecido normas que regulan lo concerniente a las remuneraciones económicas. Es preciso acotar que la autora Huamaní (2019), en su investigación realizada en el año 2016, ha utilizado las dimensiones (Significación de tarea – Condición de Trabajo – Reconocimiento social y económico – Beneficios económico), respecto de las cuales se precisó que la dimensión Reconocimiento social y económico ha obtenido el mayor porcentaje en el nivel Muy Satisfecho (15.2%), mientras que la dimensión Significación de Tarea ha obtenido el mayor porcentaje en el nivel Medianamente Satisfecho (42.4%), y asimismo la dimensión Beneficios Económicos ha obtenido el menor porcentaje en el nivel Muy Insatisfecho (16.1%). En ese mismo sentido, Díaz (2018), en su investigación sobre el CO y SL en el personal de una dirección de la PNP, ha utilizado las dimensiones (Significancia de la Tarea – Condiciones de Trabajo – Reconocimiento Personal – Beneficios Económicos), respecto de las cual se precisó que las dimensiones Reconocimiento Personal y Condiciones de Trabajo han obtenido el mayor porcentaje en el Nivel Muy Alto (9.9%), mientras que la dimensión Significancia de la Tarea ha obtenido el mayor porcentaje en el nivel Promedio (66.4%); y adicionalmente se aprecia que la dimensión Condiciones de Trabajo ha obtenido el menor porcentaje en el Nivel Muy Bajo (1.5%). De lo anterior, se puede inferir que la puntuación de las dimensiones de la SL depende de diferentes factores, siendo uno de los principales la población a la cual se aplicó los instrumentos; y también se aprecia que en dichas investigaciones la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social ha obtenido mayor porcentaje, por lo que se infiere que esta dimensión influye en gran medida en la satisfacción laboral de una entidad del Estado.

V. Conclusiones

Primera. - Se concluye que existe una relación directa entre CO y SL del personal que presta servicios en la DIRASJUR -PNP (Rho de Spearman = 0,571 siendo esta una correlación positiva moderada entre las variables), es decir a mayor clima organizacional mayor SL para los servidores.

Segunda. - Se concluye que existe una relación directa entre Estructura y SL del personal que presta servicios en la DIRASJUR -PNP (Rho de Spearman = 0,482 siendo esta una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable), es decir a mayor estructura mayor satisfacción laboral para los servidores.

Tercera. - Se concluye que existe una relación directa entre Responsabilidad y SL del personal que presta servicios en la DIRASJUR - PNP (Rho de Spearman = 0,518 siendo esta una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable), es decir a mayor responsabilidad mayor SL para los servidores.

Cuarta. -Se concluye que no existe una relación directa entre Recompensa y SL del personal que presta servicios en la DIRASJUR - PNP (Rho de Spearman = 0,049 existiendo una correlación positiva muy baja entre la dimensión y la variable), es decir que el hecho que no se encuentra correlacionada la dimensión recompensa no conlleva a la insatisfacción laboral de los servidores.

Quinta. - Se concluye que existe una relación directa entre Relaciones y SL del personal que presta servicios en la DIRASJUR - PNP (Rho de Spearman = 0,443 siendo esta una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable), es decir a mayor relaciones mayor SL para los servidores.

Sexta. - Se concluye que existe una relación directa entre Identidad y SL del personal que presta servicios en la DIRASJUR - PNP (Rho de Spearman = 0,239 existiendo una correlación positiva baja entre la dimensión y la variable), lo cual no conlleva a la insatisfacción laboral de los servidores.

VI. Recomendaciones

Primera. - Se recomienda a la Oficina de Administración de la DIRASJUR - PNP tenga en consideración los resultados de la presente investigación para así poder mejorar el CO y la SL de los servidores que presta servicios en esta dirección.

Segunda. - Se recomienda a la Oficina de Administración (OFAD) de la DIRASJUR - PNP, establecer manuales internos donde se establezcan con precisión las funciones de los departamentos de la División de Sistematización, División de Defensa Legal y la División de Desarrollo Jurídico y Proyectos Normativos.

Tercera. - Se recomienda a la OFAD de la DIRASJUR - PNP, determinar los perfiles de los profesionales que integran cada departamento de las divisiones acotadas en la Segunda Recomendación; teniendo presente que la selección del futuro personal debe cumplir con la especialización dispuesta para cada perfil por departamento.

Cuarta. - Se recomienda establecer en la medida de lo posible ciertos incentivos para los empleados civiles, a fin de que su dedicación y esfuerzo sea reconocido. Es preciso señalar, que lo referente a los incentivos al personal policial, estos se encuentran regulados por la normal policial, solo existiendo la posibilidad de establecer nuevos incentivos por modificación normativa.

Quinta. - Se recomienda a la OFAD de la DIRASJUR-PNP, realizar talleres, capacitaciones y charlas que propicien el progreso de las relaciones entre el personal de la DIRASJUR, así como para que estos se sientan valorados, motivados y comprometidos con los intereses de la institución policial.

Sexta. - Se recomienda a la OFAD de la DIRASJUR - PNP, realizar charlas o talleres que reafirmen la identidad de los efectivos policiales. Asimismo, estas charlas podrían ser extensivas al personal civil, con la finalidad de que se identifiquen y se comprometan en mayor medida con la institución policial; ya que ello conlleva a la consecución de las metas institucionales.

Referencias

- Adeoye, A., Kolawole, I., Elegunde, A. & Jongbo, O., (diciembre de 2011). The Impacto of Organizational Climate on Business Performance in Lagos Metropolis. *European Scientific Journal*, 7 (26), pp. 36-47. ISSN: 1857-7431.
- Asadi, F. (2015). Examine the relationship between organizational climate and job satisfaction among teachers of education department of Tehran, the city of Qods. *Online International Journal Availale at www.cibtech.org/sp.ed/jls/2015/02/jls.htm*, 5 (S2), pp. 3215/3224. ISSN: 2231– 6345
- Ashkanasy, N., Wilderom, C. & Peterson, M. (Segunda Edición) (2011). *Organizational Culturale and Climate*. Doi: <http://dx.doi.org/10.4135/9781483307961>
- Bakotić, D. & Babić, T. (febrero de 2013). Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croation Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), pp. 206-210, ISSN: 2012-7227
- Benavente, I. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia 2018 – Lima* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Berbel, G. y Gan, F. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona, España: UOC.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnostico y Consecuencias*. México: Trillas.
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Castellanos, J. y Castellanos, C. (17 de agosto de 2010). La gestión del desempeño en las organizaciones. Concepciones teóricas. *In-novar 2.0*. Recuperado de <https://nelsonguti.wordpress.com/2010/08/17/la-gestion-del-desempeno-en-las-organizaciones-concepciones-teoricas/>
- Castro, M. y Martins, N. (6 de enero de 2010). The relationship between organisational climate and employee satisfaction in a South African information and technology organization. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36 (1), pp. 1-9. Doi: 10.4102/sajip.v36i1.800
- Chiang, M., Martín, M., Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas.

- Chiavenato, I. (Séptima Edición) (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (Décima Primera Edición) (2003). *Comportamiento humano en el Trabajo*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Díaz, J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía 2017* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Echezuria, A. y Rivas, A. (2001). *Estudio de clima organizacional en la unidad de Recursos Humanos en una muestra de organismos públicos y empresas privadas* (Tesis de maestría). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Frazer, T. (1984). *Human Stress, Work and Job Satisfaction*. ISSN: 0078-3129.
- Gamonal, J. (2018). *Clima y desempeño laboral de los trabajadores del Departamento de Producción de Planillas PNP-2017* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Gonzales, E. (2007). Un modelo de supervisión educativa. *Revista de Educación Laurus*, 13(25), pp. 11-35, ISSN: 1315-883X.
- Gonzales, R (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, 2017* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Grande, I. y Abascal, E. (2005). *Análisis de Encuestas*. Madrid, España: Esic
- Hashemi, J. & Sadeqi, D. (2016). The relationship between job satisfaction and organizational climate: a case study of government departments in Divandarreh. *Polish Scientific Journals Database*, 45(2), pp. 373-383. EISSN 2392-2192.
- Hernández, R Fernández, C., Baptista, P. (Sexta Edición) (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial: McGraw-Hill /Interamericana Editores, S.A.
- Herrera, F. (2014). *El clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Aviación Civil* (Tesis de maestría). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Huamaní, E. (2017). *El clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección General de Recursos y Servicios del Jurado Nacional de Elecciones – Lima, 2016* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

- Inocente, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la red de agencias del Banco de la Nación, año 2016* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Kumar, R. (01 de enero de 2015). Perceptual Differences about Organizational Climate and Job Satisfaction between Teaching and Non Teaching Staff. *SSRN Electronic Journal*, pp. 1-26. Doi: 10.2139/ssrn.2668087
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *The influence of organizational climate*. Boston, EE.UU. MD: Harvard University Press.
- Marin, J. y Arias, L. (2013). *Evaluación del nivel de satisfacción laboral*. Colombia: Académica Española.
- Meléndez, H. (2015). *Relación entre el Clima Laboral y el Desempeño de los servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014* (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador.
- Méndez, Carlos. (Cuarta Edición) (2009). *Metodología diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. México: Limusa.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa Guía didáctica*. Doi: 10.13140/RG.2.2.20304.35847
- Muhammad, S., Zheng, J., Narina, P. (2018). The Role of Organizational Climate and Its Impact on Industrial Turnover. *Human Resource Management Research*, 8 (1), pp. 14-21. Doi: 10.5923/j.hrmr.20180801.03
- Navarro, E, García. A. y Casiano. R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. España: Biblioteca Nacional Española.
- Noguera, I. (2014). *Guía para elaborar una tesis de derecho*. Lima, Perú: Editorial: Grijley.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora Cartolan Eirl.
- Paz, R. (2017). *Satisfacción y clima laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas 2016* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Pérez, J. y Flores, R. (2013). Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de Salud. *Editorial Ciencia y Trabajo*, 48 (15), pp.131-139. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v15n48/art06.pdf>

- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15, (1), pp. 90-101. Doi: 10.22507/rli.v15n1a9
- Poh, L. (abril de 2017). A study of the impact of organizational climate on employee performance in a Malaysian Consltancy. *International Journal of Accounting & Business Management*, 5 (1), pp. 1-13. Doi: 24924/ijabm/2017.04/v5.iss1/1.13
- Randhawa, G. y Kaur, K. (2014). Organizational Climate and its Correlates. *Journal of Management Research*, 14 (1), pp. 25-40. ISSN 0974-455X.
- Robbins, S. (Décima Edición) (2004). *Comportamiento organizacional*. México D.F, México: Editorial Pearson Educación.
- Ríos, D. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo del Poder Judicial de Lima Norte, 2017* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Romaní, L. (2018). *El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Carabayllo – Lima 2017* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, F., y Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño en una organización estatal chilena. *Revista Dialnet*, 2, (2), pp. 219-234. ISSN: 0718-7475.
- Rutledge. E. & Alkaabi, K. (2017). Private sector Emiratisation: job satisfaction and sociocultural influences. *Munich Personal RePec Archive*. Recuperado de: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/76931>
- Shaju. M. (01 de enero de 2017). A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile Industry, Punjab, India. *Journal of Management Research*, 9 (1), pp. 117-130. Doi:10.5296/jmr.v9i1.10420
- Suma, S. & Lasha, J. (junio de 2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality. *European Scientific Journal*, 9(17), pp. 41-51. ISSN: 1857-7431.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía. K. (Primera Edición) (2018). *Manual de Términos de Investigación Científica, Tecnológica y Humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.

- Schneider, B., Ehrhart, M. & Macey, G. (2011). Perspectives on organizational climate and culture. *American Psychological Association*, 1 (2), pp. 373-414. Doi: <https://doi.org/10.1037/12169-012>
- Schneider, B. & Snyder, R. (junio de 1975) Some Relationships Between Job Satisfaction and Organizational Climate. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), pp. 318-328. Doi: 10.1037/h0076756.
- Sokol, A., Gozdek, A., Figurska, I. & Blaskova, M. (2014). 4th World Conference on Educational Technology Researches, Wcetr -2014. *Science Direct*, 1 (182), pp. 279-288. Doi: 10.1016/j.sbspro.2015.04.767
- Torres, J. (2013). *Análisis del clima laboral y adaptación al cambio organizacional del personal adscrito al Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por cuadrantes de la Policía Metropolitana de Santiago de Cali* (Tesis de maestría). Universidad de Manizales, Santiago de Cali, Colombia.
- Tsai, Ch. (04 de diciembre de 2014). The Organizational Climate and Employees' Job Satisfaction in the Terminal Operation Contexto f Kaoshiung Port. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 30(3), pp. 373-392. Doi: 10.1016/j.ajsl.2014.12.007
- Urviola, C. (2017). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de la Unidad Ejecutora 02 de la Policía Nacional del Perú, 2016* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Vara, A. (2012). *Desde la idea inicial hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Lima, Perú: Editorial Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos – Universidad San Martín de Porres.
- Vij, P. & Suri, S. & Singh, S. (noviembre a diciembre de 2012). Impacto of Job Satisfaction of Employees and Organizational Culture in Banks on Receptiveness to Change, Cooperation among Peers, Team Orientation, Organizational Goal Identity and Union Management Cooperation. *Journal of Business and Management*, 5(3), pp. 47-53. ISSN: 2278-487X.
- Villamil, O. y Sánchez, W. (2012). Influencia del Clima Organizacional sobre la Satisfacción Laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma. *Unitec*, 1

(1), pp. 94-112. Recuperado de <https://innovare.unitec.edu/wp-content/uploads/2013/05/Vol1-No5.pdf>

Williams, L. (2013). *Estudio Diagnóstico del Clima Laboral en una dependencia pública* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México.

Anexos

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA Y MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Matriz de consistencia							
Título: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú							
Autor: Gabriela Nelly Stephanie Ríos del Carpio							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la estructura y la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú?</p> <p>¿Qué relación existe entre la responsabilidad organizacional y la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la Dirección</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la estructura y la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú.</p> <p>Determinar la relación entre la responsabilidad y la satisfacción laboral del personal que presta</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación directa entre la estructura y la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú.</p> <p>Existe relación directa entre la responsabilidad y la satisfacción laboral del personal que presta</p>	Variable 1: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Estructura	Organización	1 al 3	ORDINAL	Totalmente de acuerdo
				Políticas institucionales	4		De acuerdo
			Responsabilidad	Funciones	5		Medianamente de acuerdo
				Autonomía Amonestación	6 al 7 8		En desacuerdo
			Recompensa	Sistema de incentivos	9 al 11		Total desacuerdo
			Relaciones	Ambiente idóneo	12 al 13		Baremos:
Relaciones interpersonales	14 al 16	Alto (79 al 105)					
Identidad	Identificación	17 al 18	Medio (50 al 78)				
	Lealtad	19	Bajo (21 al 49)				
	Intereses Proyección	20 21					

<p>de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú?</p> <p>¿Qué relación existe entre la recompensa y la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú?</p> <p>¿Qué relación existe entre las relaciones y la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú?</p> <p>¿Qué relación existe entre la identidad y la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú?</p>	<p>servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú.</p> <p>Determinar la relación entre la recompensa y la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú.</p> <p>Determinar la relación entre las relaciones y la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú.</p> <p>Determinar la relación entre la identidad y la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú.</p>	<p>Existe relación directa entre la recompensa y la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú.</p> <p>Existe relación directa entre las relaciones y la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú.</p> <p>Existe relación directa entre la identidad y la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú.</p>	Variable 2: Satisfacción Laboral.					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Significación en la tarea	El trabajo es valioso	1 al 2	ORDINAL	Totalmente de acuerdo	
				Utilidad del trabajo	3 al 4			
			Condiciones de trabajo	Distribución	5			De acuerdo
				Comodidad	6 al 7			Medianamente de acuerdo
Horario de trabajo	8	En desacuerdo						
Beneficios Económicos	Remuneración	9 al 10	Total desacuerdo					
	Beneficios	11 al 12	Baremos:					
Reconocimiento personal y/o social	Desarrollo personal en el trabajo	13 al 18	Alto (74 al 100)					
	Desarrollo en beneficio de la sociedad	19 al 20	Medio (47 al 73)					
			Bajo (20 al 46)					

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Descriptiva Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental Transversal</p>	<p>Población: 60 trabajadores 53 Personal Policial 7 Empleados Civiles</p> <p>Tipo de muestreo: No hay muestreo, se utiliza la población censal.</p> <p>Tamaño de muestra: No hay muestra, se utilizó la población censal.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Instrumento basado en los autores Litwin y Stinger (1968) Adaptada por Echezuria y Rivas (2001). Reconstruido por mi persona (2019).</p> <hr/> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Instrumento basado en la autora Sonia Palma (2005) Reconstruido por mi persona (2019).</p>	<p>DESCRIPTIVA: La estadística descriptiva se encuentra referida a las tablas de distribución de frecuencias, diagrama de barras por cada variable y dimensiones, mediante gráficos estadísticos.</p> <p>INFERENCIAL: La estadística inferencial selecciona el método estadístico y se comprueba la hipótesis y posterior a ello, se determina la relación existente entre las variables. Una vez concluida la investigación, se elabora una base de datos la cual sirve para realizar un análisis estadístico.</p>

Matriz de Operacionalización de la variable Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles y Rangos
Estructura	Organización Políticas institucionales	1 al 3 4	Escala: Ordinal	Alto (79 al 105)
Responsabilidad	Funciones Autonomía Amonestación	5 6 al 7 8		
Recompensa	Sistemas de incentivos	9 al 11	Valores: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4)	Medio (50 al 78)
Relaciones	Ambiente idóneo Relaciones interpersonales	12 al 13 14 al 16	Medianamente de acuerdo (3) En desacuerdo (2)	Bajo (21 al 49)
Identidad	Identificación Lealtad Intereses Proyección	17 al 18 19 20 21	Total desacuerdo (1)	
Clima organizacional		21		

Nota: Instrumento basado en los autores Litwin y Stringer (1968) Adaptado por Echezuria y Rivas (2001).
Reconstruido por mi persona (2019).

Matriz de Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles y Rangos
Significación en la tarea	El trabajo es valioso Utilidad del trabajo	1 al 2 3 al 4	Escala: Ordinal	Alto (74 al 100)
Condiciones de trabajo	Distribución Comodidad Horario de trabajo	5 6 al 7 8		
Beneficios Económicos	Remuneración Beneficios	9 al 10 11 al 12	Valores: Totalmente acuerdo (5) De acuerdo (4) Medianamente de acuerdo (3) En desacuerdo (2)	Medio (47 al 73)
Reconocimiento personal y/o social	Desarrollo personal en el trabajo	13 al 18	Total desacuerdo (1)	Bajo (20 al 46)
Satisfacción laboral	Desarrollo en beneficio de la sociedad	19 al 20 20		

Nota: Instrumento basado en la autora Sonia Palma (2005) Reconstruido por mi persona (2019).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Estructura	Organización	<p>Considera usted que las funciones de la DIRASJUR se encuentran correctamente estructuradas.</p> <p>Considera usted que el personal conoce el organigrama de esta DIRASJUR.</p> <p>Considera usted que el personal conoce detalladamente las políticas de esta DIRASJUR.</p>		
	Políticas institucionales	<p>Considera usted que esta DIRASJUR aplica el principio de informalismo en el ejercicio de las funciones.</p>	5	
Responsabilidad	Funciones	<p>Considera usted que su función se encuentra claramente definida.</p>	4	
	Autonomía	<p>Considera usted que esta DIRASJUR supervisa de forma general el desempeño de las funciones que realiza cada trabajador.</p> <p>Considera usted que en esta DIRASJUR radica la iniciativa del trabajador para la toma de decisiones.</p>	3	
	Amonestación	<p>Considera usted que en esta DIRASJUR todos los trabajadores asumen la responsabilidad de sus actos.</p> <p>Considera usted que las recompensas e incentivos que reciben los trabajadores superan las amenazas o los riesgos que puedan acarrear.</p>	2	Alto
			1	Medio
	Sistema de		Total desacuerdo	Bajo

Recompensa	incentivos	<p>Considera usted que en esta DIRASJUR se brinda reconocimiento al trabajador por ser eficiente en el desempeño de sus funciones.</p> <p>Considera usted que en esta DIRASJUR todo el personal puede ser beneficiado por el sistema de incentivos que imparta el superior jerárquico.</p>
Relaciones	Ambiente idóneo	<p>Considera usted que existe una atmosfera amistosa entre el personal.</p> <p>Considera que esta DIRASJUR se caracteriza por encontrarse libre de tensiones.</p>
	Relaciones interpersonales	<p>Considera usted que en esta DIRASJUR el personal se conoce entre sí.</p> <p>Considera usted que en esta DIRASJUR el personal tiende a ser reservados entre sí.</p> <p>Considera usted que existe una buena relación entre el jefe y el trabajador.</p>
	Identificación	<p>Considera usted que esta DIRASJUR lo enorgullece.</p> <p>Considera usted que forma parte de esta DIRASJUR.</p>
Identidad	Lealtad	<p>Considera usted que existe mucha lealtad por parte de los trabajadores de esta DIRASJUR.</p>
	Intereses	<p>Considera usted que en esta DIRASJUR cada cual se preocupa por sus propios intereses.</p>
	Proyección	<p>Considera usted que los objetivos de esta DIRASJUR se encuentran acorde con su perspectiva.</p>

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Significación en la tarea	El trabajo es valioso	<p>Considera usted que las funciones que realiza son muy valiosas.</p> <p>Considera usted que la labor que realiza es útil.</p>		
	Utilidad del trabajo	<p>Considera usted que son buenos los resultados de su trabajo.</p> <p>Considera usted que su trabajo lo hace sentir realizado como persona.</p>	5	
Condiciones de trabajo	Distribución	<p>Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.</p>	4	
	Comodidad	<p>Considera usted que el ambiente donde trabaja es confortable.</p> <p>Considera usted que la comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.</p>	3	
	Horario de trabajo	<p>Considera usted que es agradable el horario de trabajo.</p>	2	Alto
Beneficios Económicos	Remuneración	<p>Considera usted que su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza.</p> <p>Considera usted que su remuneración económica es bastante aceptable.</p>	1	Medio
	Beneficios	<p>Considera usted que su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.</p>		
				Total desacuerdo

Reconocimiento personal y/o social	Desarrollo personal en el trabajo	<p>Considera usted que es innecesario el pago por las horas extras laboradas.</p> <p>Considera usted que las funciones desempeñadas son acordes a su personalidad.</p> <p>Considera usted que recibe buen trato de la institución.</p> <p>Considera usted que le asignan funciones en exceso.</p> <p>Prefiere mantener distancia de sus compañeros de trabajo.</p> <p>Considera usted que una buena relación con el jefe mejora su desempeño laboral.</p> <p>Considera usted que compartir funciones con sus compañeros de trabajo le resulta improductivo.</p>
	Desarrollo en beneficio de la sociedad	<p>Considera usted que haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo.</p> <p>Considera usted que su jefe valora el esfuerzo que dedica a su trabajo.</p>

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 2

INSTRUMENTOS, VALIDEZ DEL CUESTIONARIO Y FICHA TÉCNICA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL AL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN LA DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA, POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

F M

Edad Sexo

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

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

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

Nº	DIMENSIONES / Ítems	1	2	3	4	5
	ESTRUCTURA					
1	Considera usted que las funciones de la DIRASJUR se encuentran correctamente estructuradas.					
2	Considera usted que el personal conoce el organigrama de esta DIRASJUR.					
3	Considera usted que el personal conoce detalladamente las políticas de esta DIRASJUR.					
4	Considera usted que esta DIRASJUR aplica el principio de informalismo en el ejercicio de las funciones.					
	RESPONSABILIDAD					
5	Considera usted que su función se encuentra claramente definida.					

6	Considero usted que esta DIRASJUR supervisa de forma general el desempeño de las funciones que realiza cada trabajador.					
7	Considera usted que en esta DIRASJUR radica la iniciativa del trabajador para la toma de decisiones.					
8	Considera usted que en esta DIRASJUR todos los trabajadores asumen la responsabilidad de sus actos.					
	RECOMPENSA					
9	Considera usted que las recompensas e incentivos que reciben los trabajadores superan las amenazas o los riesgos que puedan acarrear.					
10	Considera usted que en esta DIRASJUR se brinda reconocimiento al trabajador por ser eficiente en el desempeño de sus funciones.					
11	Considera usted que en esta DIRASJUR todo el personal puede ser beneficiado por el sistema de incentivos que imparta el superior jerárquico.					
	RELACIONES					
12	Considera usted que existe una atmosfera amistosa entre el personal.					
13	Considera usted que esta DIRASJUR se caracteriza por encontrarse libre de tensiones.					
14	Considera usted que en esta DIRASJUR el personal se conoce entre sí.					
15	Considera usted que en esta DIRASJUR el personal tiende a ser reservados entre sí.					
16	Considera usted que existe una buena relación entre el jefe y el trabajador.					
	IDENTIDAD					
17	Considera usted que esta DIRASJUR lo enorgullece.					
18	Considera usted que forma parte de esta DIRASJUR.					
19	Considera usted que existe mucha lealtad por parte de los trabajadores de esta DIRASJUR.					
20	Considera usted que en esta DIRASJUR cada cual se preocupa por sus propios intereses.					
21	Considera usted que los objetivos de esta DIRASJUR se encuentran acorde con su perspectiva.					

Recomendaciones

.....
.....
.....
.....
.....

GRACIAS



**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE SATISFACCIÓN
LABORAL AL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN
LA DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA,
POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ**

F M

Edad Sexo

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

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

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

Nº	DIMENSIONES / Ítems	1	2	3	4	5
	SIGNIFICACIÓN EN LA TAREA					
1	Considera usted que las funciones que realiza son muy valiosas.					
2	Considera usted que la labor que realiza es útil.					
3	Considera usted que son buenos los resultados de su trabajo.					
4	Considera usted que su trabajo le hace sentir realizado como persona.					
	CONDICIONES DE TRABAJO					
5	Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.					
6	Considera usted que el ambiente donde trabaja es confortable.					
7	Considera usted que la comodidad del ambiente					

	de su trabajo es inigualable.					
8	Considera usted que es agradable el horario de trabajo.					
	BENEFICIOS ECONÓMICOS					
9	Considera usted que su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza.					
10	Considera usted que su remuneración económica es bastante aceptable.					
11	Considera usted que su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.					
12	Considera usted que es innecesario el pago por las horas extras laboradas.					
	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL					
13	Considera usted que las funciones desempeñadas son acordes a su personalidad.					
14	Considera usted que recibe buen trato de la institución.					
15	Considera usted que le asignan funciones en exceso.					
16	Prefiere mantener distancia de sus compañeros de trabajo.					
17	Considera usted que una buena relación con el jefe mejora su desempeño laboral.					
18	Considera usted que compartir funciones con sus compañeros de trabajo le resulta improductivo.					
19	Considera usted que haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo.					
20	Considera usted que su jefe valora el esfuerzo que dedica a su trabajo.					

Recomendaciones

.....
.....
.....
.....
.....

GRACIAS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Estructura							
1	Considera usted que las funciones de la Dirasjur se encuentran correctamente estructuradas.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que el personal conoce el organigrama de esta Dirasjur.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que el personal conoce detalladamente las políticas de esta Dirasjur.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que esta Dirasjur aplica el principio de informalismo en el ejercicio de las funciones.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad							
5	Considera usted que su función se encuentra claramente definida.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que esta Dirasjur supervisa de forma general el desempeño de las funciones que realiza cada trabajador	✓		✓		✓		
7	Considera usted que en esta Dirasjur radica la iniciativa del trabajador para la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
8	Considera usted que en esta Dirasjur todos los trabajadores asumen la responsabilidad de sus actos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Recompensa							
9	Considera usted que las recompensas e incentivos que reciben los trabajadores superan las amenazas o los riesgos que puedan acarrear.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que en esta Dirasjur se brinda reconocimiento al trabajador por ser eficiente en el desempeño de sus funciones.	✓		✓		✓		

11	Considera usted que en esta Dirasjur todo el personal puede ser beneficiado por el sistema de incentivos que imparta el superior jerárquico.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	DIMENSIÓN 4: Relaciones	SI	No	SI	No	SI	No
12	Considera usted que existe una atmosfera amistosa entre el personal.	✓		✓		✓	
13	Considera usted que esta Dirasjur se caracteriza por encontrarse libre de tensiones.	✓		✓		✓	
14	Considera usted que en esta Dirasjur el personal se conoce entre si.	✓		✓		✓	
15	Considera usted que en esta Dirasjur el personal tiende a ser reservados entre si.	✓		✓		✓	
16	Considera usted que existe una buena relación entre el jefe y el trabajador.	✓		✓		✓	
	DIMENSION 5: Identidad						
17	Considera usted que esta Dirasjur lo enorgullece.	✓		✓		✓	
18	Considera usted que forma parte de esta Dirasjur.	✓		✓		✓	
19	Considera usted que existe mucha lealtad por parte de los trabajadores de esta Dirasjur.	✓		✓		✓	
20	Considera usted que en esta Dirasjur cada cual se preocupa por sus propios intereses.	✓		✓		✓	
21	Considera usted que los objetivos de esta Dirasjur se encuentran acorde con su perspectiva.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COLOMBANO ZECARERA GERARDON PAUL DNI: 43432245
Especialidad del validador: GERENTE H. PÚBLICA

...20 de Diciembre del 2019

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Firma del Experto Informante.
DNI: 43432245

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Significación de la tarea							
1	Considera usted que las funciones que realiza son muy valiosas.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que la labor que realiza es útil.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que son buenos los resultados de su trabajo.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que su trabajo le hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo	SI	No	SI	No	SI	No	
5	Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que el ambiente donde trabaja es confortable.	✓		✓		✓		
7	Considera usted que la comodidad del ambiente de su trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
8	Considera usted que es agradable el horario de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Beneficios económicos	SI	No	SI	No	SI	No	
9	Considera usted que su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que su remuneración económica es bastante aceptable.	✓		✓		✓		

11	Considera usted que su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.	<input checked="" type="checkbox"/>							
12	Considera usted que es innecesario el pago por las horas extras laboradas.	<input checked="" type="checkbox"/>							
	DIMENSIÓN 4: Reconocimiento personal y/o social								
13	Considera usted que las funciones desempeñadas son acordes a su personalidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	SI	No	SI	No	SI	No	
14	Considera usted que recibe buen trato de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>							
15	Considera usted que le asignan funciones en exceso.	<input checked="" type="checkbox"/>							
16	Prefiere mantener distancia de sus compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>							
17	Considera usted que una buena relación con el jefe mejora su desempeño laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>							
18	Considera usted que compartir funciones con sus compañeros de trabajo le resulta improductivo.	<input checked="" type="checkbox"/>							
19	Considera usted que haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo.	<input checked="" type="checkbox"/>							
20	Considera usted que su jefe valora el esfuerzo que dedica a su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: GORRIBLANDO ZEGARRA GERSON PAUL DNI: 43472245
Especialidad del validador: GESTION PÚBLICA

20 de Diciembre del 2015

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Firma del Experto Informante.
DNI: 43472245

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Significación de la tarea							
1	Considera usted que las funciones que realiza son muy valiosas.	/		/		/		
2	Considera usted que la labor que realiza es útil.	/		/		/		
3	Considera usted que son buenos los resultados de su trabajo.	/		/		/		
4	Considera usted que su trabajo le hace sentir realizado como persona.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo	SI	No	SI	No	SI	No	
5	Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.	/		/		/		
6	Considera usted que el ambiente donde trabaja es confortable.	/		/		/		
7	Considera usted que la comodidad del ambiente de su trabajo es inigualable.	/		/		/		
8	Considera usted que es agradable el horario de trabajo.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Beneficios económicos	SI	No	SI	No	SI	No	
9	Considera usted que su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza.	/		/		/		
10	Considera usted que su remuneración económica es bastante aceptable.	/		/		/		

11	Considera usted que su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.	/			/				
12	Considera usted que es innecesario el pago por las horas extras laboradas.	/			/				
	DIMENSIÓN 4: Reconocimiento personal y/o social	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
13	Considera usted que las funciones desempeñadas son acordes a su personalidad.	/		/		/		/	
14	Considera usted que recibe buen trato de la institución.	/		/		/		/	
15	Considera usted que le asignan funciones en exceso.	/		/		/		/	
16	Prefiere mantener distancia de sus compañeros de trabajo.	/		/		/		/	
17	Considera usted que una buena relación con el jefe mejora su desempeño laboral.	/		/		/		/	
18	Considera usted que compartir funciones con sus compañeros de trabajo le resulta improductivo.	/		/		/		/	
19	Considera usted que haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo.	/		/		/		/	
20	Considera usted que su jefe valora el esfuerzo que dedica a su trabajo.	/		/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe pertinencia, suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: *Kelvin K. Casado Morillo* DNI: *45316584*
Especialidad del validador: *Gestor Pública*

23 de *12* del 20*13*

Firma del Experto Informante.
DNI: *45316584*

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estructura							
1	Considera usted que las funciones de la Dirasjur se encuentran correctamente estructuradas.	/		/		/		
2	Considera usted que el personal conoce el organigrama de esta Dirasjur.	/		/		/		
3	Considera usted que el personal conoce detalladamente las políticas de esta Dirasjur.	/		/		/		
4	Considera usted que esta Dirasjur aplica el principio de informalismo en el ejercicio de las funciones.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad							
5	Considera usted que su función se encuentra claramente definida.	/		/		/		
6	Considera usted que esta Dirasjur supervisa de forma general el desempeño de las funciones que realiza cada trabajador	/		/		/		
7	Considera usted que en esta Dirasjur radica la iniciativa del trabajador para la toma de decisiones.	/		/		/		
8	Considera usted que en esta Dirasjur todos los trabajadores asumen la responsabilidad de sus actos.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Recompensa							
9	Considera usted que las recompensas e incentivos que reciben los trabajadores superan las amenazas o los riesgos que puedan acarrear.	/		/		/		
10	Considera usted que en esta Dirasjur se brinda reconocimiento al trabajador por ser eficiente en el desempeño de sus funciones.	/		/		/		

11	Considera usted que en esta Dirasjur todo el personal puede ser beneficiado por el sistema de incentivos que imparta el superior jerárquico.	/							
	DIMENSIÓN 4: Relaciones	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
12	Considera usted que existe una atmosfera amistosa entre el personal.	/		/		/		/	
13	Considera usted que esta Dirasjur se caracteriza por encontrarse libre de tensiones.	/		/		/		/	
14	Considera usted que en esta Dirasjur el personal se conoce entre sí.	/		/		/		/	
15	Considera usted que en esta Dirasjur el personal tiende a ser reservados entre sí.	/		/		/		/	
16	Considera usted que existe una buena relación entre el jefe y el trabajador.	/		/		/		/	
	DIMENSION 5: Identidad	/		/		/		/	
17	Considera usted que esta Dirasjur lo enorgullece.	/		/		/		/	
18	Considera usted que forma parte de esta Dirasjur.	/		/		/		/	
19	Considera usted que existe mucha lealtad por parte de los trabajadores de esta Dirasjur.	/		/		/		/	
20	Considera usted que en esta Dirasjur cada cual se preocupa por sus propios intereses.	/		/		/		/	
21	Considera usted que los objetivos de esta Dirasjur se encuentran acorde con su perspectiva.	/		/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Significación de la tarea							
1	Considera usted que las funciones que realiza son muy valiosas.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que la labor que realiza es útil.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que son buenos los resultados de su trabajo.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que su trabajo le hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo							
5	Considera usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que el ambiente donde trabaja es confortable.	✓		✓		✓		
7	Considera usted que la comodidad del ambiente de su trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
8	Considera usted que es agradable el horario de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Beneficios económicos							
9	Considera usted que su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que su remuneración económica es bastante aceptable.	✓		✓		✓		

11	Considera usted que su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.	✓		✓		✓		✓	
12	Considera usted que es innecesario el pago por las horas extras laboradas.	✓		✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: Reconocimiento personal y/o social	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
13	Considera usted que las funciones desempeñadas son acordes a su personalidad.	✓		✓		✓		✓	
14	Considera usted que recibe buen trato de la institución.	✓		✓		✓		✓	
15	Considera usted que le asignan funciones en exceso.	✓		✓		✓		✓	
16	Prefiere mantener distancia de sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		✓	
17	Considera usted que una buena relación con el jefe mejora su desempeño laboral.	✓		✓		✓		✓	
18	Considera usted que compartir funciones con sus compañeros de trabajo le resulta improductivo.	✓		✓		✓		✓	
19	Considera usted que haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo.	✓		✓		✓		✓	
20	Considera usted que su jefe valora el esfuerzo que dedica a su trabajo.	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *E. Leoní Otazué Yútz* DNI: *08104062*
Especialidad del validador: *Pro. P. n. Censura y a. Sal. - H. C. T. C. J. C. de la Ins. y J. n. a.*

... de *P. B.* del 20*...*



Firma del Experto Informante.
DNI: *10.6.56.3*

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Estructura							
1	Considera usted que las funciones de la Dirasjur se encuentran correctamente estructuradas.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que el personal conoce el organigrama de esta Dirasjur.	✓		✓		✓		
3	Considera usted que el personal conoce detalladamente las políticas de esta Dirasjur.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que esta Dirasjur aplica el principio de informalismo en el ejercicio de las funciones.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad	SI	No	SI	No	SI	No	
5	Considera usted que su función se encuentra claramente definida.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que esta Dirasjur supervisa de forma general el desempeño de las funciones que realiza cada trabajador	✓		✓		✓		
7	Considera usted que en esta Dirasjur radica la iniciativa del trabajador para la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
8	Considera usted que en esta Dirasjur todos los trabajadores asumen la responsabilidad de sus actos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Recompensa	SI	No	SI	No	SI	No	
9	Considera usted que las recompensas e incentivos que reciben los trabajadores superan las amenazas o los riesgos que puedan acarrear.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que en esta Dirasjur se brinda reconocimiento al trabajador por ser eficiente en el desempeño de sus funciones.	✓		✓		✓		

11	Considera usted que en esta Dirasjur todo el personal puede ser beneficiado por el sistema de incentivos que imparta el superior jerárquico.	<input checked="" type="checkbox"/>							
	DIMENSIÓN 4: Relaciones	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
12	Considera usted que existe una atmósfera amistosa entre el personal.	<input checked="" type="checkbox"/>							
13	Considera usted que esta Dirasjur se caracteriza por encontrarse libre de tensiones.	<input checked="" type="checkbox"/>							
14	Considera usted que en esta Dirasjur el personal se conoce entre sí.	<input checked="" type="checkbox"/>							
15	Considera usted que en esta Dirasjur el personal tiende a ser reservados entre sí.	<input checked="" type="checkbox"/>							
16	Considera usted que existe una buena relación entre el jefe y el trabajador.	<input checked="" type="checkbox"/>							
	DIMENSIÓN 5: Identidad	<input checked="" type="checkbox"/>							
17	Considera usted que esta Dirasjur lo enorgullece.	<input checked="" type="checkbox"/>							
18	Considera usted que forma parte de esta Dirasjur.	<input checked="" type="checkbox"/>							
19	Considera usted que existe mucha lealtad por parte de los trabajadores de esta Dirasjur.	<input checked="" type="checkbox"/>							
20	Considera usted que en esta Dirasjur cada cual se preocupa por sus propios intereses.	<input checked="" type="checkbox"/>							
21	Considera usted que los objetivos de esta Dirasjur se encuentran acorde con su perspectiva.	<input checked="" type="checkbox"/>							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Ficha Técnica del Instrumento de la Variable Clima Organizacional

Instrumento para medir el Clima Organizacional	
Nombre del instrumento:	Cuestionario para evaluar el clima organizacional que consta 5 dimensiones y 21 ítems
Autor:	Litwin y Stringer (1968). Adaptado por Echezuria y Rivas (2001).
Reconstruido por: (si aplica):	Gabriela Nelly Stephanie Ríos del Carpio (2019).
Lugar:	Lima – Perú
Fecha de aplicación:	Diciembre 2019
Objetivo:	Medir la variable clima organizacional
Administrado a:	60 trabajadores de la DIRASJUR
Tiempo:	5 a 10 minutos
Margen de error:	0.5
Observación:	Cuestionario estructurado con 5 dimensiones y sus respectivas alternativas

El cuestionario contiene un total de 21 ítems, distribuido en cinco dimensiones: La dimensión (I) Estructura que consta de cuatro preguntas, la dimensión (II) Responsabilidad consta de cuatro preguntas, (III) Recompensa que consta de tres preguntas, (IV) Relaciones que consta de cinco preguntas, (V) Identidad que consta de cinco preguntas, la escala valoración es de tipo Likert y es como sigue: Total desacuerdo(1) En desacuerdo(2), Medianamente de acuerdo(3), De acuerdo(4), Totalmente acuerdo(5).

Baremo de la variable y dimensiones

	Variable	Dimensión n 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión n 4	Dimensión n 5
	Clima Organizacion al	Estructura	Responsabilida d	Recompens a	Relacione s	Identidad
Bajo	21 al 49	4 al 9	4 al 9	3 al 7	5 al 11	5 al 11
Medio	50 al 78	10 al 15	10 al 15	8 al 12	12 al 18	12 al 18
Alto	79 al 105	16 al 20	16 al 20	13 al 15	19 al 25	19 al 25

Ficha Técnica del Instrumento de la Variable Satisfacción Laboral

Instrumento para medir la Satisfacción Laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral que consta 4 dimensiones y 20 ítems
Autora:	Sonia Palma (2005)
Reconstruido por: (si aplica):	Gabriela Nelly Stephanie Ríos del Carpio (2019).
Lugar:	Lima – Perú
Fecha de aplicación:	Diciembre 2019
Objetivo:	Medir la variable satisfacción laboral
Administrado a:	60 trabajadores de la DIRASJUR
Tiempo:	5 a 10 minutos
Margen de error:	0.5
Observación:	Cuestionario estructurado con 4 dimensiones y sus respectivas alternativas

El cuestionario contiene un total de 20 ítems, distribuido en cuatro dimensiones: La dimensión (I) Significación de tarea que consta de cuatro preguntas, la dimensión (II) Condiciones de trabajo consta de cuatro preguntas, (III) Beneficios Económicos que consta de cuatro preguntas, (IV) Reconocimiento personal y/o social consta de ocho preguntas, la escala valoración es de tipo Likert y es como sigue: Total desacuerdo(1) En desacuerdo(2), Medianamente de acuerdo(3), De acuerdo(4), Totalmente acuerdo(5).

Baremo de la variable y dimensiones

Rango	Variable Satisfacción Laboral	Dimensión			
		Dimensión 1 Significación de la tarea	2 Condiciones de Trabajo	Dimensión3 Beneficios Económicos	Dimensión 4 Reconocimiento personal y/o social
Bajo	20 al 46	4 al 9	4 al 9	4 al 9	8 al 18
Medio	47 al 73	10 al 15	10 al 15	10 al 15	19 al 29
Alto	74 al 100	16 al 20	16 al 20	16 al 20	30 al 40

		CLIMA ORGANIZACIONAL													
Sujeto	ESTRUCTURA			RESPONSABILIDAD			RECOMPENSA			RELACIONES			IDENTIDAD		
	Considero un buen ejemplo de la Dirección en cuanto a su estructura	Considero un buen ejemplo de la Dirección en cuanto a su estructura	Considero un buen ejemplo de la Dirección en cuanto a su estructura	Considero un buen ejemplo de la Dirección en cuanto a su estructura	Considero un buen ejemplo de la Dirección en cuanto a su estructura	Considero un buen ejemplo de la Dirección en cuanto a su estructura	Considero un buen ejemplo de la Dirección en cuanto a su estructura	Considero un buen ejemplo de la Dirección en cuanto a su estructura	Considero un buen ejemplo de la Dirección en cuanto a su estructura	Considero un buen ejemplo de la Dirección en cuanto a su estructura	Considero un buen ejemplo de la Dirección en cuanto a su estructura	Considero un buen ejemplo de la Dirección en cuanto a su estructura	Considero un buen ejemplo de la Dirección en cuanto a su estructura	Considero un buen ejemplo de la Dirección en cuanto a su estructura	Considero un buen ejemplo de la Dirección en cuanto a su estructura
Suj1															
Suj2															
Suj3															
Suj4															
Suj5															
Suj6															
Suj7															
Suj8															
Suj9															
Suj10															
Suj11															
Suj12															
Suj13															
Suj14															
Suj15															
Suj16															
Suj17															
Suj18															
Suj19															
Suj20															
Suj21															
Suj22															
Suj23															
Suj24															
Suj25															
Suj26															
Suj27															
Suj28															
Suj29															
Suj30															
Suj31															
Suj32															
Suj33															
Suj34															
Suj35															
Suj36															
Suj37															
Suj38															
Suj39															
Suj40															
Suj41															
Suj42															
Suj43															
Suj44															
Suj45															
Suj46															
Suj47															
Suj48															
Suj49															
Suj50															
Suj51															
Suj52															
Suj53															
Suj54															
Suj55															
Suj56															
Suj57															
Suj58															
Suj59															
Suj60															

Sujeto	SIGNIFICACION EN LA TAREA				CONDICIONES DE TRABAJO				SATISFACCION LABORAL				RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL						
	Considero usado que las funciones que realiza son muy valiosas.	Considero usado que la labor que realiza es útil.	Considero usado que son buenos los resultados de su trabajo.	Considero usado que su trabajo le hace sentir realizado como persona.	Considero usado que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de su trabajo.	Considero usado que el ambiente donde trabaja es confortable.	Considero usado que la comodidad del ambiente de su trabajo es irregular.	Considero usado que es agradable el horario de trabajo.	Considero usado que su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza.	Considero usado que su remuneración económica es bastante aceptable.	Considero usado que su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.	Considero usado que es innecesario el pago por las horas extras trabajadas.	Considero usado que las funciones desempeñadas son adecuadas a su	Considero usado que recibe buen trato de la institución.	Considero usado que le asignan funciones en exceso.	Prefiere mantener distancia de sus compañeros de trabajo.	Considero usado que una buena relación con el jefe mejora su desempeño laboral.	Considero usado que comparto funciones con sus compañeros de trabajo le resulta	Considero usado que haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo.
Suj1	3	4	5	5	5	2	3	4	5	4	2	5	3	3	2	3	4	5	5
Suj2	2	3	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	2	3	2	3	4	5
Suj3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suj4	3	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suj5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj6	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj7	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suj9	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj10	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj11	4	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Suj12	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj13	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suj14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj15	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suj16	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj17	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj18	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj20	3	4	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Suj21	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj22	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suj24	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Suj25	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suj26	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj27	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj28	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj30	4	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Suj31	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suj33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj34	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suj35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj36	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suj37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj42	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suj43	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Suj44	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj45	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suj47	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj48	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj49	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Suj50	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj51	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Suj52	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suj53	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suj54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj55	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suj56	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suj60	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

CLIMA FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 25 de 25 variables

	DES1	DES2	DES3	DES4	DRES5	DRES6	DRES7	DRES8	DRE9	DRE10	DRE11	DREL12	DREL13	DREL14	DREL15	DIDE16	DIDE17	D
1	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	5	5
2	5	3	3	3	3	5	4	5	5	4	4	4	3	2	4	5	5	5
3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5
4	4	3	3	3	2	5	4	5	4	4	3	5	3	3	3	5	5	5
5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4
6	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	3	5	3	3	4	5	5	5
7	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	5	3	2	3	5	4	4
8	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	2	3	3	5	5	5
9	5	3	3	2	3	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5
10	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5
11	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4
12	4	3	2	3	3	5	5	4	4	4	3	4	2	2	3	3	5	5
13	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
14	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	5	5	5
15	5	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	4	2	2	4	4	4	4
16	4	3	3	3	2	5	4	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4
17	5	3	3	3	2	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5	5
18	4	2	2	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	5	5
19	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4
20	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	2	4	3	3	4	4	5	5
21	4	3	3	3	3	4	5	4	4	5	3	5	3	2	3	5	5	5
22	4	3	3	3	3	5	4	5	5	5	3	4	3	3	4	4	5	5
23	5	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	5	3	3	4	5	5	5
24	4	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4
25	4	3	2	3	3	3	5	4	4	5	3	4	2	2	3	3	5	5
26	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
27	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	5	5	5
28	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 4

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Lima, 10 de octubre de 2019

SEÑOR : MAYOR S PNP
Raphael Jonny LAVADO OSPINAL
Jefe de la Oficina de Administración de la DIRASJUR-PNP

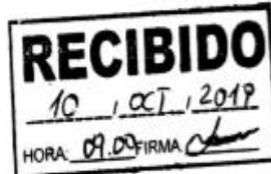
ASUNTO : Solicito autorización y facilidades para la elaboración de tesis de la Maestría en Gestión Pública.

REF. : Ley N° 30220 Nueva Ley Universitaria

Tengo el honor de dirigirme al despacho de su digno cargo, con la finalidad de hacer de su conocimiento que de acuerdo a la norma legal de la referencia, mi persona Br. Gabriela Nelly Stephanie RIOS DEL CARPIO está desarrollando la Maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, por lo que solicito muy respetuosamente la debida autorización y que se me brinden las facilidades del caso para poder recaudar la información referente al proyecto de tesis denominado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN LA DIRASJUR DE LA PNP – AÑO 2019". Asimismo, solicito autorización para realizar una encuesta a los trabajadores de la DIRASJUR-PNP, mediante la aplicación de un cuestionario sobre "Clima Organizacional" y un cuestionario sobre "Satisfacción Laboral", la cual se realizará previa coordinación con su jefatura.

Agradezco anticipadamente la atención que merezca el presente y aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Dios, guarde a Ud.





Gabriela Nelly Stephanie Rios del Carpio
DNI N° 44423140



PERU

Ministerio del Interior

Policía Nacional del Perú

Secretaría Ejecutiva de la PNP

Dirección de Asesoría Jurídica de la PNP

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

AUTORIZACIÓN

El Mayor PNP Rapahel Jonny LAVADO OSPINAL, Jefe de la Oficina de Administración de la Dirección de Asesoría Jurídica de la Policía Nacional del Perú, mediante el presente documento, AUTORIZA a la Abogada CAS Gabriela Nelly Stephanie RIOS DEL CARPIO, identificada con DNI N° 44423140, alumna de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, para la elaboración del trabajo de investigación titulado: "El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal que presta servicios en la DIRASJUR de la PNP – Año 2019", para optar el Grado de Maestra en Gestión Pública por la Escuela de POSGRADO de la Universidad Cesar Vallejo.

San Isidro, 14 de noviembre de 2019




OS - 353113
RAPAHEL JONNY LAVADO OSPINAL
MAYOR S PNP
JEFE OFAD DE LA DIRASJUR PNP

ANEXO 5
ARTÍCULO CIENTÍFICO

**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de la
DIRASJUR, Policía Nacional del Perú**

Gabriela Nelly Stephanie Ríos del Carpio

Universidad Cesar Vallejo

riosdelcarpio@gmail.com

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú y como objetivos específicos determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional con la satisfacción laboral. En tal sentido, la presente investigación se basó en la Teoría de Litwin y Stringer, en lo concerniente a la variable clima organizacional, la cual fue definida como un cúmulo de reglas, procedimientos establecidos por una organización, así como las actitudes, valores y creencias que los colaboradores tienen acerca de su lugar de trabajo, asimismo se sustentó en la Teoría Palma, en lo referente a la variable satisfacción laboral, que fue descrita como aquella capacidad parcialmente constante para el trabajo, que se encuentra fundamentada en dogmas y estimaciones formadas de la experiencia ocupacional.

Palabras Claves: clima organizacional, satisfacción laboral y personal DIRASJUR.

Abstract

The present investigation had as a general objective to determine the relationship between Organizational Climate and Labor Satisfaction of the personnel that provides services in the Directorate of Legal Advice, National Police of Peru and as specific objectives to determine the relationship between the dimensions of the organizational climate with job satisfaction. In this sense, the present investigation was based on the Theory of Litwin and Stringer, regarding the organizational climate variable, which was defined as an accumulation of rules, procedures established by an organization, as well as attitudes, values and beliefs that employees have about their place of work, also based on the Palma Theory, regarding the variable job satisfaction, which was described as that partially constant capacity for work, which is based on dogmas and estimates formed by occupational experience.

Keywords: organizational climate, job and personal satisfaction DIRASJUR.

I. Introducción

Hoy en día el clima organizacional es uno de los aspectos intangibles dentro de una organización, y a la vez uno de los menos valorizados. Sin embargo, el clima organizacional es un factor muy importante para el desarrollo de los objetivos, teniendo en consideración que si existe un clima organizacional óptimo por tanto habrá satisfacción laboral y esto se reflejará en el desempeño profesional de los trabajadores. En esa línea de ideas, el clima organizacional ha tenido apogeo desde la década de los años 60, donde Lewin, citado por International Journal of Accounting & Business Management (2017) precisó que el comportamiento humano se encuentra influido por el campo psicológico o por el ambiente donde se desenvuelve. Por tales razones, a nivel internacional, el Instituto de Estudios Laborales (IEL) de Esade, determinó que en los países de Italia, Finlandia, Francia y España no existe un ambiente idóneo de trabajo; mientras que en los países de Austria, Grecia, Irlanda y los Países Bajos, los trabajadores se encuentran más satisfechos y se enorgullecen de formar parte de la organización; y en los países como Bélgica, Dinamarca, Holanda, Portugal, Suecia y Reino Unido se encuentran en una posición intermedia por cuanto las normas de recursos humanos en una organización son las menos valoradas.

En nuestro país se aprecia que la mayoría de las personas destinan muchas horas de su tiempo en trabajar, por lo que resulta ser necesario que exista un adecuado clima organizacional y por consiguiente una óptima calidad de vida laboral y profesional, la cual permita que el trabajador se sienta satisfecho y cómodo en su centro laboral. Al respecto, uno de los órganos de asesoramiento de la Policía Nacional del Perú, es la Dirección de Asesoría Jurídica de la PNP (DIRASJUR – PNP), el cual se rige conforme lo consignado por el Decreto Legislativo N° 1267 y su reglamento. Asimismo, esta dirección tiene como una de sus funciones la de brindar asesoramiento en materia legal,

absolución de consultas jurídicas y emitir opiniones o recomendaciones en el ámbito jurídico para la Alta Dirección, así como a otros órganos de la PNP que lo requieran. Por lo que, esta investigación buscó establecer qué vinculación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de la DIRASJUR, así como determinar los mecanismos de solución, precisando acciones correctivas a seguir en dicha Entidad Pública para así mejorar el clima organizacional, el cual repercutirá en los altos niveles de satisfacción, compromiso y rendimiento laboral a nivel institucional.

Siendo necesario para ello contar con la revisión de estudios precedentes internacionales y nacionales, se pudo considerar a nivel internacional de la autora Pedraza (2018), que en su artículo científico tuvo como objetivo evaluar qué relación existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral desde la visión de los trabajadores de diversas entidades públicas y privadas. Asimismo, tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo; aplicando un cuestionario a las entidades que aceptaron participar, estableciéndose una muestra de 133 encuestados. Por otro lado, Herrera (2014), en su investigación se buscó precisar si el clima laboral afecta la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección General de Aviación Civil, realizándose una investigación exploratoria, correlacional, diseño no experimental y con una población conformada por 23 servidores públicos.

En el ámbito nacional se revisó los estudios de Benavente (2019), quien estableció como su propósito general reconocer la vinculación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de una municipalidad, utilizando un estudio descriptivo – correlacional, con un enfoque cuantitativo y con un diseño transversal y no experimental, bajo una población de 150 trabajadores, entre jefes y empleados pertenecientes a la municipalidad. En esa misma línea de ideas, Díaz (2018), en su estudio estableció como propósito establecer la vinculación entre el clima

organizacional y la satisfacción laboral del personal de una dirección de la PNP, la cual tuvo un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, método de investigación hipotética – deductiva. Asimismo, se basó en un diseño transversal y no experimental, contando con una población de 197 trabajadores y una muestra de 131 colaboradores de la Policía Nacional del Perú (personal policial y empleados civiles). Además, se concluyó que hay una relación directa y nivel moderado entre el clima y la satisfacción laboral del personal.

Es preciso señalar que, se planteó la formulación del problema teniendo en cuenta el problema general: ¿Qué relación existe entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal que presta servicios en la DIRASJUR – PNP? Mientras que en lo referente al objetivo general y los objetivos específicos; se estableció como objetivo general: Determinar la relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal que presta servicios en la DIRASJUR – PNP. Seguidamente se consideraron como objetivos específicos los siguientes: (a) Determinar la relación entre la estructura y la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la DIRASJUR – PNP, (b) Determinar la relación entre la responsabilidad y la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la DIRASJUR – PNP, (c) Determinar la relación entre la recompensa y la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la DIRASJUR – PNP, (d) Determinar la relación entre las relaciones y la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la DIRASJUR – PNP, y (e) Determinar la relación entre la identidad y la satisfacción laboral del personal que presta servicios en la DIRASJUR – PNP.

Es preciso señalar, que el presente trabajo se justifica desde el punto de vista teórico, práctico y metodológico, los cuales se sustentan: (a) justificación teórica: siendo el propósito de la presente investigación el de reforzar la Teoría Litwin y Stringer (1968), así como la de Palma (2005), en lo concerniente a la vinculación directa entre el

clima organizacional y la satisfacción laboral, así como, servir de base para futuras investigaciones. (b) Desde el punto de vista práctico, la investigación pretende aportar datos de investigación sobre ambas variables en la Dirección de Asesoría Jurídica, precisando las conclusiones y recomendaciones que permitan reforzar y mejorar las condiciones laborales; y (c) desde el punto de vista metodológico, la presente investigación toma en cuenta el método deductivo y los datos son procesados de forma cuantitativa, utilizando como técnica la aplicación de dos instrumentos reconstruidos para el presente estudio, los cuales tienen la validez y confiabilidad, ya que han sido validados mediante juicio de expertos.

II. Método

Diseño de estudio

Se trata de una investigación que utilizó el paradigma positivista, con enfoque cuantitativo, tipo básica, con un nivel descriptivo- correlacional.

Población

Es preciso señalar que la presente investigación, tuvo como población censal a 60 trabajadores (53 personal policial y 7 personal civil). Asimismo, se acota que se trata de una población censal, no requiriéndose la muestra, ni el muestreo.

Instrumentos

En lo referente al instrumento que ha sido aplicado a la población, se precisa que se utilizaron dos cuestionarios, uno para clima organizacional conformado por 21 ítems, y otro para satisfacción laboral conformado por 20 ítems.

III. Resultados

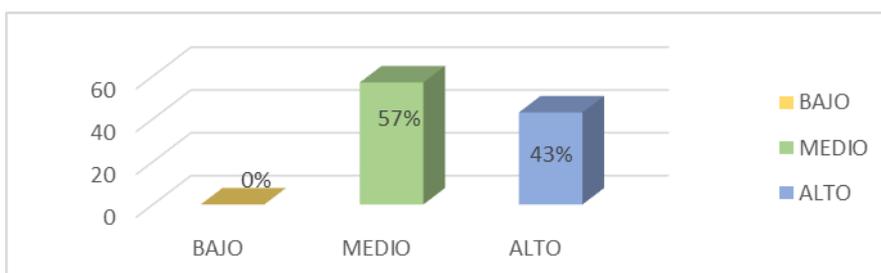
Se presenta a continuación los resultados obtenidos del cuestionario sobre la Variable Clima Organizacional y la Variable Satisfacción Laboral de los servidores que prestan servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica de la PNP.

Variable 1: Clima Organizacional

Tabla 1.

Frecuencias y Porcentajes de la Variable Clima Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	34	57
Alto	26	43
Total	60	100

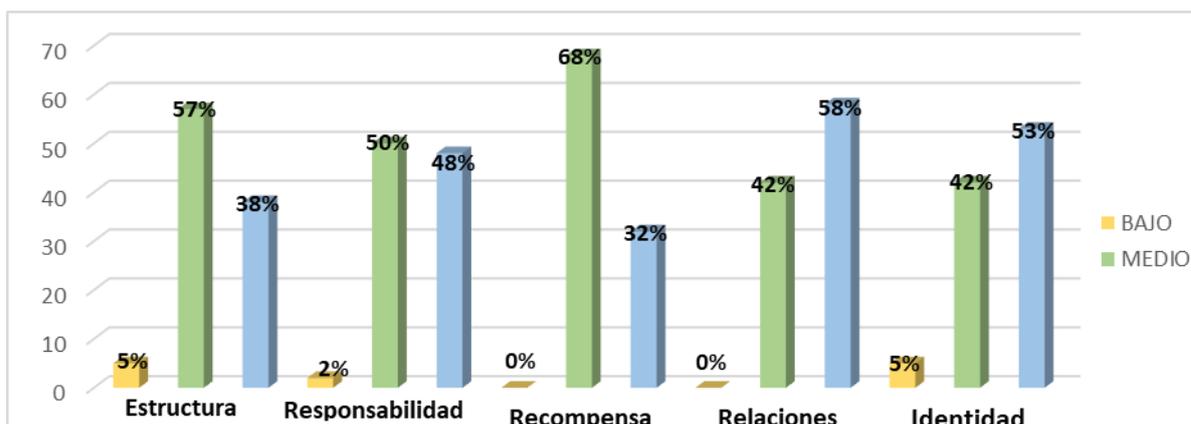


Dimensiones de la variable Clima Organizacional

Tabla 2.

Frecuencias y Porcentajes de las Dimensiones

	Estructura		Responsabilidad		Recompensa		Relaciones		Identidad	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	3	5	1	2	0	0	0	0	3	5
Medio	34	57	30	50	41	68	25	42	25	42
Alto	23	38	29	48	19	32	35	58	32	53
Total	60	100	60	100	60	100	60	100	60	100

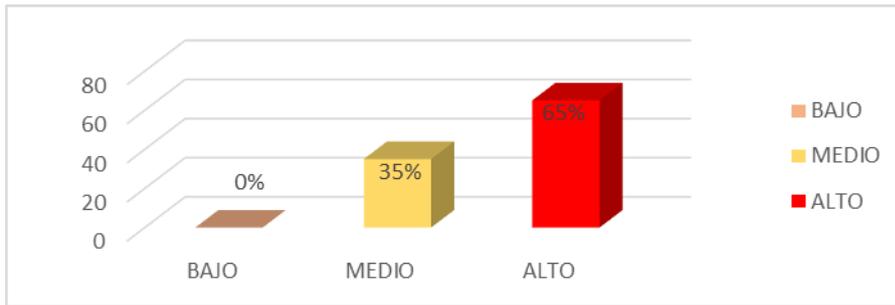


Variable 2: Satisfacción Laboral

Tabla 3.

Frecuencias y Porcentajes de la Variable Satisfacción Laboral

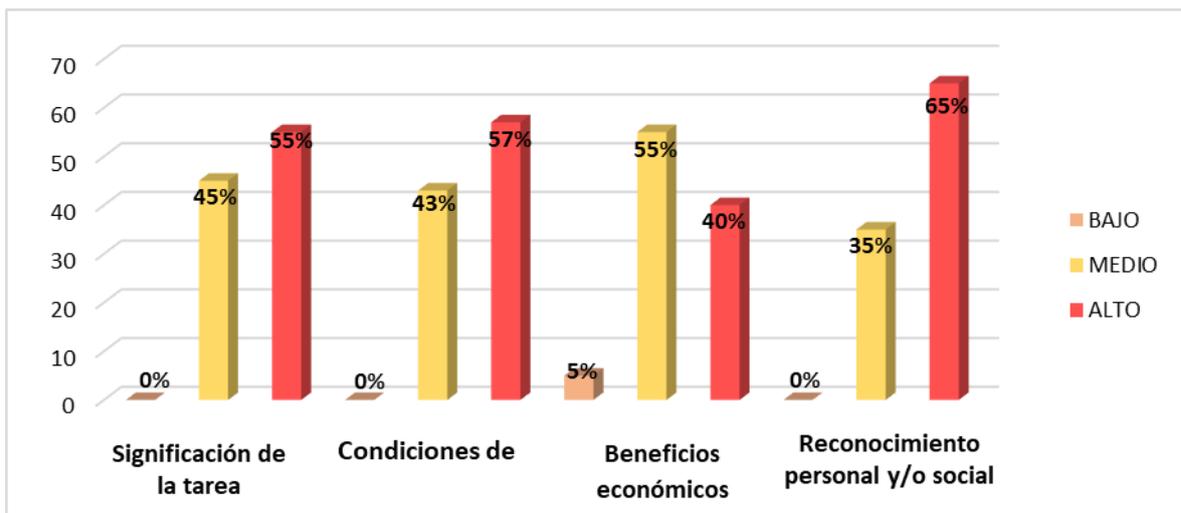
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	21	35
Alto	39	65
Total	60	100



Dimensiones de la variable Satisfacción Laboral

Tabla 4.
Frecuencias y Porcentajes de las Dimensiones

	Significación de la tarea		Condiciones de Trabajo		Beneficios Económicos		Reconocimiento personal y/o social	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	0	0	0	0	3	5	0	0
Medio	27	45	26	43	33	55	21	35
Alto	33	55	34	57	24	40	39	65
Total	60	100	60	100	60	100	60	100



Análisis Inferencial

Tabla 5.
Prueba de correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral

		CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,571**
		N	60
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,571**
	Sig. (bilateral)	,000	1
	N	60	60

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

Tabla 6.
Prueba de correlación entre estructura y satisfacción laboral

		ESTRUCTURA		SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	ESTRUCTURA	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)		,482**
		N	60	60
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,482**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

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

Tabla 7.
Prueba de correlación entre responsabilidad y satisfacción laboral

		RESPONSABILIDAD		SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	RESPONSABILIDAD	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)		,518**
		N	59	59
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,518**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	59	60

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

Tabla 8.
Prueba de correlación entre recompensa y satisfacción laboral

		RECOMPENSA		SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	RECOMPENSA	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)		,049
		N	60	60
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,049	1,000
		Sig. (bilateral)	,711	
		N	60	60

Tabla 9.
Prueba de correlación entre relaciones y satisfacción laboral

		RELACIONES		SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	RELACIONES	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)		,443**
		N	60	60
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,443**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

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

Tabla 10.
Prueba de correlación entre identidad y satisfacción laboral

		IDENTIDAD		SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	IDENTIDAD	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)		,239
		N	60	60
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,239	1
		Sig. (bilateral)	,065	
		N	60	60

IV. Discusión

Es preciso señalar, que para esta presente investigación se utilizó la Teoría de Litwin y Stringer (1968), que consideró que el clima organizacional es un cúmulo de peculiaridades del contexto laboral que son percibidas por el trabajador, generando un comportamiento en la persona, lo cual produce consecuencias en la organización. Mientras que la teoría utilizada para la Satisfacción Laboral fue la elaborada por la autora Sonia Palma (2005) quien se refiere como aquella capacidad parcialmente constante para el trabajo, que se encuentra fundamentada en dogmas y estimaciones formadas de la experiencia ocupacional. Por lo que, según los resultados de la Hipótesis General, se aprecia que el coeficiente de correlación hallado entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es de 0,571, el cual es calificado como una correlación positiva moderada y tiene como nivel de significación de 0,000 ($p < 0,05$), que se refiere a que existe un rechazo de la hipótesis nula y una aceptación de la hipótesis alterna. En tal sentido, se acota que dichos resultados son relativamente acordes con las investigaciones nacionales realizadas por la autora Huamaní (2017) quien en su tesis indica que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman es de 0,699 y con un nivel de significación de 0.000 ($p < 0.005$), lo cual denota que la correlación es significativa. Es preciso señalar que se ha demostrado que ambas investigaciones han demostrado que existe una vinculación significativa y directa entre la variable 1 clima organizacional y la variable 2 satisfacción laboral, ello quiere decir que existe una relación entre ellas.

Adicionalmente, en lo concerniente a los resultados de la Hipótesis Específica 1, se verifica que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman hallado entre la dimensión estructura y la satisfacción laboral es de 0,482, el cual es calificado como positiva moderada y tiene como nivel de significación de 0,000 ($p < 0,05$), que indica

que existe un rechazo de la hipótesis nula y una aceptación de la hipótesis alterna. En esa línea de ideas, se precisa que dicho resultado coincide con el obtenido en la investigación de Gonzáles (2017), quien obtuvo el coeficiente de correlación del Rho de Spearman de 0,564, que es considerado como moderado y tiene como nivel de significación de 0.000 ($p < 0.005$). Al respecto, se indica que, en esta Dirasjur, la dimensión estructura si encuentra vinculada con la satisfacción laboral, en el sentido que la Dirasjur – PNP, al tratarse de una institución jerarquizada conlleva al cumplimiento de ciertas reglas y procedimientos por parte de los trabajadores.

Mientras que en lo referente a los resultados de la Hipótesis Específica 2, se verifica que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman hallado entre la dimensión responsabilidad y la satisfacción laboral es de 0,518, el cual es calificado como positiva moderada y tiene como nivel de significación de 0,000 ($p < 0,05$), lo cual refleja que existe un rechazo de la hipótesis nula y una aceptación de la hipótesis alterna. Es preciso señalar, que este resultado coincide parcialmente con el resultado obtenido por Gonzáles (2017), quien obtuvo el coeficiente de correlación del Rho de Spearman de 0,228, que es considerado como positiva baja y tiene como nivel de significación de 0.004 ($p < 0.005$); lo cual significa que existe una relación directa pero baja entre la dimensión responsabilidad que denota el sentimiento de autonomía en la toma de decisiones vinculadas a las funciones del trabajador y la variable satisfacción laboral.

Por otro lado, en lo referente a los resultados de la Hipótesis Específica 3, se verifica que no existe una correlación entre la dimensión recompensa y la satisfacción laboral y tiene como nivel de significación de 0,711 ($p > 0,05$), lo cual denota la existencia de un rechazo a la hipótesis alterna y una aceptación a la hipótesis nula. Al respecto, se acota que el resultado de la investigación de Gonzáles (2017), precisó como

coeficiente de correlación del Rho de Spearman de 0,400, que es considerado como moderado y con un nivel de significación de 0.000 ($p < 0.005$). Asimismo, el hecho que la recompensa no sea un factor fundamental para la satisfacción laboral no conlleva a que se infiera que el personal de la Dirasjur de la PNP se encuentre insatisfecho con sus labores.

En lo concerniente a los resultados de la Hipótesis Específica 4, se verifica que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman hallado entre la dimensión relaciones y la satisfacción laboral es de 0,443, calificado como positiva moderada y tiene como nivel de significación de 0,000 ($p < 0,05$), que indica que existe un rechazo de la hipótesis nula y una aceptación de la hipótesis alterna. En esa misma línea de ideas, el autor Gonzales (2017), ha obtenido como coeficiente de correlación del Rho de Spearman de 0,519, que es considerado como moderado y con un nivel de significación de 0.000 ($p < 0.005$). De lo anterior se desprende, que efectivamente si existe una vinculación entre las variables, por lo que, si existen buenas relaciones y un ambiente grato entre las autoridades y el personal, conllevará que los trabajadores se encuentren satisfechos en sus labores.

Por último, en lo referente a los resultados de la Hipótesis Específica 5, se verifica que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman hallado entre la dimensión identidad y la satisfacción laboral es de 0,239 y el cual es calificado como baja, y tiene como nivel de significación de 0,065 ($p > 0,05$), que denota la existencia de un rechazo a la hipótesis alterna y una aceptación a la hipótesis nula. Al respecto, Benavente (2019), obtuvo un coeficiente de correlación de 0,249, que es considerado como positiva baja y con un nivel de significación de 0.002 ($p < 0.005$). Es preciso señalar, que la población que es objeto de la presente investigación, se trata de la Dirasjur que forma parte de la PNP, la cual se encuentra integrada en su mayoría por

efectivos policiales, quienes tienen un sentimiento de pertenencia a la institución policial, el cual resulta independiente de la satisfacción laboral, y que se origina desde el proceso de postulación, por cuanto ellos optan de forma voluntaria formar parte de la PNP. En tal sentido, esa libre elección de pertenecer a dicha institución demarca el derrotero a seguir de cada integrante, el cual presenta un sentimiento de pertenencia, es decir de un colectivo humano vinculados por lazos institucionales y de compañerismo, en los cuales se reflejan los valores institucionales y las buenas acciones que caracterizan la función policial.

V. Conclusiones

Primera. - Se concluye que existe una relación directa entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal que presta servicios en la DIRASJUR- PNP (Rho de Spearman = 0,571 siendo esta una correlación positiva moderada entre las variables), es decir a mayor clima organizacional mayor satisfacción laboral para los servidores.

Segunda. - Se concluye que existe una relación directa entre Estructura y Satisfacción Laboral del personal que presta servicios en la DIRASJUR -PNP (Rho de Spearman = 0,482 siendo esta una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable), es decir a mayor estructura mayor satisfacción laboral para los servidores.

Tercera. - Se concluye que existe una relación directa entre Responsabilidad y Satisfacción Laboral del personal que presta servicios en la DIRASJUR- PNP (Rho de Spearman = 0,518 siendo esta una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable), es decir a mayor responsabilidad mayor satisfacción laboral para los servidores.

Cuarta. - Se concluye que no existe una relación directa entre Recompensa y Satisfacción Laboral del personal que presta servicios en la DIRASJUR-PNP (Rho de

Spearman = 0,049 existiendo una correlación positiva muy baja entre la dimensión y la variable), es decir que el hecho que no se encuentra correlacionada la dimensión recompensa no conlleva a la insatisfacción laboral de los servidores.

Quinta. - Se concluye que existe una relación directa entre Relaciones y Satisfacción Laboral del personal que presta servicios en la DIRASJUR-PNP (Rho de Spearman = 0,443 siendo esta una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable), es decir a mayor relaciones mayor satisfacción laboral para los servidores.

Sexta. - Se concluye que existe una relación directa entre Identidad y Satisfacción Laboral del personal que presta servicios en la DIRASJUR-PNP (Rho de Spearman = 0,239 existiendo una correlación positiva baja entre la dimensión y la variable), lo cual no conlleva a la insatisfacción laboral de los servidores.

VI. Recomendaciones

Primera. - Se recomienda a la Oficina de Administración de la DIRASJUR - PNP tenga en consideración los resultados de la presente investigación para así poder mejorar el CO y la SL de los servidores que presta servicios en esta dirección.

Segunda. - Se recomienda a la Oficina de Administración (OFAD) de la DIRASJUR - PNP, establecer manuales internos donde se establezcan con precisión las funciones de los departamentos de la División de Sistematización, División de Defensa Legal y la División de Desarrollo Jurídico y Proyectos Normativos.

Tercera. - Se recomienda a la OFAD de la DIRASJUR - PNP, determinar los perfiles de los profesionales que integran cada departamento de las divisiones acotadas en la Segunda Recomendación; teniendo presente que la selección del futuro personal debe cumplir con la especialización dispuesta para cada perfil por departamento.

Cuarta. - Se recomienda establecer en la medida de lo posible ciertos incentivos para los empleados civiles, a fin de que su dedicación y esfuerzo sea reconocido. Es preciso señalar, que lo referente a los incentivos al personal policial, estos se encuentran regulados por la normal policial, solo existiendo la posibilidad de establecer nuevos incentivos por modificación normativa.

VII. Referencias

- Benavente, I. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia 2018 – Lima* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Díaz, J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Dirección de Bienestar y Apoyo al Policía 2017* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Gonzales, R (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Comas, 2017* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Herrera, F. (2014). *El clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Aviación Civil* (Tesis de maestría). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *The influence of organizational climate*. Boston, EE.UU. MD: Harvard University Press.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora Cartolan Eirl.
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15, (1), pp. 90-101. Doi: 10.22507/rli.v15n1a9

Tabla 1
Población de estudio de la Dirasjur

<i>Población de estudio</i>	
Dirección de Asesoría Jurídica PNP - 2019	Población
Personal Policial (Oficiales y Suboficiales)	53
Empleados Civiles	7
Total	60

Nota: Registro de trabajadores de la Dirección de Asesoría Jurídica de la Policía Nacional del Perú -2019.

Tabla 2
Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Clima organizacional	Encuesta	Clima Organizacional
Satisfacción laboral	Encuesta	Satisfacción Laboral

Tabla 3
Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento de clima organizacional

N°	Grado Académico	Nombres y apellidos del experto
1	Doctora	Eliana Soledad Castañeda Núñez
2	Magíster	Gerson Paul Coronado Zegarra
3	Magíster	Kelvin Key Quezada Murillo

Fuente: Opinión de expertos.

Tabla 4
Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento de satisfacción laboral

N°	Grado Académico	Nombres y apellidos del experto
1	Doctora	Eliana Soledad Castañeda Núñez
2	Magíster	Gerson Paul Coronado Zegarra
3	Magíster	Kelvin Key Quezada Murillo

Fuente: Opinión de expertos.

Tabla 5
Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,90 a 1,00	Elevada
0,75 al 0,89	Aceptable
0,50 al 0,74	Media o regular
0,25 al 0,49	Baja
0,01 al 0,24	Muy baja

Fuente: Hernández et al., (2014).

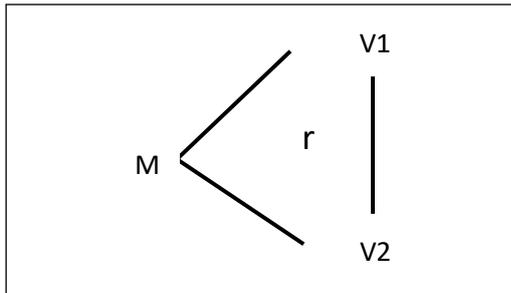
Tabla 6
Estadístico de fiabilidad de la prueba piloto de la variable clima organizacional

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Clima organizacional	,767	21

Tabla 7
Estadístico de fiabilidad de la prueba piloto de la variable satisfacción laboral

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Satisfacción laboral	,759	20

Figura 1
Diseño de Investigación



Dónde:
M: Muestra de Estudio
60 trabajadores
V1: Clima Organizacional
V2 : Satisfacción Laboral
r: Relación entre Clima organizacional y
satisfacción laboral

Nota: Nivel de Investigación Correlacional