



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
ADMINISTRACIÓN**

Programa “AHG” en la satisfacción laboral en los trabajadores de una
Unidad Policial de Rímac, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Administración

AUTORA:

Tejada Arenas, Magaly Susan (ORCID: 0000-0002-7276-6190)

ASESORA:

Dra. Neyra Huamani, Lidia (ORCID: 0000-0001-6261-2190)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos de herramientas gerenciales

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Por mi fé, primero a Dios.

A Ricardo y Ricardito, mi pequeña gran familia.

A Julia mi madre, aunque no me concibió en su vientre, pero sí en su corazón.

A Tania mi hermana, por la nobleza de su corazón que la hace única y especial.

Agradecimiento

A Dios, por ser mi guía.

A mi esposo e hijo por su incondicional apoyo y comprensión durante las horas académicas y de investigación.

A mi mamá, ella no sabe leer ni escribir, pero consolidó en mi memoria la mejor de las cátedras que impulsaron mi deseo de superación.

A Rocío, quien en horas de ausencia por las tutorías presenciales asumió la responsabilidad de cuidar a mi pequeño hijo.

Al Jefe de la Unidad Policial en la cual realicé la investigación, por brindarme las facilidades en la aplicación del programa.

A la Dra. Lidia por conducirnos en este proceso de investigación y su compromiso en hacer que logremos la meta trazada.

A la Universidad César Vallejo, por la responsabilidad social en el acceso a una educación de calidad.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS	59

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Programa experimental</i>	20
Tabla 2	<i>Operacionalización de la variable dependiente: Satisfacción laboral</i>	21
Tabla 3	<i>Población estimada de trabajadores de una Unidad Policial de Rímac</i>	22
Tabla 4	<i>Caracterización de la muestra</i>	23
Tabla 5	<i>Relación de preguntas positivas y negativas de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)</i>	25
Tabla 6	<i>Satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, antes y después de la aplicación del programa “AHG”</i>	28
Tabla 7	<i>Satisfacción por la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, antes y después de la aplicación del programa “AHG”</i>	29
Tabla 8	<i>Satisfacción por las condiciones de trabajo en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, antes y después de la aplicación del programa “AHG”</i>	30
Tabla 9	<i>Satisfacción por el reconocimiento personal/social en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, antes y después de la aplicación del programa “AHG”</i>	31
Tabla 10	<i>Satisfacción por los beneficios económicos en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, antes y después de la aplicación del programa “AHG”</i>	32
Tabla 11	<i>Pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk</i>	33
Tabla 12	<i>Prueba^a de Wilcoxon sobre la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.</i>	34

Tabla 13	<i>Prueba^a de Wilcoxon sobre la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.</i>	36
Tabla 14	<i>Prueba^a de Wilcoxon sobre las condiciones de trabajo en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.</i>	38
Tabla 15	<i>Prueba^a de Wilcoxon sobre el reconocimiento personal/social en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.</i>	40
Tabla 16	<i>Prueba^a de Wilcoxon sobre los beneficios económicos en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.</i>	42

Índice de figuras

Figura 1:	<i>Puntajes sobre la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, antes y después de la aplicación del programa “AHG”</i>	35
Figura 2	<i>Puntajes sobre la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, antes y después de la aplicación del programa “AHG”</i>	37
Figura 3	<i>Puntajes sobre las condiciones de trabajo en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, antes y después de la aplicación del programa “AHG”</i>	39
Figura 4	<i>Puntajes sobre el reconocimiento personal/social en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, antes y después de la aplicación del programa “AHG”</i>	41
Figura 5	<i>Puntajes sobre los beneficios económicos en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, antes y después de la aplicación del programa “AHG”</i>	43

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la influencia del programa "AHG" en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac. La investigación fue de tipo aplicada y de diseño pre experimental con pre test y post test aplicado a un solo grupo de estudio llamado grupo experimental, se consideró como población a los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, en cuanto al muestreo fue no probabilístico, al tomarse en cuenta únicamente a aquellos trabajadores que decidieron participar del programa como grupo experimental, siendo un total de 30 trabajadores. Se empleó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) (Palma, 2005). En cuanto a los resultados se puede apreciar que antes de la aplicación del programa "AHG" hubo principalmente un 40,0% de trabajadores que tuvo satisfacción laboral en una Unidad Policial de Rímac; continúa el 26,7% que tuvo una satisfacción promedio; mientras que el 20,0% tuvo mucha satisfacción; el 6,75 tuvo insatisfacción y el otro 6,7% tuvo mucha insatisfacción. Por su parte, después de la aplicación del programa "AHG" se observa que la cantidad de trabajadores satisfechos aumentó hasta 46,7%; mientras que el 40,0% tuvo mucha satisfacción y el 13,3% tuvo satisfacción promedio. Conclusión, de acuerdo a la contrastación de hipótesis general, se permite indicar que al haberse obtenido un valor p de 0,002 ($p < 0,05$) y un Z calculado de -3,038 ($Z \text{ calculado} < Z \text{ teórico de } -1,96$), se debe rechazar la hipótesis nula; por lo tanto, estadísticamente el programa "AHG" influye en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

Palabras clave: satisfacción laboral, significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal/social, beneficios económicos.

Abstract

The general objective of this study was to determine the influence of the "AHG" program on job satisfaction in the workers of a police unit in Rímac. The research was applied and of pre-experimental design with pre-test and post-test applied to a single study group called experimental group, the population was considered to be the workers of a Police Unit of Rímac, the sampling was non-probabilistic, taking into account only those workers who decided to participate in the program as experimental group, being a total of 30 workers. The survey technique was used and the Job Satisfaction Scale (SL-SPC) (Palma, 2005) was used as an instrument. The results show that before the application of the "AHG" program, 40.0% of the workers had job satisfaction in a police unit in Rímac; 26.7% had average satisfaction; 20.0% had high satisfaction; 6.75% had dissatisfaction and the other 6.7% had high dissatisfaction. On the other hand, after the application of the "AHG" program, the number of satisfied workers increased to 46.7%, while 40.0% were very satisfied and 13.3% had average satisfaction. Conclusion, according to the general hypothesis testing, it is possible to indicate that having obtained a p-value of 0.002 ($p < 0.05$) and a calculated Z of -3.038 (calculated Z < theoretical Z of -1.96), the null hypothesis must be rejected; therefore, statistically the "AHG" program influences job satisfaction in the workers of a Police Unit of Rímac.

Keywords: job satisfaction, task significance, working conditions, personal/social recognition, economic benefits.

I. Introducción

La satisfacción laboral es una variable central en el estudio del comportamiento organizacional que refleja la adaptación y el bienestar laboral del individuo (Pindek et al., 2020). En este sentido, la satisfacción laboral se refiere a un conjunto de actitudes hacia el trabajo, que formarán conductas y tendencias psicológicas favorables o desfavorables. La satisfacción personal con la labor se considera como la variable de mayor relevancia en la conducta de las organizaciones y del mejoramiento en el estilo de vida que brinda el lugar de trabajo. La satisfacción laboral se considera una estructura muy importante en la organización y la psicología del trabajo, porque juega un papel intermediario entre las condiciones del entorno laboral y las consecuencias del desarrollo institucional, ya sea como organización o individuo (Duche et al., 2019).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2015), nos dice que la fuerza laboral en los países de América representa alrededor de 460 millones (50%) del total de la población y es la fuente primordial de producción y crecimiento de la región. El Caribe y Latinoamérica aportan el 60% de la capacidad física laboral y están presentes en cada uno de los ámbitos económicos. No obstante, para garantizar mayor productividad y mejores resultados, se necesita entornos laborales seguros, que proporcionen bienestar y sosiego, que promuevan situaciones objetivas e igualitarias de trabajo. De esta forma se logrará trabajos decentes, que fomenten la superación y el rendimiento individual, de los sectores y las regiones. Asimismo, la Constitución de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), estima que las condiciones de trabajo existentes han traído tal nivel de injusticia, sufrimiento y privaciones a una gran cantidad de individuos, que la insatisfacción resultante representa un peligro para el bienestar y la armonía mundial; surgiendo la necesidad apremiante de mejorar estas condiciones. Dicha enunciación, acentúa la trascendencia de entablar entornos laborales más humanos para edificar una sociedad sustentable y pacífica.

Medina et al. (2021), manifestaron que la situación laboral también afecta la satisfacción laboral de los empleados estables e inestables, porque cuando una organización carece de los recursos financieros para cancelar las remuneraciones

y beneficios de los empleados, la estabilidad se ve amenazada. Por otro lado, Yslado et al. (2019), refirieron que la satisfacción laboral es una parte importante de la calidad en la asistencia sanitaria. Esta situación se da cuando los profesionales creen que las recompensas recibidas son suficientes o comparables a su desempeño laboral. Por el contrario, cuando el salario recibido es demasiado bajo para compensar el trabajo realizado o satisfacer las necesidades, se producirá la insatisfacción laboral. Para Marin & Plasencia (2017), el nivel de satisfacción laboral varía de una organización a otra, debido a que está limitado por las características propias de la institución y su clima organizacional.

De acuerdo con Tash et al. (2016) la satisfacción de los empleados en su trabajo aumenta el valor y la rentabilidad tanto para la entidad como para los propios empleados. Asimismo, Raab (2020) indicó que una mayor satisfacción en el trabajo propaga mejores resultados en todos los niveles de una organización. De igual forma, Hee et al. (2020), manifestaron que el rendimiento laboral de un individuo depende generalmente de su nivel de satisfacción laboral. Por ende, el rendimiento de la organización aumentará si la escala de satisfacción laboral de los trabajadores es alta; en este sentido, Khan et al. (2020) definen a la satisfacción laboral como uno de los indicadores esenciales utilizados para medir la eficacia organizativa.

Por otro lado, Alparslan & Saner (2020) refieren que uno de los motivos por el cual la satisfacción en el trabajo posee mucha relevancia es porque la definición se encuentra vinculada con la tranquilidad y la productividad de los empleados. Si un individuo asigna gran parte de su tiempo a sus labores y permanece gran parte de su vida en su vida laboral, la satisfacción con su entorno laboral incluirá tanto el aspecto psicológico como mental, esenciales para ser próspero en su vida. A diferencia de otros activos organizacionales, Melo (2018) indica que el factor humano es una entidad social compleja en su gestión, lo que plantea un desafío continuo a los gerentes, para que los empleados puedan identificarse y comprometerse con el logro de los objetivos. Por estas consideraciones, en el presente estudio se planteó como problema general: ¿En qué medida influye el programa “AHG” en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac?, y como problemas específicos: (a) ¿En qué medida influye el programa “AHG” en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad

Policial de Rímac?; (b) ¿En qué medida influye el programa “AHG” en las condiciones de trabajo en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac?; (c) ¿En qué medida influye el programa “AHG” en el reconocimiento personal/social en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac?; (d) ¿En qué medida influye el programa “AHG” en los beneficios económicos en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac?.

La justificación teórica del presente estudio está basada en el enfoque de la escuela humanística de las ciencias administrativas, que estudia la influencia de las personas en la gestión organizacional enfatizando la importancia del elemento humano, según las teorías de Herzberg (1954) y Mayo (1927). Conviene destacar que, la información que se obtenga en la presente investigación permitirá conocer en mayor medida el comportamiento del programa “AHG” sobre la satisfacción laboral, sirviendo como base para sugerir ideas, recomendaciones o hipótesis en futuros estudios.

Justificación práctica, la investigación permitió diagnosticar las condiciones en la que se encontraba la Unidad Policial respecto a la satisfacción laboral, identificando aquellos componentes que estaban funcionando óptimamente y aquellos que eran deficientes; lo cual influyó en la búsqueda de estrategias apropiadas y pertinentes para propiciar un entorno laboral adecuado y de satisfacción para los que en ella trabajan.

El estudio se justifica metodológicamente, al haberse recopilado la data con un instrumento de investigación denominado Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), elaborado por Palma (2005), que contiene 27 preguntas con escala dimensional de opciones, el mismo que cuenta con validez de constructo a través de la prueba de esfericidad de Bartlett (análisis factorial $X^2=560,210$), confiabilidad mediante alfa de Cronbach (0,84) y validez de contenido según Lawshe (1,00). Instrumento que servirá de base para futuras investigaciones a fin de generar conocimiento válido y confiable.

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar la influencia del programa “AHG” en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, y, los objetivos específicos fueron: (a) Determinar la influencia

del programa “AHG” en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac; (b) Determinar la influencia del programa “AHG” en las condiciones de trabajo en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac; (c) Determinar la influencia del programa “AHG” en el reconocimiento personal/social en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac; (d) Determinar la influencia del programa “AHG” en los beneficios económicos en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

Cabe significar que, la variable independiente Programa Aplicación de Habilidades Gerenciales (Programa “AHG”, de aquí en adelante), es un programa experimental que se llevó a cabo en 16 sesiones de aprendizaje, orientados a través del desarrollo de sus dimensiones: Comunicación asertiva, Liderazgo, Motivación, Trabajo en equipo, Google Drive y Google Form, a mejorar la percepción que tienen los trabajadores de una Unidad Policial respecto a la satisfacción laboral.

Del mismo modo, se planteó como hipótesis general: El programa “AHG” influye en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, y las hipótesis específicas fueron: (a) El programa “AHG” influye en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac; (b) El programa “AHG” influye en las condiciones de trabajo en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac; (c) El programa “AHG” influye en el reconocimiento personal/social en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac; (d) El programa “AHG” influye en los beneficios económicos en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

II. Marco Teórico

Vallellano (2020), llevó a cabo una investigación con el objetivo de comprender el nivel de satisfacción en el trabajo de una parte representativa de profesionales de la labor social, compararla con otras carreras semejantes como la docencia y la enseñanza social, para determinar algunos componentes predictivos, como la significación del trabajo, las expectativas laborales o la carga psicológica percibida. Los resultados de esta investigación, permitieron demostrar que existen importantes diferencias interprofesionales entre la satisfacción en el trabajo y la carga psicológica. En concreto, los profesionales de la labor social en comparación con los docentes, puntúan más bajo en satisfacción en el trabajo, sin embargo, puntúan más alto en cuanto a carga psicológica. De igual forma, en cuanto a la satisfacción en el trabajo, se observa que las perspectivas de crecimiento individual, la significación del trabajo y las perspectivas del vínculo con los clientes presentan mejores resultados de predicción, esto posterior a efectuar un análisis de regresión por pasos sucesivos. Las perspectivas salariales, el género, la edad, el alcance del trabajo y el tipo de contrato no son predictores importantes.

González (2020), realizó un diagnóstico multicéntrico, descriptivo, cuantitativo, transversal, de correlación y comparativo de la salud general, el compromiso y la satisfacción en el trabajo. Según los resultados, quedó evidenciada una relación de rechazo entre la salud y la satisfacción en el trabajo, así como entre el compromiso laboral y la salud, y, una correlación favorable entre el compromiso laboral y la satisfacción laboral. Por otro lado, el nivel de satisfacción en el trabajo es semejante o inferior al de otros estudios, y el nivel de compromiso laboral obtenido es de medio a alto. La clase de hospital y la especialidad/ perfil son las variables que inciden en la salud, siendo activo o no en el mismo. La satisfacción en el trabajo tuvo como dimensiones los contratos, puestos, servicios, características del trabajo, turnos, salario y la especialidad/perfil, siendo activo o no en el mismo. Mientras que el compromiso laboral está definido por las siguientes dimensiones: cargo, jornada laboral, servicio, turnos y si tiene especialidad/perfil, esté o no la labor del trabajador relacionado con su especialización. Por ende, el hecho de tener especialidad/perfil parece ser una variable importante para la salud general, el compromiso laboral y la satisfacción laboral. Esta variable muestra una

diferencia estadísticamente significativa entre las enfermeras con una especialidad/perfil reconocida, dependiendo de si su trabajo está relacionado o no con su especialidad/perfil.

Bakkal et al. (2019), desarrollaron una investigación con el objetivo de probar un modelo que evalúe el impacto de los líderes tóxicos en la satisfacción laboral y las intenciones de rotación, y comprender si la satisfacción laboral de las enfermeras y empleados del hospital está relacionada con la percepción de los líderes tóxicos (auto búsqueda, emociones negativas, egoísmo, falta de estima) e intención de rotación. Utilizando la técnica del cuestionario, se obtuvo información de un total de 658 trabajadores de salud en tres hospitales universitarios públicos y tres privados en Estambul (Turquía). Se empleó el análisis factorial confirmatorio (AFC) para verificar la estructura establecida después del análisis factorial exploratorio. Asimismo, usó el modelado de ecuaciones estructurales (SEM) para probar las hipótesis. La prueba de Sobel se empleó para verificar las variables mediadoras, y según dicha prueba la incidencia mediadora de la satisfacción laboral entre el egoísmo y la voluntad de cambiar de trabajo es estadísticamente significativa ($z = -2,34$, $SE = 0,017$, $p < 0,05$); asimismo, la incidencia mediadora de la satisfacción laboral entre la falta de aprecio y la voluntad de cambiar de trabajo es estadísticamente significativa; al igual que, el efecto mediador de la satisfacción laboral entre las emociones negativas y la voluntad de cambiar de trabajo que también es estadísticamente significativa ($z = -2,01$; $SE = 0,012$, $p < 0,05$).

Pedraza (2018), llevó a cabo un estudio para establecer el vínculo entre el clima en la organización y la satisfacción en el trabajo desde la concepción de los trabajadores tanto en organismos públicos como privados. La investigación fue cuantitativa, explicativa, no experimental y horizontal. Para el cual se realizó una encuesta por cuestionario dirigido a los trabajadores de las instituciones que aceptaron colaborar con el estudio; obteniendo una muestra por conveniencia de ciento treinta y tres participantes, aplicando estadística descriptiva a sus características. Los determinantes de la variable clima y satisfacción en el trabajo se establecieron mediante estudios de análisis factorial exploratorio y análisis de regresión para estimar el vínculo que existe entre ambos constructos. Como

resultado se identificó 8 factores que explican el clima en las organizaciones, y a su vez confirmaron la composición básica del paradigma de Stringer y Litwin. En cuanto a la variable satisfacción en el trabajo se corroboró las recomendaciones teóricas de Warr, Cook y Wall. Cabe precisar, que la fiabilidad de la investigación es apropiada al alcanzar un valor mayor a 0.70 del Alpha de Cronbach.

Montoya (2017), realizó una investigación para determinar la relación entre la satisfacción en el trabajo y el clima en la organización de los educadores y directivos en una entidad educativa superior de la comunidad de Chillán - Chile. El procedimiento de la investigación fue cuantitativo y de correlación entre (166) empleados. Se utilizó la encuesta de satisfacción en el trabajo S20/23, un instrumento para clima organizacional y un formulario para determinar los antecedentes sociodemográficos y laborales de los participantes. Se obtuvo como resultado que el (95%) de los educadores y el (90,6%) de los directivos se sienten satisfechos con su trabajo. El 80% de los docentes y el 72,7% de los directivos manifestaron que piensan que el clima de la organización o del trabajo es alto. Los empleados más satisfechos y los que piensan que el clima organizacional es superior son los que están comprendidos entre quince a veintinueve años de experiencia en la entidad educativa y aquellos que trabajan por debajo de las cuarenta horas a la semana. Aquellos que tienen titularidad en su vínculo laboral están más satisfechos con su trabajo, mientras que quienes tienen contrato observan un mayor nivel de clima en la organización. En docentes ($r = 0,523$; $p < 0,001$) y directivos ($r = 0,468$; $p < 0,001$), estadísticamente la relación de los resultados totales entre clima organizacional y satisfacción en el trabajo fue significativa. Por lo que se concluye que, la apreciación del alto clima en la organización está relacionada con una mayor satisfacción laboral de educadores y directivos.

Do Nascimento et al. (2019), analizaron la satisfacción en el trabajo, tomando en cuenta las particularidades (edad, estado civil y género) de los setenta y tres docentes en la materia de educación física asociados al Ministerio de Educación en la jurisdicción de San José. Para la recolección de datos utilizaron herramientas sociodemográficas y niveles de medición de las percepciones de la existencia y calidad del trabajo de los docentes de educación física. U de Mann-

Whitney fue la prueba utilizada para el análisis comparativo de los datos. En los resultados se pudo evidenciar que solo en el grupo de edad del docente (31 años o mayor > 30 años), hubo una diferencia significativa en la valoración total de la satisfacción en el trabajo. Las circunstancias laborales son diferentes en cuanto a género (mujer> hombre) y grupo de edad (31 años o más> 30años), por el contrario, el desarrollo profesional, la autonomía laboral y la trascendencia social son diferentes en cuanto a la edad (31 años o más) de los profesores. La conclusión es que, a comparación de los hombres, las mujeres están más complacidas con la situación laboral; por el contrario, los profesores con menos edad tienen mayor insatisfacción con las evaluaciones globales y en la mayoría de los aspectos relacionados a los profesores de mayor edad.

Mendoza (2021), desarrolló una investigación con el objetivo de establecer los determinantes de la satisfacción en una institución del estado en el sector salud, Lima-2020. El método seguido es de tipo sustantiva, de diseño causal e hipotético deductivo, la población se conformó por 2.508 colaboradores y a través del procedimiento de muestreo aleatorio simple se estableció una muestra de 468. En los resultados se evidenció que las condiciones de trabajo se correlacionan positivamente con la carga de trabajo, mientras que el agotamiento se correlaciona negativamente con la carga de trabajo. Del mismo modo, las condiciones de trabajo mediadas por la motivación, el agotamiento y la carga de trabajo tienen un efecto inverso en la satisfacción laboral y explican el 27% del modelo. Finalmente, la incidencia de las condiciones laborales en la satisfacción laboral es del 37% y la carga de trabajo es del 15%. Por tanto, el burnout y la carga de trabajo son variables que inciden negativamente en la satisfacción laboral, mientras que las condiciones laborales son un factor motivador.

Bazalar & Choquehuanca (2020), llevaron a cabo un estudio para determinar la correlación entre clima institucional y satisfacción en el trabajo de los trabajadores estables de una universidad nacional. En ese sentido, encuestaron a 101 trabajadores para conocer su opinión sobre estas variables. Una vez cumplimentado el cuestionario, mediante el software SPSS 25 procesaron los datos, que les permitió describir su comportamiento e inferir si existe una correlación significativa entre estas variables o si son independientes; asimismo, por la

naturaleza cualitativa de las variables y la elevada cantidad de datos se usó la prueba de chi-cuadrado. A través de la investigación, demostraron que si existe correlación significativa entre clima institucional y satisfacción en el trabajo y entre las dimensiones de clima institucional (estructura, motivación y liderazgo) y la variable satisfacción en el trabajo. Desde la perspectiva teórica, el clima institucional está notablemente relacionado con la satisfacción en el trabajo, lo cual ha sido confirmado por los resultados de la inferencia. En cuanto a la satisfacción en el trabajo, la tasa de apoyo es mayor (68,3%), en este caso la tasa de apoyo más baja aparece en condiciones laborales, alcanzando el 49,5%, que sigue siendo muy alta. Esto es explicable, porque la universidad se está desarrollando, pero sus condiciones de funcionamiento son incompatibles con el crecimiento señalado.

Guerrero (2020), realizó una investigación con el objetivo de establecer el impacto del tipo de liderazgo y satisfacción en el trabajo en el compromiso institucional de las entidades de servicios en la ciudad de Guayaquil. El estudio se desarrolló empleando lógica deductiva, con enfoque cuantitativo, bajo el paradigma pos positivista, es una investigación transversal y el resultado se limita al momento en que se recopilan los datos. Según los resultados obtenidos, nos dice que la correlación entre satisfacción en el trabajo y compromiso institucional (p-valor $<0,05$; 0,608) es significativa y positiva, y la correlación entre compromiso institucional y el tipo de liderazgo transformacional también es positiva (p-valor $<0,05$; 0,218). El liderazgo transaccional se correlaciona negativamente con el compromiso institucional, y esta correlación no es significativa (valor $p > 0,05$; -0,035). Finalmente, solo la correlación entre el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción en el trabajo influye sobre el grado de compromiso institucional, por lo que se permite la aceptación parcial de la tercera hipótesis de este estudio.

Neyra (2020), desarrolló un estudio explicativo, cuantitativo y transversal, la población fue un total de ciento siete con una muestra de ochenta enfermeras tituladas en un nosocomio del Callao, establecida a través de la fórmula de población limitada por conveniencia; se utilizó dos cuestionarios, uno para cada variable, la fiabilidad Alpha de Cronbach fue de (0,95) y (0,97) según corresponda, siendo el software estadístico SPSS-24 utilizado para el procesamiento de datos. En cuanto a las conclusiones, mediante el análisis de relación se demostró que

existe significancia entre habilidad gerencial y satisfacción en el trabajo de las enfermeras tituladas en un nosocomio del Callao, esto posterior a aplicarse la prueba Rho de Spearman, observándose una relación moderada y positiva de significancia $r=0,768$. Del mismo modo, se determinó la correlación con las dimensiones de habilidades gerenciales técnicas, humanas y conceptuales de las enfermeras tituladas y la satisfacción en el trabajo, obteniéndose una relación de significancia moderada y positiva $r=0,743$, $r=0,787$ y $r=0,732$, según corresponda.

Ruiz (2020), llevó a cabo una investigación con el objetivo de establecer el impacto del clima en las organizaciones en la satisfacción con el trabajo de los empleados del municipio distrital de Sanagorán - 2020. La investigación fue básica - no experimental, de relación causal, cuantitativa y la muestra estuvo constituida por 50 empleados. Para el recojo de información se aplicó dos cuestionarios tanto para clima organizacional como para satisfacción laboral, la validación de los cuestionarios se confirmó por opinión de expertos y la fiabilidad del instrumento se estableció con una muestra piloto de 20 empleados de otro municipio, obteniéndose un valor Alfa de Cronbach de 0,75, lo que brindó un alto grado de confiabilidad y aceptación. En los resultados, se encontró que la variable independiente clima organizacional está "casi siempre" al nivel del 60% y "siempre" al nivel del 40%. Por ello, el personal de la municipalidad manifiesta que el clima en las organizaciones es la necesidad de concretar metas y objetivos institucionales y así cumplir con su labor. El nivel de la variable dependiente satisfacción laboral para "casi siempre" es del 90%, y el nivel "siempre" es del 10%. Por tanto, los trabajadores municipales piensan que casi siempre tienen satisfacción laboral. Asimismo, para el procesamiento de datos, utilizó la prueba de relación de Pearson con resultado de 0,722; por lo que señala que hay una relación positiva alta y directa entre ambas variables, al existir una correlación significativa, p -valor = 0,000 (valor de $P < 0,05$), es decir, el aumento del nivel de evaluación del clima en la organización influye en la satisfacción laboral.

Benites (2018), realizó un estudio para comprobar que tanto la inteligencia emocional como la cultura en las organizaciones inciden en la satisfacción en el trabajo de los empleados de una sede del INABIF. La investigación fue causal con enfoque cuantitativo, el método que se utilizó fue la deducción hipotética y en

cuanto a la recolección de información se empleó la técnica de la encuesta. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario con escala Likert, el mismo que permitió obtener información sobre las variables de investigación y sus dimensiones, para posteriormente presentar los resultados mediante tablas y figuras. Empleó la prueba de Regresión Ordinal para la contrastación de hipótesis. Finalmente, a través de los resultados, se pudo evidenciar que hay una relación de subordinación entre la inteligencia emocional y la cultura de las organizaciones respecto a la satisfacción en el trabajo ($p < 0.05 \rightarrow$ Rechaza H_0).

En cuanto a la variable dependiente satisfacción laboral, se conceptualiza como una predisposición parcialmente fija hacia las funciones que ejecuta el empleado en su lugar de trabajo, estas se basan en valores y creencias adquiridos a través de su aprendizaje profesional (Palma, 2005).

La satisfacción en el trabajo está definida como la percepción de comodidad del operario al realizar las funciones que le hayan asignado (Holguin & Contreras, 2020). Asimismo, es una actitud que se basa en los valores y creencias propias que va adquiriendo el trabajador conforme desarrolla sus tareas (Feris & Castro, 2013). De este modo, el nivel de satisfacción laboral puede ser un indicador de la tendencia de sus "deseos" o de lo que realmente valoran en sus puestos de trabajos y que afectan directamente a sus actitudes laborales, ya sea que estén felices o infelices en el desempeño de sus labores. (Park & Ramos, 2018)

La satisfacción laboral puede definirse como las sensaciones, actitudes y sentimientos que los seres humanos poseen sobre su trabajo. Las conductas positivas y favorables sobre su trabajo son indicadores de satisfacción laboral, en tanto las conductas negativas y desfavorables revelan insatisfacción laboral (Armstrong & Taylor, 2014). Es la fuente de motivación interna que alienta a los empleados a ser diligentes y eficientes. La satisfacción laboral en los trabajadores contribuye a su felicidad, bienestar y lealtad (Mundia, 2019).

Para la Organización Mundial de la Salud (2010), un ambiente de trabajo saludable es el lugar donde todos aúnan esfuerzos para lograr un propósito en común de bienestar y salud para los empleados y la sociedad. Esto provee a todos los integrantes de la fuerza laboral las condiciones psicológicas, físicas,

organizativas y sociales para proteger y promover la seguridad y el bienestar. Lo que hace que los jefes y empleados sean cada vez más capaces de controlar y mejorar su salud, volverse más enérgicos, más activos y más felices. Asimismo, Baquero et al. (2019), refieren que actualmente una de las materias con mayor relevancia en la psicología laboral y organizacional es la satisfacción laboral.

Es preciso señalar que, según el instrumento de investigación aplicado al presente estudio, la variable satisfacción laboral está compuesta por cuatro dimensiones, las cuales se detallan a continuación:

La primera dimensión es la significación de la tarea, definida por Palma (2005), como la disposición al trabajo basado en atribuciones relacionadas a que la labor personal logra sentido de esfuerzo, logro, equidad y/o contribución material.

Asimismo, Robbins (2004) refiere que guarda relación con el valor de realizar la tarea y el interés puesto de manifiesto en su ejecución, siendo percibida de manera positiva. Además, Soboleva (2020), menciona que cuanto más importante es un trabajo para el bienestar subjetivo general, más comprometida está la persona con el proceso laboral y obviamente este compromiso favorece a la institución.

Para Hackman y Oldham (1975) citado por Márquez (2002), la significación de la tarea es el punto en que el puesto necesita realizar tareas o procesos de principio a fin y lograr resultados significativos en la vida o el trabajo de las personas. En tanto Bakkal et al. (2019), nos dicen que la satisfacción laboral incluye todas las emociones y actitudes de los empleados en relación con su trabajo. En este sentido, Tentama et al. (2019), mencionan que la satisfacción en el trabajo asume un rol importante en el incremento de la productividad, para ello debe incluir aspectos como cantidad de trabajo, calidad del trabajo, puntualidad en el trabajo, eficacia del trabajo, independencia del trabajo y compromiso laboral, tanto directa como indirectamente.

Por otro lado, Bayona et al. (2020) nos dice que es importante que los trabajadores valoren sus puestos y sus tareas, no sólo para obtener una mayor satisfacción laboral, sino también para lograr un mejor rendimiento en el trabajo. Sin

embargo, Ramhit (2019) refiere que cuando un empleado realiza más tareas que están fuera de la descripción del puesto, menor será su satisfacción con el trabajo. Del mismo modo, cuando un empleado es consciente de que sus perspectivas de carrera son limitadas, la satisfacción en el trabajo disminuye.

En la segunda dimensión se ha considerado las condiciones de trabajo, que según Palma (2005), es la evaluación del trabajo en base a la existencia de instrucciones, reglamentos o condiciones que regulen las actividades laborales.

La dimensión está altamente relacionada con el estado del ambiente de trabajo, refiriéndose a la calidad, seguridad, limpieza de las instalaciones y otros factores que interfieren en la salud y la tranquilidad de los trabajadores (Acevedo & Contreras, 2021). Según Chiavenato (2000), se refiere a las condiciones ambientales del lugar de trabajo y su entorno. Los ocupantes de este puesto deben adaptarse bien a ellos con el fin de mantener su eficiencia y desempeño laboral.

Robbins (1998), menciona que los empleados están interesados en aquel entorno laboral que promueva su bienestar personal. Además, un entorno físico agradable y un diseño apropiado del sitio son los elementos básicos para lograr un buen desempeño en el trabajo y por ende la satisfacción en los empleados. Otro elemento que se debe tomar en cuenta es la cultura organizacional de la entidad, si pensamos que las metas organizacionales y las personas son sistemas de valores y objetivos, y que estos son percibidos por los empleados y expresados a través del ambiente organizacional, también ayudarán a brindar condiciones de trabajo favorables.

En cuanto a la tercera dimensión tenemos el reconocimiento personal/social, la misma que según Palma (2005), está basado en el autorreconocimiento o las tendencias de evaluación de las personas relacionadas con el trabajo, sobre los logros en sus labores o por su impacto en los resultados alcanzados.

De acuerdo con Sordo (2021), es un método usado para expresar consideración, incentivar a los trabajadores y fortalecer el comportamiento esperado de la organización, cuyo objetivo es animar a los trabajadores en su puesto de trabajo y evidenciar una adecuada ejecución de sus labores, conllevando

al logro de los resultados estimados. Asimismo, Rodríguez (2020), nos dice que el reconocimiento social es una de las claves básicas para lograr un mayor desempeño dentro de una empresa, referirse a la correcta ejecución de las funciones de un trabajador o a sus cualidades positivas, mejorarán su rendimiento en el equipo. Por otro lado, también incrementará su autoestima, motivación y compromiso con el grupo al que pertenece.

En este sentido, la satisfacción laboral de los empleados que creen que sus talentos son reconocidos por la empresa se verá afectada positivamente. La contribución de empleados altamente satisfechos con el trabajo al éxito de la empresa es inevitable. Siempre que los empleados tengan los trabajos que necesitan y los conocimientos y habilidades que necesitan, pueden aumentar la productividad en el lugar de trabajo (Alparslan & Saner, 2020).

Pancasila et al. (2020), nos dicen que la recompensa y la satisfacción en el trabajo tienen un gran impacto en el rendimiento y la productividad de un empleado y de la organización. Según Ali & Anwar (2021), existe una gran variedad de recompensas intrínsecas que aumentan la satisfacción y la productividad general de los empleados en relación con el trabajo. Algunas de estas recompensas podrían darse en forma de implicación en la toma de decisiones, participación en el trabajo, autonomía en el trabajo, importancia de la tarea y reconocimiento. Estas recompensas tienen su mérito en la creación de una mano de obra altamente satisfecha.

Por último, en la cuarta dimensión están los beneficios económicos, definido por Palma (2005), como la voluntad de trabajar sobre la base de una remuneración o incentivo económico, producto del esfuerzo ejecutado en las tareas asignadas a los trabajadores.

Las organizaciones deben elaborar estrategias de retención y atracción de empleados, que ayuden a aumentar la productividad y que su trabajo constituya una fuente de ingresos permanentes que satisfaga sus necesidades económicas a través de la compensación que reciben (Madero, 2019).

Para Herzberg (1968), la compensación económica se refiere a la

remuneración que los trabajadores perciben como contraprestación por su trabajo, incluyendo salarios y beneficios sociales y económicos, los cuales están directamente relacionados con la satisfacción de las necesidades esenciales de los empleados y sus familias.

Por otro lado, la variable independiente Programa “AHG”, fue definido como un conjunto de dimensiones que permitieron mejorar la percepción que tienen los trabajadores de una Unidad Policial respecto a la satisfacción laboral, los mismos que se detallan a continuación:

Como primera dimensión tenemos la comunicación asertiva, que según Mazón (2021), se basa en una actitud individual favorable al interactuar con otros, lo que incluye expresar ideas y evaluaciones, evitando la confrontación, la culpa o la descalificación. Ésta es la forma correcta de interactuar con las personas. Dado que una comunicación segura promueve el control emocional, resulta como una opción para mejorar las relaciones interpersonales, de modo que todos tiendan a participar en un proceso de comunicación efectiva, evitando el desgaste de energía, agotamiento emocional y desmotivación general.

En la segunda dimensión tenemos al liderazgo, definido por Beltran (2021), como un conjunto de habilidades de gestión que pueden afectar el comportamiento o la existencia de un individuo o un grupo de personas en un trabajo en particular, e inspirar al equipo a cooperar con entusiasmo para lograr todos sus objetivos. Se define también como la capacidad de gestionar, observar, tomar la iniciativa, convocar, originar y evaluar de manera efectiva y eficaz un proyecto, ya sea con fines individuales, profesionales u organizacionales.

Para la tercera dimensión se ha considerado la motivación, de la cual Maslow (1982) afirmó que las personas necesitan motivación para afrontar la situación con mayor fuerza, al sentir que son incapaces de responder de acuerdo a sus propios deseos, por lo tanto, la motivación se establece como la energía de arranque para que un individuo tenga la mirada firme en alcanzar sus metas, persistiendo en las cosas realmente importantes como parte de sus objetivos individuales y profesionales (citado por Ventura, 2021).

Asimismo, como cuarta dimensión tenemos el trabajo en equipo, del cual Ander-Egg (2001), refiere que está formado por un reducido número de individuos que, con juicio y destrezas sumadas, articulan sus talentos para conseguir determinados fines y de ejecutar acciones dirigidas a su obtención.

Como quinta dimensión tenemos a Google Drive, que viene a ser una versión gratuita del servicio de almacenamiento de información de internet proporcionado por Google. El mismo, que actúa como un conjunto de programas informáticos o como un software de Open Office, pero que se encuentra en línea y que admite generar archivos de cualquier tipo pudiendo cargarlos y acopiarlos en carpetas y subcarpetas.

Finalmente, en la sexta dimensión se consideró a Google Form, definida como una herramienta que nos facilita realizar encuestas al encontrarse vinculada a Google Spreadsheets (programa de hoja de cálculo compatible con Microsoft Excel) las respuestas son enviadas automáticamente a una hoja de cálculo, facilitando la disponibilidad de información para ser procesados y obtener resultados.

Por otra parte, para llevar a cabo la presente investigación se consideraron dos de las múltiples teorías administrativas, las cuales han dado soporte a la investigación: la teoría bifactorial, planteada por Herzberg (1968) y la teoría de relaciones humanas, sustentada por Mayo (1927).

En primer lugar, tenemos la teoría de la motivación-higiene o teoría bifactorial planteado por Herzberg, la misma que se desarrolló por primera vez a fines de la década de 1950 y se elaboró en la década de 1960 y principios de 1970. Es así que Herzberg (1968), basándose en su teoría refiere que, para advertir la conducta del empleado en su entorno laboral, concurren 2 elementos que dirigen su comportamiento:

Los factores externos, según Herzberg (1968), son las que se hallan en el entorno que envuelve a los individuos y comprenden los escenarios en los cuales realizan sus labores. Dado que estas circunstancias son administradas y determinadas por la entidad, quedan fuera del dominio de los trabajadores. Incluyen

principalmente: beneficios sociales, liderazgo o supervisión que los trabajadores obtienen de sus jefes, el salario, el entorno físico y ambiental del lugar de trabajo y los lineamientos de la entidad, el clima laboral como vínculo de los empleados con la empresa, la normativa interna, etc. Son elementos contextuales, situados en el ámbito externo que rodea a la persona.

Asimismo, Herzberg (1968) señala que solo se utilizan factores externos para motivar a los empleados, evidenciando que el trabajo en sí, es considerado una actividad desagradable; por ende, para que las personas trabajen más, es necesario utilizar políticas de incentivos empresariales, es decir, incentivos externos a las personas a cambio de su trabajo. Aquí, los principios económicos y de eficiencia eliminan los desafíos y la creatividad personal, teniendo como resultado, que se pierda el significado psicológico en la persona que los ejecuta, produciéndose un efecto "negativo" como la apatía y el desinterés por parte de los trabajadores.

Los factores internos, están relacionados con el contenido del puesto y la naturaleza de las tareas asignadas a los trabajadores, considerando aspectos como el reconocimiento del logro, trabajo en sí, responsabilidad, crecimiento o progreso. Estos factores, al estar enlazados con la satisfacción personal, son profundas y estables (Herzberg, 1968).

En segundo lugar, se consideró la teoría de las Relaciones Humanas planteada por Mayo (1927) y sus colaboradores, que es básicamente una oposición y reacción a las teorías clásicas de las ciencias administrativas. Surge como una necesidad de sensibilizar y democratizar la administración, desligándose de conceptos rígidos y mecanizados, y enfocada a que los trabajadores tengan una intervención más activa en la toma de decisiones empresariales tanto administrativas como de dirección. Asimismo, contribuyó en la evolución de las ciencias sociales y psicológicas, aportando una visión humanista a los principios de las teorías clásicas.

La presente teoría esbozó la definición de una organización informal, manifestando que una organización no está compuesta sólo por personas aisladas, sino por un grupo de personas que se conectan espontáneamente entre sí. Una

organización no es solo un grupo diverso de individuos que actúan de acuerdo con sus intereses económicos, sino que también experimentan sentimientos y afectos, participan en grupos sociales y se encuentran interactuando constantemente (Mayo, 1927).

Sin embargo, Bruce y Nyland (2011) sustentan que la Escuela de Relaciones Humanas es en realidad una innovación de derecha y claramente antidemocrática, su desarrollo responde a que los trabajadores organizados desempeñen un papel activo y significativo en el lugar de trabajo y en la toma de decisiones gerenciales.

Finalmente, el presente estudio se justificó epistemológicamente en la rama de las ciencias administrativas, que intenta explicar la forma de organización humana en el ámbito laboral, teniendo como objeto de estudio el comportamiento de las personas en estas estructuras. Taylor (1911), planteó el reemplazo de procedimientos experimentales y primitivos de trabajo por una metodología para obtener nuevos conocimientos en todas las profesiones, definida como la organización racional del trabajo. Fayol (1916), conceptualizó las principales funciones de la empresa y los principios fundamentales de la administración como procesos generales que sean aplicables a cualquier tipo de empresa u organización. Ambos, considerados como los pioneros en la concepción de la teoría administrativa (González & Nóbile, 2020). La base epistemológica de la teoría de la administración se desarrolla bajo la influencia del paradigma de la unidad de conceptos de las ciencias sociales, los movimientos científicos y las ciencias del comportamiento (Hernández et al., 2013).

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se fundamentó en el paradigma post positivista, de tipo aplicada y con enfoque cuantitativo. Una investigación al buscar resolver un problema, es una investigación aplicada. Según Hernández & Mendoza (2018), el enfoque cuantitativo del problema puede orientarse a múltiples propósitos y cada vez existirá la intención de calcular cantidades o magnitudes y por lo general el hecho de probar teorías e hipótesis. En este sentido, el presente estudio nos permitió determinar que el programa “AHG” influye en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

En la investigación se aplicó el método hipotético-deductivo. De acuerdo con Bernal (2010), consiste en un proceso que parte de algunas afirmaciones como hipótesis y trata de falsear o refutar estas hipótesis, de lo cual es posible deducir conclusiones que necesariamente deben ser confrontadas con los hechos. Desde esta concepción, luego de haberse procesado los datos y evaluar los resultados, a través de la contrastación de hipótesis se demostró que el programa “AHG” influye en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

En cuanto al diseño de la investigación, al haberse trabajado con un único grupo denominado grupo experimental, es preexperimental, que consiste en la aplicación de un cuestionario antes y después (pre test y post test) de desarrollar el programa. Según Hernández & Mendoza (2018), en las investigaciones pre experimentales el grado de dominio es mínimo, y se trabaja con un único grupo de estudio.

En el diseño pre experimental, al grupo experimental o grupo único se le administra una prueba antes del tratamiento o estímulo, después se le aplica el tratamiento y al finalizar se vuelve a aplicar el instrumento inicial denominado post prueba (Hernández & Mendoza, 2018). Bajo esta premisa, se aplicó en el grupo de estudio un pre test al inicio de las sesiones de aprendizaje y luego el post test al finalizar el programa. Véase la tabla 1 para mayor ilustración.

Tabla 1

Programa experimental

	1. Pre-test	2. Tratamiento	3. Post-test
Grupo experimental	X	X	X

Fuente: Muijs (2004)

Resulta necesario decir, que el programa experimental se inició con la aplicación de un pre-test mediante un cuestionario en línea de Google Form, como antesala al desarrollo de la sesión experimental N° 1.

Seguidamente se desarrolló el programa experimental denominado Programa “AHG”, que tuvo una duración de 16 sesiones, los mismos que se orientaron a mejorar la percepción de los trabajadores respecto a la satisfacción laboral. Las actividades se distribuyeron por cada dimensión: 01.-Significación de la tarea, 02.-Condiciones de trabajo, 03.-Reconocimiento personal/social y 04.-Beneficios económicos, en 4 sesiones experimentales cada una de ellas respectivamente. Cabe precisar que, las sesiones experimentales se llevaron a cabo de forma presencial en una de las instalaciones de la Unidad Policial, en la cual se aplicaron prácticas de comprensión y aplicación del tema y de la información transmitida. Todo esto orientado en determinar si el Programa “AHG” influye en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

Finalmente, se aplicó un post-test, al culminar el desarrollo de la última sesión experimental (Sesión N° 16).

3.2. Variables y operacionalización

La variable satisfacción laboral se define conceptualmente como una predisposición parcialmente fija hacia las funciones que ejecuta el empleado en su lugar de trabajo, estas se basan en valores y creencias adquiridos a través de su aprendizaje profesional (Palma, 2005).

Por otro lado, en cuanto a la definición operacional la variable satisfacción laboral, fue abordado mediante la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC),

diseñado por Palma (2005); la cual está compuesta por veintisiete preguntas que permitieron medir cuatro aspectos: (a) Significación de la tarea, (b) Condiciones de trabajo, (c) Reconocimiento personal/social y (d) Beneficios económicos. La herramienta hace uso de la escala psicométrica tipo Likert de cinco alternativas con puntaje del uno al cinco: 1 Total desacuerdo; 2 En desacuerdo; 3 Indeciso; 4 De acuerdo; y 5 Total acuerdo. Cabe precisar, que las interrogantes negativas presentan puntaje invertido, siendo el puntaje global mínimo de 27 puntos y el puntaje global máximo de 135 puntos. Para mayor detalle presentamos la tabla 2 de operacionalización de la variable dependiente satisfacción laboral.

Tabla 2

Operacionalización de la variable dependiente: Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
Significación de la tarea	Esfuerzo	3, 4, 7, 18,	Preguntas positivas: Total desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Total acuerdo (5)	Muy satisfecho [117-135] Satisfecho [103-116] Promedio [89-102] Insatisfecho [75-88] Muy insatisfecho [27-74]
	Logro	21, 22, 25		
	Equidad	y 26		
Condiciones de trabajo	Ambiente	1, 8, 12,	Preguntas negativas: Total desacuerdo (5) En desacuerdo (4) Indeciso (3) De acuerdo (2) Total acuerdo (1)	
	Comodidad	14, 15, 17,		
	Horario	20, 23 y		
	Relación con la autoridad	27		
Reconocimiento personal/social	Trato con los jefes	6, 11, 13, 19 y 24		
	Trato con los compañeros			
	Valoración			
Beneficios económicos	Expectativas	2, 5, 9, 10		
	Salario	y 16		

Fuente: Palma (2005)

3.3. Población, muestra y muestreo

La población del presente estudio fue conformada por 124 trabajadores de una Unidad Policial de Rímac. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), una población es la agrupación de todos los casos que coinciden con ciertas características. En la tabla 3, se muestra la población estimada de trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

Tabla 3

Población estimada de trabajadores de una Unidad Policial de Rímac

Departamentos	Población
Jefatura	72
DEPARLP	17
DEPASPEN	12
DEPSGP	23
TOTAL	124

Fuente: Parte diario de una Unidad Policial de Rímac (2021)

En relación a los criterios de inclusión, según Castiglia (2000) están constituidos por la agrupación de características primordiales relacionadas con el problema que originó el estudio. Bajo esta premisa en el presente estudio, se incluyó a todos los trabajadores de una Unidad Policial del Rímac, sean estos efectivos policiales, empleados civiles o personal CAS PNP, que voluntariamente aceptaron participar mediante consentimiento informado.

De igual modo, para Castiglia (2000) los criterios de exclusión se formulan para controlar las variables que no están en estudio, pero tienen relación con la variable en investigación y que pueden influir en las conclusiones. Por este motivo, en la presente investigación se excluyó a todo aquel trabajador que no formaba parte de la Unidad Policial del Rímac y en algunos casos a aquellos trabajadores que se encontraban participando del programa y que dejaron de asistir a más del 80% de las sesiones programadas y a aquellos trabajadores que no desearon participar de la investigación.

Cabe significar, que en el presente estudio la muestra fue conformada por 30 trabajadores dados de forma intencional por el investigador, verificando que los integrantes de la muestra posean características comunes. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), pocas veces es factible evaluar a la población en su conjunto, por lo que seleccionamos u obtenemos una muestra y, desde este subconjunto se pretende que sea un fiel reflejo del total de la población. En la tabla 4, se precisa la caracterización de la muestra.

Tabla 4

Caracterización de la muestra:

Variable	Descripción	Cantidad	Porcentaje
Sexo	masculino	14	46.67
	femenino	16	53.33
Edad	22 - 30	12	40.00
	31 - 40	8	26.67
	41 -50	4	13.33
	50 a más	6	20.00
Ocupación	jefatura	6	20.00
	departamento administrativo	7	23.33
	departamento de asistencia al pensionista	9	30.00
	departamento de sistematización de gestión al pensionista	8	26.67
Tiempo laboral	parcial	12	40.00
	permanente	18	60.00

Fuente: elaboración propia

Del mismo modo, en la presente investigación la técnica estadística de muestreo es dirigida o no probabilística. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), es el subconjunto de la población en la que la selección de los integrantes no se condiciona a una probabilidad, sino a la naturaleza del estudio o el propósito

del investigador. Por tal motivo, en el presente estudio el proceso de muestreo fue de manera intencional, es decir, se tuvo un conocimiento previo de la población investigada.

Por último, la unidad de análisis para el presente estudio fue conformada por cada uno de los 30 trabajadores seleccionados del total de la población que forman parte de una Unidad Policial de Rímac. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la unidad de análisis señala quiénes serán medidos, en otras palabras, los casos o integrantes en los cuales finalmente se va a aplicar la herramienta de medición.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente estudio se optó por la encuesta como técnica para recopilar la información. Según Gomez (2012), la encuesta es una opción viable para obtener una recopilación masiva de datos, basado en el diseño y aplicación de ciertas interrogantes orientadas a adquirir determinados datos. Las encuestas son entonces una herramienta para conocer las características de un grupo de personas.

Asimismo, se empleó como instrumento el cuestionario estandarizado denominado Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), elaborado por Palma (2005), aplicado de manera virtual a través de la herramienta informática Google Form, el mismo que fue desarrollado durante los meses de junio a julio del 2021, en la cual participaron 30 trabajadores de una Unidad Policial de Rímac; mediante este cuestionario, se midieron 4 aspectos de la satisfacción laboral con un total de 27 preguntas (17 positivos y 10 negativos): (a) Significación de la Tarea, que se refiere a la oportunidad que tienen los trabajadores de realizar actividades que son importantes para su autorrealización; (b) Condiciones de Trabajo, relacionando con los factores generales que afectan el trabajo diario; (c) Reconocimiento personal/social, valoración del grado de complacencia en la relación con otros miembros de la organización, y cómo se ve esta relación dentro de la organización; finalmente, (d) Beneficios económicos, que están relacionados con la voluntad de trabajar en base a una remuneración o como incentivos económicos adicionales por el trabajo realizado. El cuestionario hace uso de la escala psicométrica tipo

Likert de cinco alternativas con puntaje del uno al cinco: 1 Total desacuerdo; 2 En desacuerdo; 3 Indeciso; 4 De acuerdo; y 5 Total acuerdo. Cabe precisar, que las interrogantes negativas presentan puntaje invertido, siendo el puntaje global mínimo de 27 puntos y el puntaje global máximo de 135 puntos. Según Bernal (2010), el cuestionario es una agrupación de interrogantes que se elaboran con el objetivo de obtener datos de los individuos. La tabla 5, presenta la relación de preguntas positivas y negativas del instrumento de investigación.

Tabla 5

Relación de preguntas positivas y negativas de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Clasificación	Ítems
Positivo	1, 3, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26 y 27
Negativo	2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19 y 24

Fuente: Palma (2005).

Respecto a la ficha técnica del instrumento, fue establecida de la siguiente manera:

Denominación:	Nivel de opiniones Satisfacción Laboral - SPC
Diseñado por:	Palma (2005)
Origen:	Perú
Aplicación:	Personal o grupal / digitalizado o físico
Duración de la evaluación:	(5´) formato computarizado, (15´) formato físico.
Administración:	Empleados con vínculo contractual de dependencia.
Puntuación:	Digitalizada
Trascendencia:	Coeficiente total satisfacción Factores componentes (04) <ul style="list-style-type: none"> • Significación de la tarea • Condiciones de trabajo • Reconocimiento personal/social • Beneficios económicos

Empleo:	Evaluación institucional
Validez de constructo:	Prueba de esfericidad de Bartlett (análisis factorial $X^2=560,210$)
Validez de contenido:	Lawshe (1,00)
Fiabilidad:	0.84 según Alfa de Cronbach
Herramientas:	CD/ Encuesta/ Manual.

3.5. Procedimientos

Para este apartado, en primer lugar, mediante Carta de Presentación expedida por la Universidad César Vallejo, se solicitó la autorización del Jefe de Unidad de la Dependencia Policial en la cual se realizó la investigación; posterior a ello, antes de iniciar las sesiones experimentales se aplicó el pre test al grupo de estudio, el mismo que fue plasmado en formato digital a través del formulario de Google Form, conteniendo los 27 ítems del instrumento Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) (Palma, 2005). Luego se procedió a desarrollar las 16 sesiones de aprendizajes en temas relacionados a comunicación asertiva, liderazgo, motivación, trabajo en equipo, Google Drive y Google Form que formaron parte del Programa “AHG”, orientados en mejorar el grado de satisfacción laboral de los trabajadores de una Unidad Policial. Al finalizar, se aplicó el post test con el fin de dejar en evidencia que el programa “AHG” influye en la satisfacción laboral y sus dimensiones, resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico, descriptivo e inferencial con la prueba de Wilcoxon.

3.6. Método de análisis de datos

Para llevar a cabo esta investigación, primero se usó el programa Excel, para consolidar la información recopilada mediante el pre y post-test, y facilitar la aplicación de los estadísticos.

En segundo lugar, mediante la prueba estadística de Wilcoxon se realizó el método de análisis de datos, para ello, se procedió a organizar y ordenar los datos recopilados mediante la lista de cotejo. Asimismo, se utilizó el software SPSS versión 26. La prueba de intervalos con signo Wilcoxon es un estadístico no paramétrico usado para contrastar la media de dos muestras vinculadas y

establecer si entre ellas existen diferencias (Quispe et al., 2019).

Respecto a la variable dependiente, fue cualitativa ordinal y se usó la prueba de normalidad de Shapiro - Wilks, debido a que la muestra es igual a 30 ($n = 30$), el nivel de significancia del resultado es $p > 0.05$, por lo que se opta por el estadístico no paramétrico Test de Wilcoxon, lo que permitió medir al grupo experimental aplicando las pruebas de pre-test y post-test.

3.7. Aspectos éticos

Los datos obtenidos en la investigación no han sido modificados subjetivamente, sino que procuraron explicar de forma objetiva y veraz la situación real. Además, las fuentes de información citadas total o parcialmente en la realidad problemática, antecedentes o teorías relacionadas, no fueron alterados. Se mantuvo la confidencialidad y se respetó la privacidad de quienes participaron en la investigación; asimismo, el entrevistado tuvo un claro entendimiento del propósito y alcance de la investigación. Cabe precisar que el presente estudio es inédito, original, al haberse contemplado los parámetros establecidos por la universidad.

IV. Resultados

Tabla 6

Satisfacción laboral en trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, antes y después de la aplicación del programa “AHG”

Satisfacción laboral	Pretest		Postest	
	N	%	N	%
Muy insatisfecho	2	6,7	0	0,0
Insatisfecho	2	6,7	0	0,0
Promedio	8	26,7	4	13,3
Satisfecho	12	40,0	14	46,7
Muy satisfecho	6	20,0	12	40,0
Total	30	100,0	30	100,0

Tal como se aprecia en la tabla 6, antes de la aplicación del programa “AHG” hubo principalmente un 40,0% de trabajadores que tuvo satisfacción laboral en una Unidad Policial de Rímac. Le continúa el 26,7% que tuvo una satisfacción promedio; mientras que el 20,0% tuvo mucha satisfacción; el 6,75 tuvo insatisfacción y el otro 6,7% tuvo mucha insatisfacción. Por su parte, después de la aplicación del programa “AHG” se observa que la cantidad de trabajadores satisfechos aumentó hasta 46,7%; mientras que el 40,0% tuvo mucha satisfacción y el 13,3% tuvo satisfacción promedio.

Tabla 7

Satisfacción por la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, antes y después de la aplicación del programa “AHG”

D1: Significación de la tarea	Pretest		Postest	
	N	%	N	%
Muy insatisfecho	1	3,3	0	0,0
Insatisfecho	1	3,3	0	0,0
Promedio	9	30,0	6	20,0
Satisfecho	6	20,0	5	16,7
Muy satisfecho	13	43,3	19	63,3
Total	30	100,0	30	100,0

En la tabla 7, se evidencia que antes de la aplicación del programa “AHG” el 43,3% de los trabajadores tuvo mucha satisfacción por la significación de su tarea en una Unidad Policial de Rímac. A su vez el 30,0% tuvo satisfacción promedio; el 20,0% tuvo satisfacción; el 3,3% tuvo insatisfacción y el otro 3,3% tuvo mucha insatisfacción. Por su parte, luego de la aplicación del programa “AHG”, de manera predominante, el 63,3% de los trabajadores tuvo mucha satisfacción. Le continúa el 20,0% que tuvo satisfacción promedio; mientras que el 16,7% tuvo satisfacción.

Tabla 8

Satisfacción por las condiciones de trabajo en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, antes y después de la aplicación del programa “AHG”

D2: Condiciones de trabajo	Pretest		Postest	
	N	%	N	%
Muy insatisfecho	0	0,0	0	0,0
Insatisfecho	4	13,3	1	3,3
Promedio	11	36,7	8	26,7
Satisfecho	12	40,0	14	46,7
Muy satisfecho	3	10,0	7	23,3
Total	30	100,0	30	100,0

Se evidencia en la tabla 8, que antes de la aplicación del programa “AHG” el 40,0% de los trabajadores tuvo satisfacción por la comodidad de sus condiciones de trabajo en una Unidad Policial de Rímac. Le continúa el 36,7% que tuvo satisfacción promedio; el 13,3% que tuvo insatisfacción; y el 10,0% que tuvo mucha satisfacción. Por su parte, después de la aplicación del programa “AHG” se aprecia que el 46,7% tuvo satisfacción por la comodidad de sus condiciones de trabajo; mientras que el 26,7% tuvo satisfacción promedio; el 23,3% tuvo mucha satisfacción; y únicamente el 3,3% tuvo insatisfacción.

Tabla 9

Satisfacción por el reconocimiento personal/social en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, antes y después de la aplicación del programa “AHG”

D3: Reconocimiento personal/social	Pretest		Postest	
	N	%	N	%
Muy insatisfecho	3	10,0	0	0,0
Insatisfecho	5	16,7	2	6,7
Promedio	13	43,3	16	53,3
Satisfecho	6	20,0	3	10,0
Muy satisfecho	3	10,0	9	30,0
Total	30	100,0	30	100,0

Se evidencia en la tabla 9, que antes de la aplicación del programa “AHG” el 43,3% de los trabajadores tuvo satisfacción promedio por haber recibido reconocimiento personal/social. Le sigue el 20,0% que tuvo satisfacción; el 16,7% que tuvo insatisfacción; el 10,0% que tuvo mucha satisfacción; y el otro 10,0% que tuvo mucha insatisfacción. Por su parte, después de haber realizado la aplicación del programa “AHG” se observa que el 53,3% tuvo satisfacción promedio; el 30,0% tuvo mucha satisfacción; el 10,0% tuvo satisfacción; y el restante 6,7% tuvo insatisfacción.

Tabla 10

Satisfacción por los beneficios económicos en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, antes y después de la aplicación del programa “AHG”

D4: Beneficios económicos	Pretest		Posttest	
	N	%	N	%
Muy insatisfecho	0	0,0	0	0,0
Insatisfecho	4	13,3	0	0,0
Promedio	7	23,3	6	20,0
Satisfecho	8	26,7	5	16,7
Muy satisfecho	11	36,7	19	63,3
Total	30	100,0	30	100,0

De acuerdo a la tabla 10, se observa que antes de la aplicación del programa “AHG” el 36,7% de los trabajadores tuvo mucha satisfacción en cuanto a los beneficios económicos que percibe. A su vez, el 26,7% tuvo satisfacción; el 23,3% tuvo satisfacción promedio; y el 13,3% se mostró insatisfecho. Por su parte, después de la aplicación del programa “AHG” se observa que, de forma predominante, el 63,3% de los trabajadores se mostró muy satisfecho con los beneficios económicos que percibe; mientras que el 20,0% mostró una satisfacción promedio; y el 16,75% tuvo satisfacción.

Evaluación de la distribución normal

Hipótesis alterna: La satisfacción laboral y sus dimensiones no mostraron puntajes que se distribuyen de manera normal.

Hipótesis nula: La satisfacción laboral y sus dimensiones mostraron puntajes que se distribuyen de manera normal.

Nivel de significancia: Nivel de significancia de 0.05 (5% de margen de error).

Prueba utilizada: Prueba de Shapiro-Wilk al evaluar menos de 50 datos.

Tabla 11*Pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk*

Fases		Shapiro-Wilk		
		W calculado	Grados de libertad	Valor p
Pre test	Satisfacción laboral	0,877	30	0,002
	D1: Significación de la tarea	0,820	30	0,000
	D2: Condiciones de trabajo	0,877	30	0,002
	D3: Reconocimiento personal/social	0,911	30	0,016
	D4: Beneficios económicos	0,844	30	0,000
Post test	Satisfacción laboral	0,787	30	0,000
	D1: Significación de la tarea	0,670	30	0,000
	D2: Condiciones de trabajo	0,857	30	0,001
	D3: Reconocimiento personal/social	0,777	30	0,000
	D4: Beneficios económicos	0,670	30	0,000

En la tabla 11, se aprecia que tanto la variable Satisfacción laboral como sus dimensiones tuvieron valores p por debajo del nivel de significancia de 0,05. Por lo cual corresponde indicar que la satisfacción laboral y sus dimensiones no muestran puntajes que se distribuyen de manera normal. Ello indica que resulta adecuado utilizar la prueba de Wilcoxon para realizar la contrastación de las hipótesis de investigación.

Contrastación de la hipótesis general

Hipótesis alterna: El programa “AHG” influye en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

Hipótesis nula: El programa “AHG” no influye en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

Nivel de significancia y Z teórico: Nivel de significancia de 0.05 (5% de margen de error) y Z teórico de -1,96.

Prueba utilizada: Prueba de Wilcoxon

Tabla 12

Prueba^a de Wilcoxon sobre la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

N	Z calculado	Valor p
30	-3,038 ^b	0,002

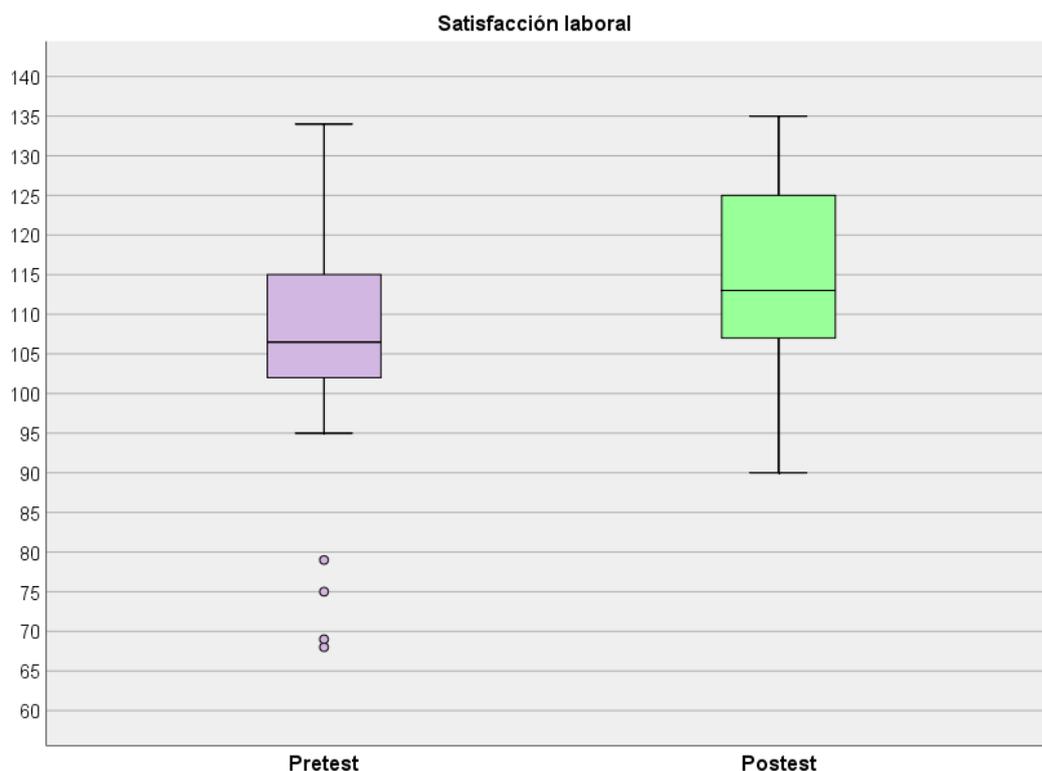
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

De acuerdo al resultado que se muestra en la tabla 12, de la contrastación de hipótesis general se permite indicar que al haberse obtenido un valor p de 0,002 ($p < 0,05$) y un Z calculado de -3,038 ($Z \text{ calculado} < Z \text{ teórico de } -1,96$) se debe rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, estadísticamente el programa “AHG” influye en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

Figura 1

Puntajes sobre la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, antes y después de la aplicación del programa “AHG”



Tal como se aprecia en la figura 1, según el gráfico de cajas y bigotes los puntajes sobre Satisfacción laboral dados por los trabajadores indicaron que en el pretest el valor mínimo atípico fue de 68 mientras que en postest aumentó hasta 90. Por su parte, la mediana en el pretest fue de 106,5; mientras que en el postest aumentó hasta 113. A su vez el percentil 25 y el 75 en el pretest fueron de 102 y 115 respectivamente; mientras que en el postest los percentiles 25 y 75 aumentaron hasta 107 y 125 respectivamente.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Hipótesis alterna: El programa “AHG” influye en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

Hipótesis nula: El programa “AHG” no influye en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

Nivel de significancia y Z teórico: Nivel de significancia de 0.05 (5% de margen de error) y Z teórico de -1,96.

Prueba utilizada: Prueba de Wilcoxon

Tabla 13

Prueba^a de Wilcoxon sobre la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

N	Z calculado	Valor p
30	-2,087 ^b	0,037

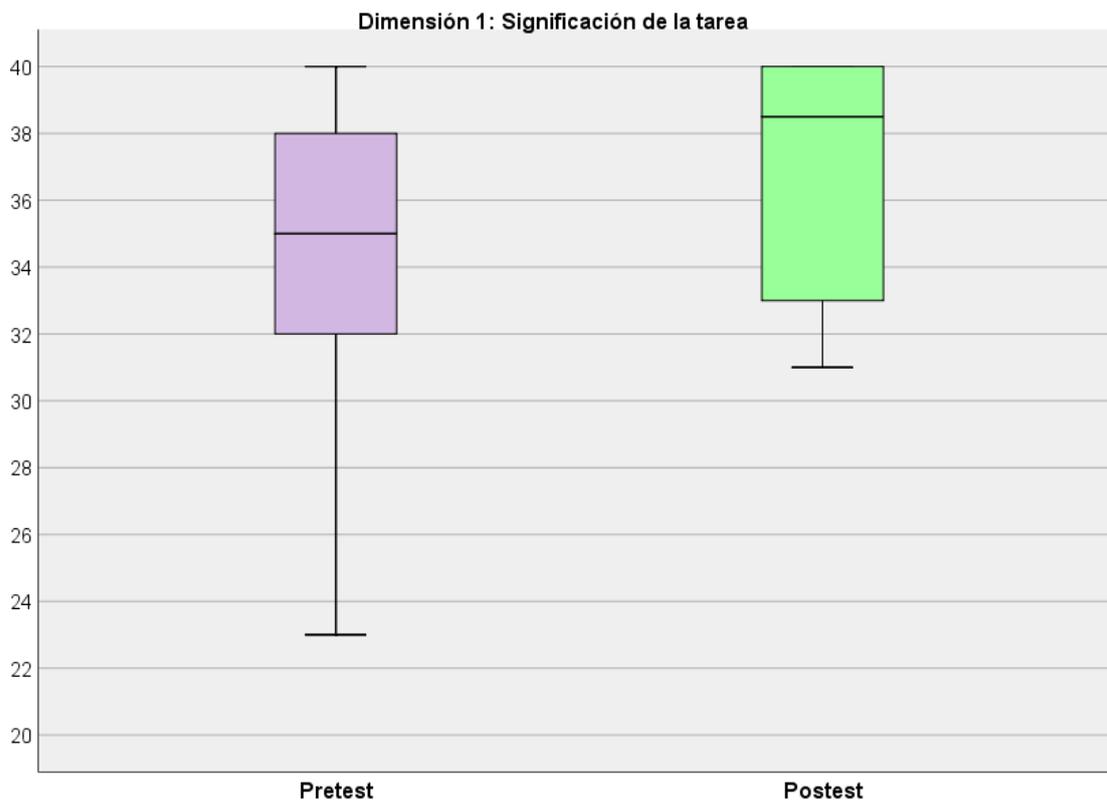
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

La tabla 13, presenta los resultados de la contrastación de hipótesis específica 1, en la cual se obtuvo un valor p de 0,037 ($p < 0,05$) y un Z calculado de -2,087 (Z calculado < Z teórico de -1,96), por lo que se rechaza la hipótesis nula. Ello indica que estadísticamente el programa “AHG” influye en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

Figura 2

Puntajes sobre la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, antes y después de la aplicación del programa “AHG”



De acuerdo con la figura 2, en el gráfico de cajas y bigotes los puntajes sobre la dimensión Significación de la tarea efectuados por los trabajadores mostraron que en el pretest el valor mínimo fue de 23 mientras que en postest aumentó hasta 31. Asimismo, la mediana en el pretest fue de 35,5; mientras que en el postest aumentó hasta 38,5. Por otro lado, el percentil 25 en el pretest fue de 32; mientras que en el postest fue de 33. A su vez sobre el percentil 75, se aprecia que en el pretest fue de 38; mientras que en el postest fue de 40.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Hipótesis alterna: El programa “AHG” influye en las condiciones de trabajo en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

Hipótesis nula: El programa “AHG” no influye en las condiciones de trabajo en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

Nivel de significancia y Z teórico: Nivel de significancia de 0.05 (5% de margen de error) y Z teórico de -1,96.

Tabla 14

Prueba^a de Wilcoxon sobre las condiciones de trabajo en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

N	Z calculado	Valor p
30	-2,051 ^b	0,040

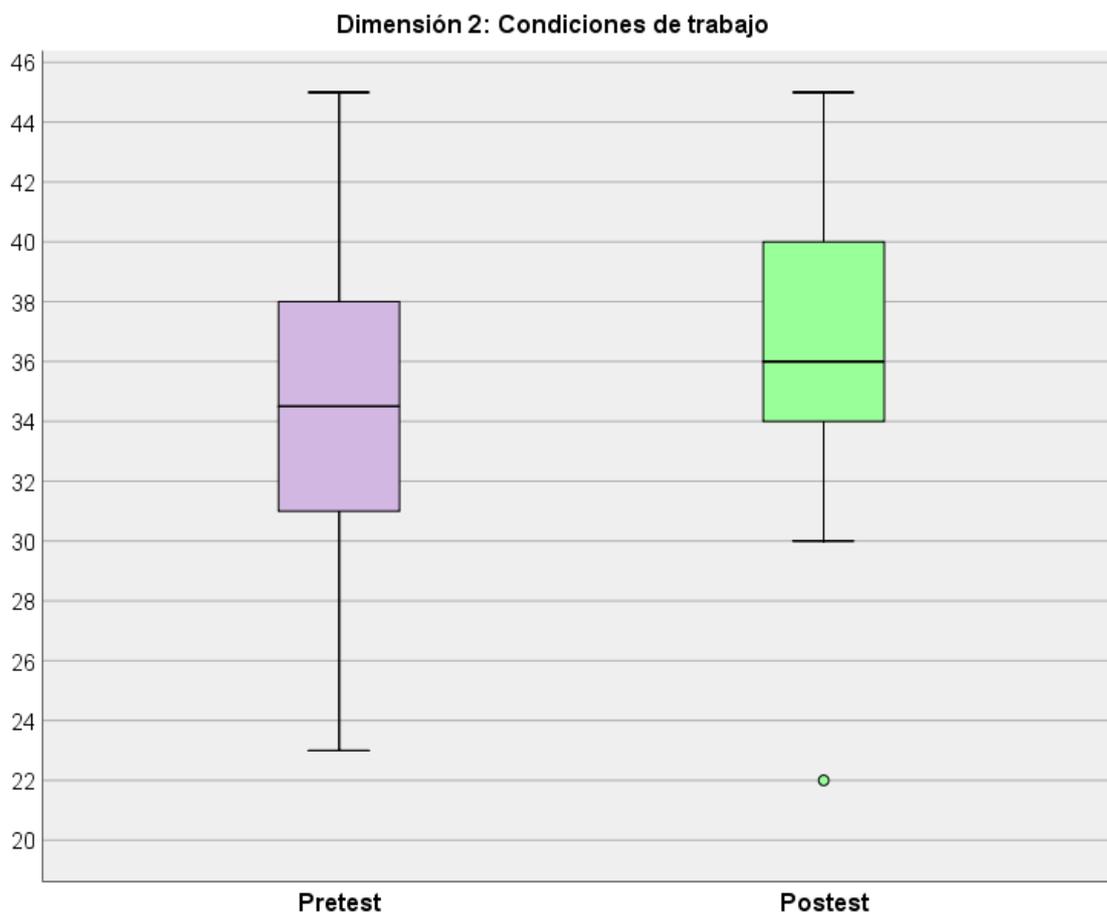
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Habiéndose realizado la contrastación de hipótesis específica 2, la tabla 14, evidencia que se obtuvo un valor p de 0,040 ($p < 0,05$) y un Z calculado de -2,051 ($Z \text{ calculado} < Z \text{ teórico de } -1,96$); de manera que se debe rechazar la hipótesis nula. Esto indica que estadísticamente el programa “AHG” influye en las condiciones de trabajo en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

Figura 3

Puntajes sobre las condiciones de trabajo en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, antes y después de la aplicación del programa “AHG”



De acuerdo a la figura 3, en el gráfico de cajas y bigotes se aprecia que los puntajes sobre la dimensión Condiciones de trabajo en el pretest mostraron una mediana de 34,5; mientras que en el postest la mediana aumentó hasta 36. Asimismo, los valores sobre el percentil 25 y el 75 en el pretest fueron de 31 y 38 respectivamente; mientras que en el postest los percentiles 25 y 75 aumentaron hasta 34 y 40 respectivamente.

Contrastación de la hipótesis específica 3

Hipótesis alterna: El programa “AHG” influye en el reconocimiento personal/social en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

Hipótesis nula: El programa “AHG” no influye en el reconocimiento personal/social en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

Nivel de significancia y Z teórico: Nivel de significancia de 0.05 (5% de margen de error) y Z teórico de -1,96.

Tabla 15

Prueba^a de Wilcoxon sobre el reconocimiento personal/social en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

N	Z calculado	Valor p
30	-2,123 ^b	0,034

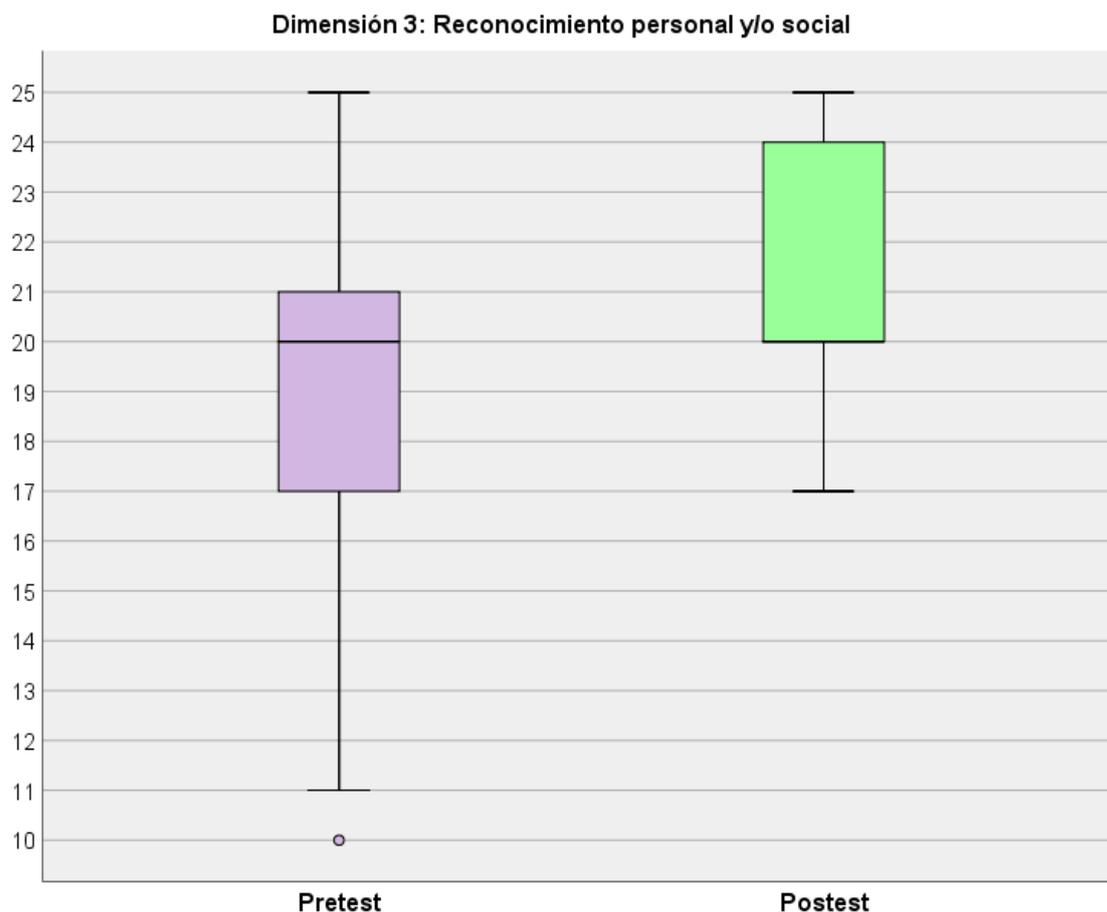
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

De acuerdo a la tabla 15, según el resultado de la contrastación de hipótesis específica 3, la prueba de Wilcoxon dio un valor p de 0,034 ($p < 0,05$) y un Z calculado de -2,123 ($Z \text{ calculado} < Z \text{ teórico de } -1,96$), por lo cual se debe rechazar la hipótesis nula. Ello indica que estadísticamente el programa “AHG” influye en el reconocimiento personal/social en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

Figura 4

Puntajes sobre el reconocimiento personal/social en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, antes y después de la aplicación del programa “AHG”



Tal como se aprecia en la figura 4, en el gráfico de cajas y bigotes los puntajes sobre la dimensión Reconocimiento personal/social tuvieron un valor mínimo atípico de 10; mientras que en el posttest el valor mínimo aumentó hasta 17. Por su parte, los valores sobre el percentil 25 y el 75 en el pretest fueron de 17 y 21 respectivamente; mientras que en el posttest los percentiles 25 y 75 aumentaron hasta 20 y 24 respectivamente.

Contrastación de la hipótesis específica 4

Hipótesis alterna: El programa “AHG” influye en los beneficios económicos en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

Hipótesis nula: El programa “AHG” no influye en los beneficios económicos en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

Nivel de significancia y Z teórico: Nivel de significancia de 0.05 (5% de margen de error) y Z teórico de -1,96.

Tabla 16

Prueba^a de Wilcoxon sobre los beneficios económicos en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

N	Z calculado	Valor p
30	-2,038 ^b	0,042

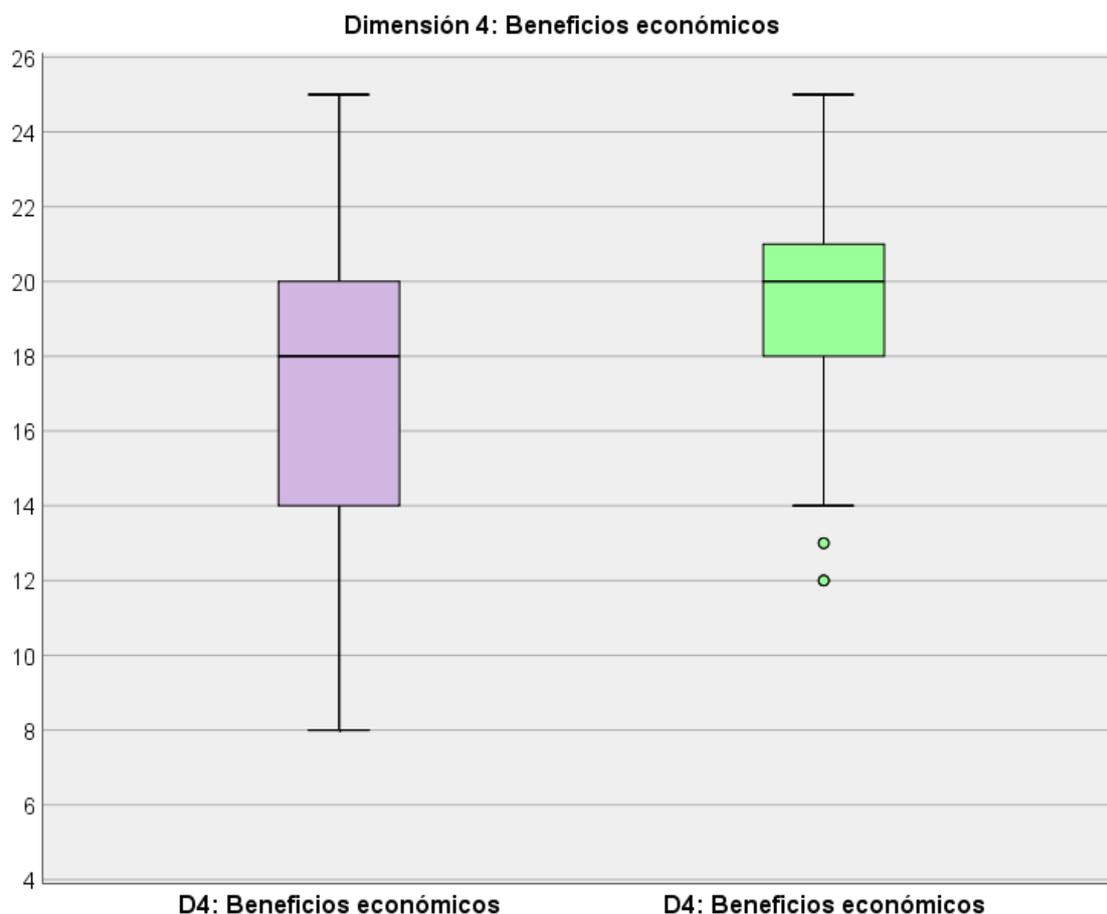
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Según la tabla 16, la contrastación de hipótesis específica 4, obtuvo un valor p de 0,042 ($p < 0,05$) y un Z calculado de -2,038 ($Z \text{ calculado} < Z \text{ teórico de } -1,96$), por lo que se debe rechazar la hipótesis nula. Ello indica que estadísticamente el programa “AHG” influye en los beneficios económicos en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

Figura 5

Puntajes sobre los beneficios económicos en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, antes y después de la aplicación del programa “AHG”



De acuerdo a la figura 5, en el gráfico de cajas y bigotes los puntajes sobre la dimensión Beneficios económicos en el pretest tuvieron el valor mínimo fue de 8 mientras que en postest aumentó hasta el valor atípico de 12. Asimismo, la mediana en el pretest fue de 18; mientras que en el postest aumentó hasta 20. Por otro lado, el percentil 25 y el percentil 75 en el pretest fue de 14 y 20 respectivamente; mientras que en el postest el percentil 25 y 75 aumentaron hasta 18 y 21 respectivamente.

V. Discusión

En este apartado, se analizaron e interpretaron los resultados descriptivos e inferenciales de la variable dependiente y de cada una de sus dimensiones, comparándolos con los resultados de otras investigaciones consideradas en los antecedentes, así como su vínculo con las teorías detalladas en el marco teórico.

Los estudios realizados por diferentes investigadores para evaluar la satisfacción laboral, señalan que la variable está estrechamente relacionada con el compromiso y la productividad (Feris & Castro, 2013; Holguin & Contreras, 2020; Armstrong & Taylor, 2014).

Según Palma (2005), la satisfacción laboral se conceptualiza como una predisposición parcialmente fija hacia las funciones que ejecuta el empleado en su lugar de trabajo, basadas en valores y creencias adquiridos a través de su aprendizaje profesional. De igual modo, Mundia (2019) define la satisfacción laboral como una fuente de motivación interna que alienta a los empleados a ser diligentes y eficientes, contribuyendo en la felicidad, bienestar y lealtad de los trabajadores.

Para la Organización Mundial de la Salud (2010), un ambiente de trabajo saludable es el lugar donde todos aúnan esfuerzos para lograr un propósito en común de bienestar y salud para los empleados y la sociedad. Esto provee a todos los integrantes de la fuerza laboral las condiciones psicológicas, físicas, organizativas y sociales para proteger y promover la seguridad y el bienestar. Lo que hace que los jefes y empleados sean cada vez más capaces de controlar y mejorar su salud, volverse más enérgicos, más activos y más felices. Asimismo, Baquero et al. (2019), refieren que actualmente una de las materias con mayor relevancia en la psicología laboral y organizacional es la satisfacción laboral.

En ese sentido, en la presente investigación se pudo determinar que antes de la aplicación del programa "AHG" hubo principalmente un 40,0% de trabajadores que tuvo satisfacción laboral en una Unidad Policial de Rímac. Le continúa el 26,7% que tuvo una satisfacción promedio; mientras que el 20,0% tuvo mucha satisfacción; el 6,75 tuvo insatisfacción y el otro 6,7% tuvo mucha insatisfacción. Resultados que concuerdan con Ruíz (2020), en su investigación clima institucional

y satisfacción en el trabajo en empleados del Municipio de Sanagorán, donde el 90% está en un nivel “casi siempre” y el 10% en un nivel “siempre”, consecuentemente los trabajadores de la municipalidad sostienen que casi siempre tienen satisfacción laboral.

Asimismo, en el presente estudio los resultados demostraron que después de la aplicación del programa “AHG” se observa que la cantidad de trabajadores satisfechos aumentó hasta 46,7%; mientras que el 40,0% tuvo mucha satisfacción y el 13,3% tuvo satisfacción promedio. Situación que se asemeja a los resultados obtenidos por Bazalar & Choquehuanca (2020), en su estudio satisfacción laboral de los trabajadores en una universidad nacional, donde la tasa de aprobación es mayor (68,3%), en este caso la tasa de aprobación más baja se da en condiciones laborales, llegando al 49,5%, que sigue siendo muy alta. Esto explicaría el hecho de que la universidad se está desarrollando, pero sus condiciones de funcionamiento son incompatibles con dicho crecimiento.

Por otro lado, en la presente investigación de acuerdo con el resultado de la contrastación de hipótesis general, se permite indicar que al haberse obtenido un valor p de 0,002 ($p < 0,05$) y un Z calculado de -3,038 (Z calculado $< Z$ teórico de -1,96) se debe rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, estadísticamente el programa “AHG” influye en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac. Resultados que difieren con el estudio satisfacción laboral en profesionales sanitarios: desde el estudio comparativo del trabajo social hasta las sugerencias de intervención, presentado por Vallellano (2020); en el cual, el puntaje de satisfacción laboral del grupo de trabajadores sociales ($DT = 16.04$, $M = 67.73$) es menor que el de las maestras de primaria ($p = .001$), ($DT = 9.04$, $M = 82.94$), pero no significativamente menor que los educadores sociales ($p = .768$), ($DT = 11.70$, $M = 70.78$). Por otro lado, el puntaje de satisfacción laboral del grupo de educadores sociales también es notablemente menor que el del conjunto de maestras de primaria ($p = .001$). A partir de estas dos hipótesis propuestas, los resultados parecen indicar que, en comparación con las maestras de primaria, los trabajadores sociales y los educadores afirman que soportan más cargas psicológicas en el trabajo y están menos satisfechos con sus carreras.

Se hace necesario señalar que, según el instrumento de investigación aplicado al presente estudio, la variable satisfacción laboral considera como primera dimensión la significación de la tarea, definida como la disposición al trabajo basado en atribuciones relacionadas a que la labor personal logra sentido de esfuerzo, logro, equidad y/o contribución material (Palma, 2005).

Otros estudios desarrollados sobre esta dimensión, refieren que cuanto más importante es un trabajo para el bienestar subjetivo general, más comprometida está la persona con el proceso laboral y obviamente este compromiso favorece a la institución (Soboleva, 2020). En este sentido, Tentama et al. (2019), mencionan que la satisfacción en el trabajo asume un rol importante en el incremento de la productividad, para ello debe incluir aspectos como cantidad de trabajo, calidad del trabajo, puntualidad en el trabajo, eficacia del trabajo, independencia del trabajo y compromiso laboral, tanto directa como indirectamente. Bayona et al. (2020) nos dice que es importante que los trabajadores valoren sus puestos y sus tareas, no sólo para obtener una mayor satisfacción laboral, sino también para lograr un mejor rendimiento en el trabajo. Sin embargo, Ramhit (2019) refiere que cuando un empleado realiza más tareas que están fuera de la descripción del puesto, menor será su satisfacción con el trabajo. Del mismo modo, cuando un empleado es consciente de que sus perspectivas de carrera son limitadas, la satisfacción en el trabajo disminuye.

En cuanto a los resultados obtenidos en la dimensión significación de la tarea del presente estudio, se evidenció que luego de aplicar el programa "AHG", de manera predominante, el 63,3% de los trabajadores tuvo mucha satisfacción. Le continúa el 20,0% que tuvo satisfacción promedio; mientras que el 16,7% tuvo satisfacción. Resultados que difieren con Mendoza (2021), en su investigación determinantes de la satisfacción en el trabajo según los empleados de una entidad del Estado en el rubro de la salud, donde en relación a la significación con la tarea, se encuentra insatisfecho el 23.3%, en el nivel indiferente el 75.2% y en el nivel satisfecho solo el 1.5% de los empleados.

No obstante, según el resultado de la contrastación de hipótesis específica 1 de la presente investigación, se obtuvo un valor p de 0,037 ($p < 0,05$) y un Z

calculado de -2,087 (Z calculado $<$ Z teórico de -1,96), lo que conlleva a rechazar la hipótesis nula. Ello indica que estadísticamente el programa “AHG” influye en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac. Similar condición presentó Guerrero (2020), en la contrastación de hipótesis entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en empresas de servicios de Guayaquil, con resultados (0.608; p -valor $<$ 0.05), evidenciando que el vínculo entre dichas variables es significativa y positiva.

Siguiendo la línea de las dimensiones establecidas según el instrumento de investigación, tenemos las condiciones de trabajo como segunda dimensión, definida por Palma (2005) como la evaluación del trabajo en base a la existencia de instrucciones, reglamentos o condiciones que regulen las actividades laborales.

La dimensión está altamente relacionada con el estado del ambiente de trabajo, refiriéndose a la calidad, seguridad, limpieza de las instalaciones y otros factores que interfieren en la salud y la tranquilidad de los trabajadores (Acevedo & Contreras, 2021). Según Chiavenato (2000), se refiere a las condiciones ambientales del lugar de trabajo y su entorno. Los ocupantes de este puesto deben adaptarse bien a ellos con el fin de mantener su eficiencia y desempeño laboral. Robbins (1998), menciona que los empleados están interesados en aquel entorno laboral que promueva su bienestar personal. Además, un entorno físico agradable y un diseño apropiado del sitio son los elementos básicos para lograr un buen desempeño en el trabajo y por ende la satisfacción en los empleados. Otro elemento que se debe tomar en cuenta es la cultura organizacional de la entidad, si pensamos que las metas organizacionales y las personas son sistemas de valores y objetivos, y que estos son percibidos por los empleados y expresados a través del ambiente organizacional, también ayudarán a brindar condiciones de trabajo favorables.

En el presente estudio se demostró que en la dimensión condiciones de trabajo el 46,7% tuvo satisfacción; mientras que el 26,7% tuvo satisfacción promedio; el 23,3% tuvo mucha satisfacción; y únicamente el 3,3% tuvo insatisfacción, posterior a la aplicación del programa “AHG”. Lo que no contradeciría a los resultados obtenidos por Neyra (2020), en su investigación

habilidades gerenciales y satisfacción laboral de enfermeras asistenciales en un hospital nacional del Callao, donde se observa que el 53.7% de las enfermeras asistenciales presentaron un nivel medio respecto a la dimensión condiciones del puesto de trabajo, el 32.5% un nivel alto y el 13,8% un nivel bajo.

Asimismo, según la contrastación de hipótesis específica 2 de la presente investigación, se obtuvo un valor p de 0,040 ($p < 0,05$) y un Z calculado de -2,051 (Z calculado $<$ Z teórico de -1,96); de manera que se debe rechazar la hipótesis nula. Esto indica que estadísticamente el programa "AHG" influye en las condiciones de trabajo en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac. Esta contrastación de hipótesis difiere con Pedraza (2018), en su estudio clima organizacional percibido por el capital humano y su vínculo con la satisfacción en el trabajo, donde según los resultados de regresión del método de escalera entre las ocho dimensiones de clima institucional y satisfacción en el trabajo, se determina que el modelo 3 proporciona sobre la variable dependiente la mejor capacidad explicativa e indicador de ajuste (valor $F = 99.489$ con $P_v = 0.000$, r cuadrado ajustado 0.69). En este análisis, se encontró que sólo tres de los ocho componentes de la variable clima institucional tienden a explicar la satisfacción en el trabajo. Los componentes señalados son: ambiente de afecto, identidad y apoyo. Además, se encuentra que el factor identidad es el que más aporta de los tres ($t = 6.16$ con $P_v = 0.000$, coeficiente 0.42). Concluyendo que, con un 69% el modelo tres sustenta la satisfacción general. De similar forma, estos resultados se contradicen con Do Nascimento et al. (2019), en su estudio del diagnóstico de la satisfacción en el trabajo de docente de educación física, en la cual según el género de los docentes de Educación Física se evidenció una diferencia significativa solo con la dimensión de condiciones de trabajo ($p = 0.01$), demostrando que las mujeres estaban más satisfechas que los hombres.

Para la tercera dimensión, el instrumento consideró el reconocimiento personal/social, la misma que según Palma (2005), está basado en el autorreconocimiento o las tendencias de evaluación de las personas relacionadas con el trabajo, sobre los logros en sus labores o por su impacto en los resultados alcanzados.

Otras investigaciones precisan que es un método usado para expresar consideración, incentivar a los trabajadores y fortalecer el comportamiento esperado de la organización, cuyo objetivo es animar a los trabajadores en su puesto de trabajo y evidenciar una adecuada ejecución de sus labores, conllevando al logro de los resultados estimados (Sordo, 2021). Asimismo, Rodríguez (2020), nos dice que el reconocimiento social es una de las claves básicas para lograr un mayor desempeño dentro de una empresa, referirse a la correcta ejecución de las funciones de un trabajador o a sus cualidades positivas, mejorarán su rendimiento en el equipo. Por otro lado, también incrementará su autoestima, motivación y compromiso con el grupo al que pertenece. En este sentido, para Alparslan & Saner (2020) la satisfacción laboral de los empleados que creen que sus talentos son reconocidos por la empresa se verá afectada positivamente. La contribución de empleados altamente satisfechos con el trabajo al éxito de la empresa es inevitable, considerando que siempre que los empleados tengan los trabajos que necesitan y los conocimientos y habilidades que necesitan, pueden aumentar la productividad en el lugar de trabajo.

Pancasila et al. (2020), nos dicen que la recompensa y la satisfacción en el trabajo tienen un gran impacto en el rendimiento y la productividad de un empleado y de la organización. Según Ali & Anwar (2021), existe una gran variedad de recompensas intrínsecas que aumentan la satisfacción y la productividad general de los empleados en relación con el trabajo. Algunas de estas recompensas podrían darse en forma de implicación en la toma de decisiones, participación en el trabajo, autonomía en el trabajo, importancia de la tarea y reconocimiento. Estas recompensas tienen su mérito en la creación de una mano de obra altamente satisfecha.

Es así que en el presente estudio se pudo evidenciar que después de aplicar el programa "AHG", el 53,3% tuvo satisfacción promedio; el 30,0% tuvo mucha satisfacción; el 10,0% tuvo satisfacción; y el restante 6,7% tuvo insatisfacción en la dimensión reconocimiento personal/social. Resultados que discrepan con Benites (2018), en su investigación inteligencia emocional, cultura institucional y satisfacción en el trabajo del personal del Plan Integral Nacional de Bienestar Familiar, donde el 22,49% de las personas están insatisfechas, el 47,34% están casi

satisfechas y sólo el 30,18% están satisfechas. Destacando el nivel de casi satisfecho dentro de sus dimensiones, lo que indica que las condiciones laborales no se cumplen en su totalidad, la empresa y la gerencia son cambiantes, la productividad de los empleados no es reconocida, además de que el comportamiento laboral, los salarios y beneficios no pueden satisfacer sus necesidades.

En cuanto a los resultados de la contrastación de hipótesis específica 3 de la presente investigación, la prueba de Wilcoxon dio un valor p de 0,034 ($p < 0,05$) y un Z calculado de -2,123 (Z calculado $< Z$ teórico de -1,96) conllevando a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Lo que indicó que estadísticamente el programa "AHG" influye en el reconocimiento personal/social en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac. Esto se relacionaría con los resultados obtenidos por Bakka et al. (2019), en su estudio del rol mediador de la satisfacción en el trabajo de los líderes tóxicos e intención de rotación, en la cual según la prueba de Sobel, el efecto mediador de la satisfacción en el trabajo resulta ser estadísticamente significativo entre la falta de aprecio y la intención de rotación ($z = -2,60$, $SE = 0,018$, $p < 0,010$). Siendo además el efecto mediador de la satisfacción en el trabajo estadísticamente significativo entre el estado de ánimo negativo y la intención de cambiar de empleo ($z = -2,01$; $SE = 0,012$, $p < 0,050$).

Por último, tenemos a los beneficios económicos como cuarta dimensión, definido por Palma (2005), como la voluntad de trabajar sobre la base de una remuneración o incentivo económico, producto del esfuerzo ejecutado en las tareas asignadas a los trabajadores.

Otras investigaciones consideran que las organizaciones deben elaborar estrategias de retención y atracción de empleados, que ayuden a aumentar la productividad y que su trabajo constituya una fuente de ingresos permanentes que satisfaga sus necesidades económicas a través de la compensación que reciben (Madero, 2019). Para Herzberg (1968), la compensación económica se refiere a la remuneración que los trabajadores perciben como contraprestación por su trabajo, incluyendo salarios y beneficios sociales y económicos, los cuales están

directamente relacionados con la satisfacción de las necesidades esenciales de los empleados y sus familias.

En el presente estudio se demostró que de forma predominante después de la aplicación del programa “AHG”, el 63,3% de los trabajadores se mostró muy satisfecho con los beneficios económicos que percibe; mientras que el 20,0% mostró una satisfacción promedio; y el 16,75% tuvo satisfacción. Similar situación se dio en la investigación satisfacción en el trabajo y su vínculo con el clima institucional en funcionarios de una universidad pública de Chile, desarrollada por Montoya et al. (2017), en la cual el 92,1% de los empleados están satisfechos, precisando que de este total el 30,7% de empleados están algo satisfechos, el 50,6% de empleados se encuentran bastante satisfechos y sólo un 10,8% está muy satisfecho. Por otro lado, el 90,1% de los directivos pertenecientes a los quintiles II, III y IV, así como el 92,7% de los que pertenecen al quintil V afirman sentirse satisfechos con sus labores en relación al ingreso per cápita.

Finalmente, en la contrastación de hipótesis específica 4 de la presente investigación, se obtuvo un valor p de 0,042 ($p < 0,05$) y un Z calculado de -2,038 ($Z \text{ calculado} < Z \text{ teórico de } -1,96$); por lo que se debe rechazar la hipótesis nula. Ello indica que estadísticamente el programa “AHG” influye en los beneficios económicos en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac. Resultados que difieren a los obtenidos por González (2020), en la dimensión salario de la investigación satisfacción en el trabajo, bienestar laboral y salud en enfermeras de un centro de salud del sector público español, alcanzando $p = 0.00$; $H = 19.37$ (satisfacción general), $p = 0.00$; $H = 14.71$ (satisfacción intrínseca) y $p = 0.00$; $H = 22.33$ (satisfacción extrínseca).

VI. Conclusiones

1. La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del programa "AHG" en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac. En ese sentido, de acuerdo al resultado de la contrastación de hipótesis general, se permite indicar que al haberse obtenido un valor p de 0,002 ($p < 0,05$) y un Z calculado de -3,038 ($Z \text{ calculado} < Z \text{ teórica de } -1,96$) se debe rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que el programa "AHG" influye en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.
2. Teniendo en cuenta que el primer objetivo específico del presente estudio fue determinar la influencia del programa "AHG" en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac. Por otro lado, al haberse obtenido como resultado de la contrastación de hipótesis específica 1, un valor p de 0,037 ($p < 0,05$) y un Z calculado de -2,087 ($Z \text{ calculado} < Z \text{ teórica de } -1,96$), se rechaza la hipótesis nula. Se concluye, que el programa "AHG" influye en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.
3. Considerando que el segundo objetivo específico de la presente investigación se orientó en determinar la influencia del programa "AHG" en las condiciones de trabajo en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac. Asimismo, según el resultado de la contrastación de hipótesis específica 2, en la cual se obtuvo un valor p de 0,040 ($p < 0,05$) y un Z calculado de -2,051 ($Z \text{ calculado} < Z \text{ teórico de } -1,96$), permitió rechazar la hipótesis nula. Por ende, se concluye que estadísticamente el programa "AHG" influye en las condiciones de trabajo en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.
4. En relación al tercer objetivo específico del presente estudio, éste se enfocó en determinar la influencia del programa "AHG" en el reconocimiento personal/social en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac. No obstante, de acuerdo al resultado de la contrastación de hipótesis específica 3, la prueba de Wilcoxon dio un valor p de 0,034 ($p < 0,05$) y un Z calculado

de -2,123 (Z calculado $<$ Z teórico de -1,96), lo que conllevó a rechazar la hipótesis nula. Por consiguiente, se concluye que el programa “AHG” influye en el reconocimiento personal/social en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

5. Finalmente, el cuarto objetivo específico de la presente investigación se enmarcó en determinar la influencia del programa “AHG” en los beneficios económicos en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac. Por otra parte, según la contrastación de hipótesis específica 4, al obtenerse un valor p de 0,042 ($p < 0,05$) y un Z calculado de -2,038 (Z calculado $<$ Z teórico de -1,96), se debe rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, el programa “AHG” influye en los beneficios económicos en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

VII. Recomendaciones

1. Se recomienda al Jefe de la Unidad Policial en la cual se llevó a cabo el presente estudio, utilizar este programa como una herramienta de gestión para abordar la satisfacción laboral, toda vez que los resultados fueron positivos y contribuyeron en potenciar los rangos de satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac. En esta misma línea, se recomienda difundir estos resultados a otras unidades policiales a nivel nacional, considerándose que su aplicación coadyuvará a incrementar la productividad y el compromiso de sus trabajadores, resultados que se reflejarán en la mejora de la percepción que tiene la ciudadana respecto a la imagen institucional como bien jurídico protegido por la Institución Policial.
2. Tomándose en cuenta que diversas investigaciones han comprobado que existe un vínculo directo entre la mejora de los resultados institucionales con la satisfacción de sus trabajadores. Por otro lado, al haberse logrado resultados positivos en cuanto a la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac; se recomienda, desarrollar mecanismos que fomenten e involucren la participación de los empleados en los acuerdos y toma de decisiones institucionales, teniendo en consideración que aquellos trabajadores que conocen que su función forma parte de un objetivo general, se esfuerzan por realizar mejor su trabajo.
3. En cuanto a las condiciones de trabajo, se recomienda que se establezca un cronograma de mantenimiento periódico y preventivo de los equipos de cómputo y fotocopiadoras, a fin de maximizar su utilidad y facilitar los medios necesarios e indispensables a los trabajadores para el cumplimiento de las funciones. Por otro lado, se recomienda que se promueva la participación de todos los trabajadores en la conservación del orden y limpieza de su área de labores y de la Unidad Policial, considerando el reducido personal que desempeña estas funciones.
4. Se recomienda establecer una política transversal de reconocimiento personal/social, que estos sean permanentes independientemente del periodo de gestión o asignación de un nuevo Jefe de Unidad. Por otro lado,

al haberse obtenido resultados positivos que contribuyeron en mejorar los niveles de reconocimiento personal/social en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, se recomienda que estos resultados sean difundidos a otras Unidades de la Policía Nacional del Perú, tomándose en cuenta que un trabajador cuando siente que su quehacer y el esfuerzo que pone de manifiesto, es valorado, automáticamente se siente más comprometido y satisfecho con sus funciones.

5. Considerando que las instituciones del sector público, al margen del régimen laboral que las rigen, no están facultadas para realizar gastos por concepto de horas adicionales de labores que sobrepasen la jornada ordinaria diaria o semanal; sin embargo, al haberse logrado resultados positivos en cuanto a beneficios económicos; se recomienda, establecer un programa de incentivos laborales no económicos, que consiste en satisfacer otras necesidades de los trabajadores más allá del sueldo, por ejemplo el acceso a una capacitación continua, flexibilidad horaria como el trabajo remoto un día a la semana o tener un horario que permita al trabajador optimizar el tiempo según su propio criterio, o el hecho de ofrecer un día libre tras la finalización de una tarea que ha supuesto un gran esfuerzo. De lo expresado, resulta necesario señalar que la confianza depositada por la institución en sus trabajadores no sólo incrementa su motivación sino también su nivel de compromiso, de responsabilidad y, en consecuencia, un mejor ambiente laboral.
6. Por último, considerando que el presente estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, se recomienda desarrollarla también bajo el enfoque de una investigación mixta, lo que permitiría tener un estudio más completo y detallado sobre estas variables. Asimismo, se recomienda que en futuras investigaciones se adicione al Programa "AHG" otras dimensiones que ayuden a mejorar los niveles de satisfacción laboral en sus trabajadores. Finalmente, a modo de resumen se recomienda utilizar esta investigación como base para futuros estudios sobre satisfacción laboral en los trabajadores de las instituciones policiales a nivel nacional.

Referencias

- Acevedo & Contreras (2021). Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10064/1/IV_PG_MRHGO_TE_Acevedo_Contreras_2021.pdf
- Ali & Anwar (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30. <https://dx.doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Alparslan & Saner (2020). The Influence of Sustainable Talent Management on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Moderating Role of In-service Training. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 69. https://www.rcis.ro/images/documente/rcis69_06.pdf
- Ander-Egg (2001). *El trabajo en equipo*. 1ª. Edición. Editorial Progreso. <http://shorturl.at/hzCJQ>
- Armstrong & Taylor (2014). The SAGE handbook of human resource management. In *The SAGE Handbook of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.4135/9780857021496>
- Bakkal et al. (2019). Toxic leadership and turnover intention: Mediating role of job satisfaction. *Revista de cercetare si interventie sociala*, 66, 88. <https://doi.org/10.33788/rcis.66.6>
- Baquero et al. (2019). Authentic leadership and job satisfaction: A fuzzy-set qualitative comparative analysis (fsQCA). *Sustainability (Switzerland)*, 11(8), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su11082412>
- Bayona, Caballer & Peiró (2020). The relationship between knowledge characteristics' fit and job satisfaction and job performance: The mediating role of work engagement. *Sustainability*, 12(6), 2336. <https://doi.org/10.3390/su12062336>

- Bazalar & Choquehuanca (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun*, 1(2), 35-51. <http://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/12/12>
- Benites (2018). Inteligencia emocional, cultura organizacional y satisfacción laboral según los trabajadores del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar, de Pueblo Libre, 2016. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21215>
- Beltran (2021). *Liderazgo: La influencia positiva*. BoD-Books on Demand. <http://shorturl.at/aotS0>
- Bernal (2010). Metodología de la Investigación (Tercera edición ed.). *La Sabana, Colombia: Pearson*. <http://shorturl.at/kAEU6>
- Bruce y Nyland (2011), Elton Mayo and the Deification of Human Relations. *Organization Studies*, 32(3), 383-405. <http://shorturl.at/zACR4>
- Do Nascimento et al. (2019). Evaluación de la satisfacción laboral de profesores de Educación Física. *Pensar en Movimiento: Revista de ciencias del ejercicio y la salud*, 17(2). <http://shorturl.at/jtADR>
- Duche et al. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24. <http://shorturl.at/vyPT3>
- Castiglia (2000). Requisitos metodológicos y estadísticos para publicaciones científicas: Parte I. *Revista de la Asociación Argentina de Ortopedia y Traumatología*, 66(1), 70-74. <http://shorturl.at/oCFIV>
- Castro & Feris (2012). *La importancia de la satisfacción laboral y el clima organizacional para un buen desempeño en la organización* (Bachelor's thesis, Universidad de la Sabana). <http://shorturl.at/jJKRU>
- Chiavenato (2000). La organización. *Introducción a la Teoría General de la Organización*. 8ª. Edición. Bogotá: Mc Graw Hill. <http://shorturl.at/ahiwV>
- Fayol (1916). Teoría clásica de la Administración. *Francia*. <http://shorturl.at/otIUUV>

- Gómez (2012). Metodología de la investigación (1a. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/2019>
- González & Nóbile (2020). Frederick W. Taylor y Henri Fayol. <https://shorturl.at/chnzY>
- González (2020). Satisfacción laboral, bienestar en el trabajo y salud en enfermeras de la sanidad pública española. <https://helvia.uco.es/handle/10396/20353>
- Guerrero (2020). Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de empresas de servicio-Guayaquil. <http://shorturl.at/ayHN7>
- Hee et al. (2020). Factors influencing job satisfaction among academic staffs. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(2), 285–291. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i2.20509>
- Hernández & Mendoza (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *México. McGrawHill*. <http://shorturl.at/pyBT4>
- Herzberg (1968). *One more time: How do you motivate employees* (Vol. 65). Boston, MA: Harvard Business Review. <http://shorturl.at/fnLPS>
- Herzberg (1954). La teoría de la motivación-higiene. <http://shorturl.at/ovLPW>
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la Investigación. Sexta edición. Editorial McGRAW-HILL. *México*. <http://shorturl.at/npADT>
- Hernández et al. (2013). Epistemología dialógica de las ciencias administrativas. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 9(17), 48-57.
- Holguin & Contreras (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(2). <http://shorturl.at/kzBMU>
- Khan et al. (2020). Probing the Effects of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction with Interaction of Organizational Learning Culture. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020930771>

- Madero (2019). La teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción laboral de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
- Marin & Placencia (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Márquez (2002). Satisfacción laboral. *Boletín electrónico AEG, publicación abril. Asociación de Egresados y Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú.*
- Mayo (1927). La Teoría de las Relaciones Humanas, también denominada Escuela Humanística de la Administración.
- Mazón (2021). La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral de las instituciones educativas. *Sinergia Académica*, 4(1), 41-70. <http://www.sinergiaacademica.com/index.php/sa/article/view/50/283>
- Medina et al. (2021). Satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en colaboradores de gobiernos locales de Arequipa. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 25(108), 4-11. <http://shorturl.at/swCS5>
- Mendoza (2021). Determinantes de la satisfacción laboral según los colaboradores de una institución pública de salud, Lima–2020. <http://shorturl.at/uwyLU>
- Montoya et al. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>
- Muijs (2004). *Doing quantitative research in education: With SPSS*. Sage. <https://dx.doi.org/10.4135/9781849209014>
- Mundia (2019). Satisfaction with work-related achievements in Brunei public and private sector employees. *Cogent Business and Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1664191>

- Neyra (2020). Habilidades gerenciales y satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao–2019. <http://shorturl.at/nowE0>
- Organización Panamericana de la Salud (2015). Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025. <http://shorturl.at/rtwBR>
- Palma (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pancasila et al. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(6), 387-397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Park & Ramos (2018). The Level of Job Satisfaction as Indicator of Work Value-Fulfillment Trend in Higher Education Systems. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 112, 43–56. <https://doi.org/10.14257/ijast.2018.112.05>
- Pedraza (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. <http://hdl.handle.net/10567/2149>
- Pindek et al. (2021). Workdays are not created equal: Job satisfaction and job stressors across the workweek. *Human Relations*, 74(9), 1447-1472. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0018726720924444>
- Quispe et al., (2019). Estadística no paramétrica aplicada a la investigación científica con software SPSS, MINITAB Y EXCEL. *Enfoque práctico. Colombia. Editorial EIDEC*. <http://shorturl.at/z2678>
- Raab (2020). Workplace Perception and Job Satisfaction of Older Workers. *Journal of Happiness Studies*, 21(3), 943–963. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00109-7>
- Ramhit (2019). The impact of job description and career prospect on job satisfaction: A quantitative study in mauritius. *SA Journal of Human Resource*

Management, 17, 1–8. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1092>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (13ª. Ed). México Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. <http://shorturl.at/wFS14>

Robbins, S. P. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Pearson educación. <http://shorturl.at/ntwNR>

Rodriguez (2020). Reconocimiento social: concepto, tipos, importancia y ejemplos. Lifereder. <https://www.lifereder.com/reconocimiento-social/>.

Ruiz (2020). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagorán de la Provincia Sánchez Carrión-2020. <http://shorturl.at/kqyBQ>

Soboleva (2020). Determinants and the interrelationship between job satisfaction and life satisfaction in Russia. *Monitoring Obshchestvennogo Mneniya: Ekonomicheskie i Sotsial'nye Peremeny*, 155(1), 368–390. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.1.15>

Sordo (2021). Reconocimiento laboral: por qué deberías practicarlo desde hoy. <https://blog.hubspot.es/service/reconocimiento-laboral>

Tash, Ali & Ahmadzadeh (2016). The Effects of Talent Management on Employees Performance in Oil Jam Petrochemical Complex (Oil JPC): The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Economics and Finance*, 8(6), 226. <https://doi.org/10.5539/ijef.v8n6p226>

Taylor (1911). *Administración científica*. Barcelona: Ediciones Orbis. <http://shorturl.at/swC18>

Tentama, Kusuma & Subardjo. (2019). Job satisfaction as a mediating variable in the effect of transformational leadership on performance. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 1082–1089.

<https://doi.org/10.18510/hssr.2019.76158>

- Vallellano (2020). La satisfacción laboral en profesiones asistenciales: de la investigación comparativa en Trabajo Social a una propuesta de intervención. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/59695/1/T41873.pdf>
- Ventura (2021). Gestión administrativa y motivación en la producción de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56452>
- World Health Organization. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. <http://shorturl.at/fwCD1>
- Yslado et al. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(4), 41-49. <http://shorturl.at/mnsl3>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable dependiente: Satisfacción laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/Valores	Nivel/Rango
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral se define como una tendencia o disposición relativamente estable hacia el trabajo, basado en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia profesional (Palma, 2005).	La variable satisfacción laboral, fue abordado mediante la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), elaborado por Palma (2005); la cual consta de 27 preguntas que permitieron medir 4 aspectos: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento personal/social, (d) Beneficios económicos. El cuestionario hace uso de una escala Likert de 5 alternativas con puntajes del 1 al 5: (1) total desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) Indeciso, (4) de acuerdo y (5) total acuerdo. Las preguntas negativas presentan puntaje invertido, el puntaje global mínimo es de 27 puntos y el puntaje global máximo es de 135 puntos.	Significación de la tarea	Esfuerzo Logro Equidad	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26	Preguntas positivas: Total desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Total acuerdo (5) Preguntas negativas: Total desacuerdo (5) En desacuerdo (4) Indeciso (3) De acuerdo (2) Total acuerdo (1)	Muy satisfecho [117-135] Satisfecho [103-116] Promedio [89-102] Insatisfecho [75-88] Muy insatisfecho [27-74]
			Condiciones de trabajo	Ambiente Comodidad Horario Relación con la autoridad	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27		
			Reconocimiento personal/social	Trato con los jefes Trato con los compañeros Valoración	6, 11, 13, 19 y 24		
			Beneficios económicos	Expectativas Salario	2, 5, 9, 10 y 16		

Fuente: Palma (2005)

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Programa “AHG” en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac, 2021.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿En qué medida influye el programa “AHG” en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿En qué medida influye el programa “AHG” en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac?</p> <p>¿En qué medida influye el programa “AHG” en las condiciones de trabajo en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac?</p> <p>¿En qué medida influye el programa “AHG” en el reconocimiento personal/social en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac?</p> <p>¿En qué medida influye el programa “AHG” en los beneficios económicos en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la influencia del programa “AHG” en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la influencia del programa “AHG” en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.</p> <p>Determinar la influencia del programa “AHG” en las condiciones de trabajo en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.</p> <p>Determinar la influencia del programa “AHG” en el reconocimiento personal/social en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.</p> <p>Determinar la influencia del programa “AHG” en los beneficios económicos en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>El programa “AHG” influye en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>El programa “AHG” influye en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.</p> <p>El programa “AHG” influye en las condiciones de trabajo en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.</p> <p>El programa “AHG” influye en el reconocimiento personal/social en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.</p> <p>El programa “AHG” influye en los beneficios económicos en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Programa “AHG”</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>D1 Comunicación asertiva D2 Liderazgo D3 Motivación D4 Trabajo en equipo D5 Uso de Google Drive D6 Uso de Google Form</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>D1 Significación de la tarea D2 Condiciones de trabajo D3 Reconocimiento personal/social D4 Beneficios económicos</p>	<p>PARADIGMA</p> <p>Post positivista</p> <p>TIPO DE ESTUDIO</p> <p>Aplicada</p> <p>DISEÑO</p> <p>Pre experimental</p> <p>MÉTODO</p> <p>Hipotético deductivo</p> <p>ENFOQUE</p> <p>Cuantitativo</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) (Palma, 2005)</p> <p>TECNICA</p> <p>Encuesta</p> <p>PROCESAMIENTO DE DATOS</p> <p>SPSS-26, Microsoft Excel.</p> <p>MÉTODO ESTADÍSTICO</p> <p>Test de Wilcoxon</p>

Anexo 3. Instrumento

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Apellido, Nombre: Sexo: Masculino Femenino

Área de trabajo: Cargo que ocupa: Fecha:

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO TA
 DE ACUERDO A
 INDECISO I
 EN DESACUERDO D
 TOTAL DESACUERDO TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complace los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias..					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Anexo 4. Base de datos

Base de datos pre test Satisfacción laboral

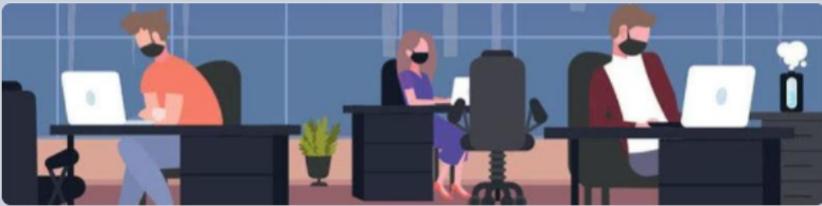
PRE TEST																																
VD: SATISFACCION LABORAL																																
D1: Significación de la tarea								D2: Condiciones de trabajo									D3: Reconocimiento personal y/o social					D4: Beneficios económicos					D1	D2	D3	D4	TOTAL	
N°	P 3	P 4	P 7	P 18	P 21	P 22	P 25	P 26	P 1	P 8	P 12	P 14	P 15	P 17	P 20	P 23	P 27	P 6	P 11	P 13	P 19	P 24	P 2	P 5	P 9	P 10	P 16	D1	D2	D3	D4	TOTAL
1	3	5	5	5	2	3	5	3	2	2	4	4	2	4	2	2	3	2	4	4	2	3	1	1	2	2	2	31	25	15	8	79
2	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	37	32	20	14	103
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	32	35	22	21	110
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	2	3	3	3	4	34	38	17	15	104
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	32	32	18	14	96
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	5	5	5	40	45	20	21	126
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	40	34	24	20	118
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	34	20	20	106
9	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	1	2	2	1	2	5	3	2	3	4	3	2	1	1	2	3	1	30	23	14	8	75
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	40	38	18	18	114
11	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	2	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	5	3	4	3	4	4	37	37	18	18	110
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	32	39	20	18	109
13	4	4	5	5	5	4	5	4	3	2	2	5	2	3	4	3	4	2	4	5	5	1	1	5	4	4	2	36	28	17	16	97
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	32	30	21	19	102
15	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	23	25	11	10	69
16	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	34	36	25	20	115
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	32	34	20	16	102
18	4	5	5	5	2	4	4	4	2	3	4	4	2	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	2	33	31	22	16	102
19	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	35	33	20	14	102
20	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	2	4	5	5	5	2	4	2	4	2	38	34	21	14	107
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	23	11	10	68
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	40	35	22	21	118
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	39	20	20	119
24	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	39	20	20	117
25	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	35	35	20	20	110
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	40	45	24	25	134
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	36	20	20	108
28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	2	2	2	4	2	39	42	23	12	116
29	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	2	5	5	5	2	2	2	2	2	2	4	4	5	5	37	36	10	19	102
30	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	2	3	4	3	4	4	4	2	3	4	2	3	2	2	4	2	3	37	31	14	13	95

Base de datos post test Satisfacción laboral

POST TEST																																
VD: SATISFACCION LABORAL																																
D1: Significación de la tarea								D2: Condiciones de trabajo									D3: Reconocimiento personal y/o social					D4: Beneficios económicos										
N°	P 3	P 4	P 7	P 18	P 21	P 22	P 25	P 26	P 1	P 8	P 12	P 14	P 15	P 17	P 20	P 23	P 27	P 6	P 11	P 13	P 19	P 24	P 2	P 5	P 9	P 10	P 16	D1	D2	D3	D4	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	36	20	20	108
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	40	39	24	24	127
3	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5	4	1	5	3	4	4	1	1	1	4	2	4	31	32	17	12	92
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	40	40	25	21	126
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	32	20	20	109
6	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	1	2	2	2	4	2	38	39	18	12	107
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	3	3	5	4	5	4	40	35	20	21	116
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	38	20	20	117
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	45	25	25	135
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	39	32	18	21	110	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	36	20	20	108
12	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	36	20	20	114
13	5	5	5	4	4	4	5	4	2	2	1	5	2	2	2	2	4	2	4	5	5	4	2	2	2	4	2	36	22	20	12	90
14	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	39	36	19	18	112
15	4	1	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	31	30	18	18	97
16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	5	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	33	33	21	20	107
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	39	20	20	118
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	32	36	19	19	106
19	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	2	2	4	4	33	36	20	14	103
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	34	20	20	106
21	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	1	1	4	3	4	34	32	17	13	96
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	45	25	25	135
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	33	36	21	19	109
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	2	40	42	25	13	120
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	44	25	25	134
26	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	39	34	25	22	120
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40	43	24	20	127
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	45	20	20	125
29	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	37	35	23	19	114
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	45	25	25	135

Anexo 5. Consentimiento informado

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf_5oVSBLPU_F-Sh4W3bzJdmoWnvDXhj-xG_5hLNCfzBIKfhA/viewform?usp=sf_link



Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 2005) - Pre test

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.
El presente cuestionario es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con total libertad y sinceridad.

 susan.tejada86@gmail.com (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#) 

***Obligatorio**

Significación de la tarea

Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. *

TOTAL ACUERDO (TA)

DE ACUERDO (A)

INDECISO (I)

EN DESACUERDO (D)

TOTAL DESACUERDO (TD)

La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. *

TOTAL ACUERDO (TA)

DE ACUERDO (A)

INDECISO (I)

EN DESACUERDO (D)

TOTAL DESACUERDO (TD)

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfkkNEmd0PGg9Galz6MAWmBqHVSnitWGzTjSN7OGz5a6d8sAq/viewform?usp=sf_link



Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 2005) - Post test

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

El presente cuestionario es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con total libertad y sinceridad.

 mtejada24@ucvvirtual.edu.pe (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

Significación de la tarea

Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. *

- TOTAL ACUERDO (TA)
- DE ACUERDO (A)
- INDECISO (I)
- EN DESACUERDO (D)
- TOTAL DESACUERDO (TD)

La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. *

- TOTAL ACUERDO (TA)
- DE ACUERDO (A)
- INDECISO (I)
- EN DESACUERDO (D)
- TOTAL DESACUERDO (TD)

Anexo 6. Programa “AHG”

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1. **SEMESTRE ACADÉMICO** : 2021-1
2. **SESIÓN** : 01
3. **FECHA** : 18 de junio de 2021
4. **INVESTIGADORA** : Magaly Susan Tejada Arenas

II) COMPETENCIA

Determina la influencia del programa “AHG” en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Determina la influencia del programa “AHG” en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.	- Comunicación asertiva - Significación de la tarea	Organizador Gráfico.

IV) ACTITUDES

Demuestra interés, proactividad y participación en el desarrollo del tema.

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">✓ Aplicación del pre test✓ Se informa sobre la competencia a lograr durante el desarrollo del trabajo experimental.✓ Ideas previas sobre la dimensión 1: Comunicación asertiva de la variable independiente: Programa “AHG”.	✓ PPT	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">✓ Leen el módulo✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo✓ Escuchan la exposición del investigador✓ Reajustan y complementan la información✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información	✓ PPT	20 min

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajan en equipos ✓ Evidencian el impacto de la dimensión 1: Comunicación asertiva de la VI: Programa "AHG" en la D1: Significación de la tarea de la variable dependiente: Satisfacción laboral ✓ Responden preguntas de la práctica ✓ Analizan casuísticas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizadores audiovisuales 	15 min

VI) REFERENCIA

- Bakkal et al. (2019). Toxic leadership and turnover intention: Mediating role of job satisfaction. *Revista de cercetare si interventie sociala*, 66, 88. <https://doi.org/10.33788/rcis.66.6>
- Bayona, Caballer & Peiró (2020). The relationship between knowledge characteristics' fit and job satisfaction and job performance: The mediating role of work engagement. *Sustainability*, 12(6), 2336. <https://doi.org/10.3390/su12062336>
- Márquez (2002). Satisfacción laboral. *Boletín electrónico AEG, publicación abril. Asociación de Egresados y Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú.*
- Mazón (2021). La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral de las instituciones educativas. *Sinergia Académica*, 4(1), 41-70. <http://www.sinergiaacademica.com/index.php/sa/article/view/50/283>
- Palma (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. *Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.*
- Ramhit (2019). The impact of job description and career prospect on job satisfaction: A quantitative study in mauritius. *SA Journal of Human Resource Management*, 17, 1–8. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1092>
- Soboleva (2020). Determinants and the interrelationship between job satisfaction and life satisfaction in Russia. *Monitoring Obshchestvennogo Mneniya: Ekonomicheskie i Sotsial'nye Peremeny*, 155(1), 368–390. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.1.15>
- Tentama, Kusuma & Subardjo. (2019). Job satisfaction as a mediating variable in the effect of transformational leadership on performance. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 1082–1089. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.76158>

	MÓDULO	
--	---------------	--

Sesión 1

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Según Palma (2005), se conceptualiza como una predisposición parcialmente fija hacia las funciones que ejecuta el empleado en su lugar de trabajo, estas se basan en valores y creencias adquiridos a través de su aprendizaje profesional.

La satisfacción laboral puede definirse como las sensaciones, actitudes y sentimientos que los seres humanos poseen sobre su trabajo. Las conductas positivas y favorables sobre su trabajo son indicadores de satisfacción laboral, en tanto las conductas negativas y desfavorables revelan insatisfacción laboral (Armstrong & Taylor, 2014). Es la fuente de motivación interna que alienta a los empleados a ser diligentes y eficientes. La satisfacción laboral en los trabajadores contribuye a su felicidad, bienestar y lealtad (Mundia, 2019).

Dimensión 1: Significación de la tarea

Para Palma (2005), es la disposición al trabajo basado en atribuciones relacionadas a que la labor personal logra sentido de esfuerzo, logro, equidad y/o contribución material.

Robbins (2004), refiere que guarda relación con el valor de realizar la tarea y el interés puesto de manifiesto en su ejecución, siendo percibida de manera positiva. Además, Soboleva (2020), menciona que cuanto más importante es un trabajo para el bienestar subjetivo general, más comprometida está la persona con el proceso laboral y obviamente este compromiso favorece a la institución.

Variable Independiente: Programa “AHG”

Definido como un conjunto de dimensiones que permitieron mejorar la percepción que tienen los trabajadores de una Unidad Policial respecto a la satisfacción laboral.

Dimensión 1: Comunicación asertiva

Se basa en una actitud personal positiva al interactuar con los demás, lo que incluye expresar opiniones y evaluaciones, evitando la descalificación, la culpa y la confrontación. Ésta es la forma correcta de interactuar con las personas. Dado que una comunicación segura promueve el control emocional, resulta como una opción para mejorar las relaciones interpersonales, de modo que todos tiendan a participar en un proceso de comunicación efectiva, evitando el desgaste de energía, agotamiento emocional y desmotivación general (Mazón, 2021).

Medios y materiales:

Comunicación asertiva

PROGRAMA "AHG"

Dimensión 1

Significación de la tarea

Presentado por:
Magaly Susan Tejada Arenas

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

OBJETIVO DE LA SESIÓN

GENERAL

Determinar la influencia del programa "AHG" en la **satisfacción laboral** en los trabajadores de una Unidad Policial de Rimac.

ESPECÍFICOS

- 1 Determinar la influencia de la **comunicación asertiva** en la **significación de la tarea** en los trabajadores de una Unidad Policial de Rimac.
- 2 Determinar la influencia del **liderazgo** en la **significación de la tarea** en los trabajadores de una Unidad Policial de Rimac.
- 3 Determinar la influencia de la **motivación** en la **significación de la tarea** en los trabajadores de una Unidad Policial de Rimac.
- 4 Determinar la influencia del **trabajo en equipo** en la **significación de la tarea** en los trabajadores de una Unidad Policial de Rimac.



	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1. **SEMESTRE ACADÉMICO** : 2021-1
2. **SESIÓN** : 02
3. **FECHA** : 19 de junio de 2021
4. **INVESTIGADORA** : Magaly Susan Tejada Arenas

II) COMPETENCIA

Determina la influencia del programa “AHG” en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Determina la influencia del programa “AHG” en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.	- Liderazgo - Significación de la tarea	Organizador Gráfico.

IV) ACTITUDES

Demuestra interés, proactividad y participación en el desarrollo del tema.

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se inicia con la bienvenida a la segunda sesión del Programa y se procede a realizar las actividades previstas. ✓ Ideas previas sobre la dimensión 2: Liderazgo de la variable independiente: Programa “AHG”. 	✓ PPT	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información ✓ Reajustan y complementan la información ✓ Socializan experiencias personales 	✓ PPT	20 min

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajan en equipos para el análisis de casos ✓ Evidencian el impacto de la dimensión 2: Liderazgo de la VI: Programa "AHG" en la D1: Significación de la tarea de la variable dependiente: Satisfacción laboral ✓ Responden preguntas de la práctica ✓ Analizan casuísticas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizadores audiovisuales 	15 min

VI) REFERENCIA

- Bakkal et al. (2019). Toxic leadership and turnover intention: Mediating role of job satisfaction. *Revista de cercetare si interventie sociala*, 66, 88. <https://doi.org/10.33788/rcis.66.6>
- Bayona, Caballer & Peiró (2020). The relationship between knowledge characteristics' fit and job satisfaction and job performance: The mediating role of work engagement. *Sustainability*, 12(6), 2336. <https://doi.org/10.3390/su12062336>
- Beltran (2021). *Liderazgo: La influencia positiva*. BoD-Books on Demand. <http://shorturl.at/aotS0>
- Márquez (2002). Satisfacción laboral. *Boletín electrónico AEG, publicación abril. Asociación de Egresados y Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú*.
- Ramhit (2019). The impact of job description and career prospect on job satisfaction: A quantitative study in mauritius. *SA Journal of Human Resource Management*, 17, 1–8. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1092>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (13ª. Ed). México Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. <http://shorturl.at/wFS14>
- Soboleva (2020). Determinants and the interrelationship between job satisfaction and life satisfaction in Russia. *Monitoring Obshchestvennogo Mneniya: Ekonomicheskie i Sotsial'nye Peremeny*, 155(1), 368–390. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.1.15>
- Tentama, Kusuma & Subardjo. (2019). Job satisfaction as a mediating variable in the effect of transformational leadership on performance. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 1082–1089. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.76158>

	MÓDULO	
--	---------------	--

Sesión 2

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Según Palma (2005), se conceptualiza como una predisposición parcialmente fija hacia las funciones que ejecuta el empleado en su lugar de trabajo, estas se basan en valores y creencias adquiridos a través de su aprendizaje profesional.

La satisfacción laboral puede definirse como las sensaciones, actitudes y sentimientos que los seres humanos poseen sobre su trabajo. Las conductas positivas y favorables sobre su trabajo son indicadores de satisfacción laboral, en tanto las conductas negativas y desfavorables revelan insatisfacción laboral (Armstrong & Taylor, 2014). Es la fuente de motivación interna que alienta a los empleados a ser diligentes y eficientes. La satisfacción laboral en los trabajadores contribuye a su felicidad, bienestar y lealtad (Mundia, 2019).

Dimensión 1: Significación de la tarea

Para Palma (2005), es la disposición al trabajo basado en atribuciones relacionadas a que la labor personal logra sentido de esfuerzo, logro, equidad y/o contribución material.

Robbins (2004), refiere que guarda relación con el valor de realizar la tarea y el interés puesto de manifiesto en su ejecución, siendo percibida de manera positiva. Además, Soboleva (2020), menciona que cuanto más importante es un trabajo para el bienestar subjetivo general, más comprometida está la persona con el proceso laboral y obviamente este compromiso favorece a la institución.

Variable Independiente: Programa “AHG”

Definido como un conjunto de dimensiones que permitieron mejorar la percepción que tienen los trabajadores de una Unidad Policial respecto a la satisfacción laboral.

Dimensión 2: Liderazgo

Conjunto de habilidades de gestión que pueden afectar el comportamiento o la existencia de un individuo o un grupo de personas en un trabajo en particular, e inspirar al equipo a cooperar con entusiasmo para lograr todos sus objetivos y actividades. Se define también como la capacidad de gestionar, observar, tomar la iniciativa, convocar, originar y evaluar de manera efectiva y eficaz un proyecto, ya sea con fines individuales, profesionales u organizacionales (Beltran, 2021).

Medios y materiales:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

OBJETIVO DE LA SESIÓN

GENERAL

Determinar la influencia del programa "AHG" en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rimac.

ESPECÍFICOS

- 1 Determinar la influencia de la comunicación asertiva en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rimac.
- 2 **Determinar la influencia del Liderazgo en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rimac.**
- 3 Determinar la influencia de la motivación en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rimac.
- 4 Determinar la influencia del trabajo en equipo en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rimac.



	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1. **SEMESTRE ACADÉMICO** : 2021-1
2. **SESIÓN** : 03
3. **FECHA** : 21 de junio de 2021
4. **INVESTIGADORA** : Magaly Susan Tejada Arenas

II) COMPETENCIA

Determina la influencia del programa “AHG” en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Determina la influencia del programa “AHG” en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.	- Motivación - Significación de la tarea	Organizador Gráfico.

IV) ACTITUDES

Demuestra interés, proactividad y participación en el desarrollo del tema.

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se inicia con la bienvenida a la tercera sesión del Programa y se procede a realizar las actividades previstas. ✓ Ideas previas sobre la dimensión 3: Motivación de la variable independiente: Programa “AHG”. 	✓ PPT	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información ✓ Reajustan y complementan la información ✓ Socializan experiencias personales 	✓ PPT	20 min

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajan en equipos para el análisis de casos ✓ Evidencian el impacto de la dimensión 3: Motivación de la VI: Programa "AHG" en la D1: Significación de la tarea de la variable dependiente: Satisfacción laboral ✓ Responden preguntas de la práctica ✓ Analizan casuísticas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizadores audiovisuales 	15 min

VI) REFERENCIA

- Bakkal et al. (2019). Toxic leadership and turnover intention: Mediating role of job satisfaction. *Revista de cercetare si interventie sociala*, 66, 88. <https://doi.org/10.33788/rcis.66.6>
- Bayona, Caballer & Peiró (2020). The relationship between knowledge characteristics' fit and job satisfaction and job performance: The mediating role of work engagement. *Sustainability*, 12(6), 2336. <https://doi.org/10.3390/su12062336>
- Marin & Placencia (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Ramhit (2019). The impact of job description and career prospect on job satisfaction: A quantitative study in mauritius. *SA Journal of Human Resource Management*, 17, 1–8. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1092>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (13ª. Ed). México Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. <http://shorturl.at/wFS14>
- Soboleva (2020). Determinants and the interrelationship between job satisfaction and life satisfaction in Russia. *Monitoring Obshchestvennogo Mneniya: Ekonomicheskie i Sotsial'nye Peremeny*, 155(1), 368–390. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.1.15>
- Tentama, Kusuma & Subardjo. (2019). Job satisfaction as a mediating variable in the effect of transformational leadership on performance. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 1082–1089. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.76158>
- Ventura (2021). *Gestión administrativa y motivación en la producción de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA*, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56452>

	MÓDULO	
--	---------------	--

Sesión 3

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Según Palma (2005), se conceptualiza como una predisposición parcialmente fija hacia las funciones que ejecuta el empleado en su lugar de trabajo, estas se basan en valores y creencias adquiridos a través de su aprendizaje profesional.

La satisfacción laboral puede definirse como las sensaciones, actitudes y sentimientos que los seres humanos poseen sobre su trabajo. Las conductas positivas y favorables sobre su trabajo son indicadores de satisfacción laboral, en tanto las conductas negativas y desfavorables revelan insatisfacción laboral (Armstrong & Taylor, 2014). Es la fuente de motivación interna que alienta a los empleados a ser diligentes y eficientes. La satisfacción laboral en los trabajadores contribuye a su felicidad, bienestar y lealtad (Mundia, 2019).

Dimensión 1: Significación de la tarea

Para Palma (2005), es la disposición al trabajo basado en atribuciones relacionadas a que la labor personal logra sentido de esfuerzo, logro, equidad y/o contribución material.

Robbins (2004), refiere que guarda relación con el valor de realizar la tarea y el interés puesto de manifiesto en su ejecución, siendo percibida de manera positiva. Además, Soboleva (2020), menciona que cuanto más importante es un trabajo para el bienestar subjetivo general, más comprometida está la persona con el proceso laboral y obviamente este compromiso favorece a la institución.

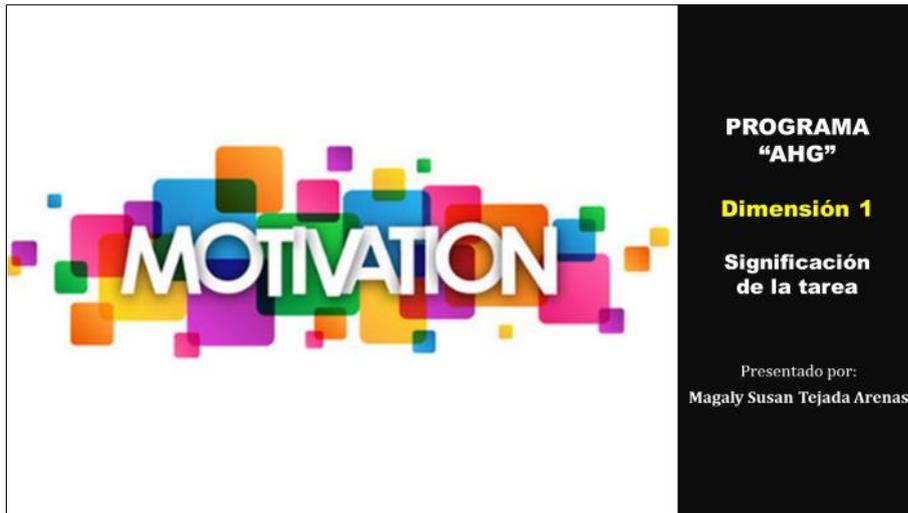
Variable Independiente: Programa “AHG”

Definido como un conjunto de dimensiones que permitieron mejorar la percepción que tienen los trabajadores de una Unidad Policial respecto a la satisfacción laboral.

Dimensión 3: Motivación

Maslow (1982) afirmó que las personas necesitan motivación para afrontar la situación con mayor fuerza, y sienten que son incapaces de responder de acuerdo a sus propios deseos, por lo tanto, la motivación se establece como la energía de arranque para que un individuo tenga la mirada firme en alcanzar sus metas, persistiendo en las cosas realmente importantes como parte de sus objetivos individuales y profesionales (citado por Ventura, 2021).

Medios y materiales:



 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

OBJETIVO DE LA SESIÓN

GENERAL

Determinar la influencia del programa "AHG" en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rimac.

ESPECÍFICOS

- 1 Determinar la influencia de la comunicación asertiva en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rimac.
- 2 Determinar la influencia del liderazgo en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rimac.
- 3 **Determinar la influencia de la motivación en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rimac.**
- 4 Determinar la influencia del trabajo en equipo en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rimac.



	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1. **SEMESTRE ACADÉMICO** : 2021-1
2. **SESIÓN** : 04
3. **FECHA** : 22 de junio de 2021
4. **INVESTIGADORA** : Magaly Susan Tejada Arenas

II) COMPETENCIA

Determina la influencia del programa “AHG” en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Determina la influencia del programa “AHG” en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.	- Trabajo en equipo - Significación de la tarea	Organizador Gráfico.

IV) ACTITUDES

Demuestra interés, proactividad y participación en el desarrollo del tema.

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se inicia con la bienvenida a la cuarta sesión del Programa y se procede a realizar las actividades previstas. ✓ Ideas previas sobre la dimensión 4: Trabajo en equipo de la variable independiente: Programa “AHG”. 	✓ PPT	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información ✓ Reajustan y complementan la información ✓ Socializan experiencias personales 	✓ PPT	20 min

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajan en equipos para el análisis de casos ✓ Evidencian el impacto de la dimensión 4: Trabajo en equipo de la VI: Programa "AHG" en la D1: Significación de la tarea de la variable dependiente: Satisfacción laboral ✓ Responden preguntas de la práctica ✓ Analizan casuísticas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizadores audiovisuales 	15 min

VI) REFERENCIA

Ander-Egg (2001). *El trabajo en equipo*. Editorial Progreso. <http://shorturl.at/hzCJQ>

Bakkal et al. (2019). Toxic leadership and turnover intention: Mediating role of job satisfaction. *Revista de cercetare si interventie sociala*, 66, 88. <https://doi.org/10.33788/rcis.66.6>

Bayona, Caballer & Peiró (2020). The relationship between knowledge characteristics' fit and job satisfaction and job performance: The mediating role of work engagement. *Sustainability*, 12(6), 2336. <https://doi.org/10.3390/su12062336>

Ramhit (2019). The impact of job description and career prospect on job satisfaction: A quantitative study in mauritius. *SA Journal of Human Resource Management*, 17, 1–8. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1092>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (13ª. Ed). México Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. <http://shorturl.at/wFS14>

Soboleva (2020). Determinants and the interrelationship between job satisfaction and life satisfaction in Russia. *Monitoring Obshchestvennogo Mneniya: Ekonomicheskie i Sotsial'nye Peremeny*, 155(1), 368–390. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.1.15>

Tentama, Kusuma & Subardjo. (2019). Job satisfaction as a mediating variable in the effect of transformational leadership on performance. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 1082–1089. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.76158>

	MÓDULO	
--	---------------	--

Sesión 4

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Según Palma (2005), se conceptualiza como una predisposición parcialmente fija hacia las funciones que ejecuta el empleado en su lugar de trabajo, estas se basan en valores y creencias adquiridos a través de su aprendizaje profesional.

La satisfacción laboral puede definirse como las sensaciones, actitudes y sentimientos que los seres humanos poseen sobre su trabajo. Las conductas positivas y favorables sobre su trabajo son indicadores de satisfacción laboral, en tanto las conductas negativas y desfavorables revelan insatisfacción laboral (Armstrong & Taylor, 2014). Es la fuente de motivación interna que alienta a los empleados a ser diligentes y eficientes. La satisfacción laboral en los trabajadores contribuye a su felicidad, bienestar y lealtad (Mundia, 2019).

Dimensión 1: Significación de la tarea

Para Palma (2005), es la disposición al trabajo basado en atribuciones relacionadas a que la labor personal logra sentido de esfuerzo, logro, equidad y/o contribución material.

Robbins (2004), refiere que guarda relación con el valor de realizar la tarea y el interés puesto de manifiesto en su ejecución, siendo percibida de manera positiva. Además, Soboleva (2020), menciona que cuanto más importante es un trabajo para el bienestar subjetivo general, más comprometida está la persona con el proceso laboral y obviamente este compromiso favorece a la institución.

Variable Independiente: Programa “AHG”

Definido como un conjunto de dimensiones que permitieron mejorar la percepción que tienen los trabajadores de una Unidad Policial respecto a la satisfacción laboral.

Dimensión 4: Trabajo en equipo

Formado por un reducido número de individuos que, con juicio y destrezas sumadas, articulan sus talentos para conseguir determinados fines y ejecutar acciones dirigidas a su obtención (Ander-Egg, 2001).

Medios y materiales:

Trabajo en equipo



PROGRAMA "AHG"

Dimensión 1

Significación de la tarea

Presentado por:
Magaly Susan Tejada Arenas

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

OBJETIVO DE LA SESIÓN

GENERAL	
	Determinar la influencia del programa "AHG" en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rimac.

ESPECÍFICOS	
1	Determinar la influencia de la comunicación asertiva en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rimac.
2	Determinar la influencia del liderazgo en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rimac.
3	Determinar la influencia de la motivación en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rimac.
4	Determinar la influencia del trabajo en equipo en la significación de la tarea en los trabajadores de una Unidad Policial de Rimac.



	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1. **SEMESTRE ACADÉMICO** : 2021-1
2. **SESIÓN** : 05
3. **FECHA** : 23 de junio de 2021
4. **INVESTIGADORA** : Magaly Susan Tejada Arenas

II) COMPETENCIA

Determina la influencia del programa “AHG” en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Determina la influencia del programa “AHG” en las condiciones de trabajo en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.	- Comunicación asertiva - Condiciones de trabajo	Organizador Gráfico.

IV) ACTITUDES

Demuestra interés, proactividad y participación en el desarrollo del tema.

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se inicia con la bienvenida a la quinta sesión del Programa y se procede a realizar las actividades previstas. ✓ Ideas previas sobre la dimensión 1: Comunicación asertiva de la variable independiente: Programa “AHG”. 	✓ PPT	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información ✓ Reajustan y complementan la información ✓ Socializan experiencias personales 	✓ PPT	20 min

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajan en equipos para el análisis de casos ✓ Evidencian el impacto de la dimensión 1: Comunicación asertiva de la VI: Programa "AHG" en la D2: Condiciones de trabajo de la variable dependiente: Satisfacción laboral ✓ Responden preguntas de la práctica ✓ Analizan casuísticas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizadores audiovisuales 	15 min

VI) REFERENCIA

Acevedo & Contreras (2021). Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10064/1/IV_PG_MR_HGO_TE_Acevedo_Contreras_2021.pdf

Chiavenato (2000). La organización. *Introducción a la Teoría General de la Organización*. Bogotá: Mc Graw Hill.

Mazón (2021). La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral de las instituciones educativas. *Sinergia Académica*, 4(1), 41-70. <http://www.sinergiaacademica.com/index.php/sa/article/view/50/283>

Robbins, S. P. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Pearson educación. <http://shorturl.at/ntwNR>

	MÓDULO	
--	---------------	--

Sesión 5

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Según Palma (2005), se conceptualiza como una predisposición parcialmente fija hacia las funciones que ejecuta el empleado en su lugar de trabajo, estas se basan en valores y creencias adquiridos a través de su aprendizaje profesional.

La satisfacción laboral puede definirse como las sensaciones, actitudes y sentimientos que los seres humanos poseen sobre su trabajo. Las conductas positivas y favorables sobre su trabajo son indicadores de satisfacción laboral, en tanto las conductas negativas y desfavorables revelan insatisfacción laboral (Armstrong & Taylor, 2014). Es la fuente de motivación interna que alienta a los empleados a ser diligentes y eficientes. La satisfacción laboral en los trabajadores contribuye a su felicidad, bienestar y lealtad (Mundia, 2019).

Dimensión 2: Condiciones de trabajo

Para Palma (2005), es la evaluación del trabajo en base a la existencia de instrucciones, reglamentos o condiciones que regulen las actividades laborales.

La dimensión está altamente relacionada con el estado del ambiente de trabajo, refiriéndose a la calidad, seguridad, limpieza de las instalaciones y otros factores que interfieren en la salud y la tranquilidad de los trabajadores (Acevedo & Contreras, 2021).

Variable Independiente: Programa “AHG”

Definido como un conjunto de dimensiones que permitieron mejorar la percepción que tienen los trabajadores de una Unidad Policial respecto a la satisfacción laboral.

Dimensión 1: Comunicación asertiva

Se basa en una actitud personal positiva al interactuar con los demás, lo que incluye expresar opiniones y evaluaciones, evitando la descalificación, la culpa y la confrontación. Ésta es la forma correcta de interactuar con las personas. Dado que una comunicación segura promueve el control emocional, resulta como una opción para mejorar las relaciones interpersonales, de modo que todos tiendan a participar en un proceso de comunicación efectiva, evitando el desgaste de energía, agotamiento emocional y desmotivación general (Mazón, 2021).

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1. **SEMESTRE ACADÉMICO** : 2021-1
2. **SESIÓN** : 06
3. **FECHA** : 24 de junio de 2021
4. **INVESTIGADORA** : Magaly Susan Tejada Arenas

II) COMPETENCIA

Determina la influencia del programa “AHG” en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Determina la influencia del programa “AHG” en las condiciones de trabajo en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.	- Trabajo en equipo - Condiciones de trabajo	Organizador Gráfico.

IV) ACTITUDES

Demuestra interés, proactividad y participación en el desarrollo del tema.

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se inicia con la bienvenida a la sexta sesión del Programa y se procede a realizar las actividades previstas. ✓ Ideas previas sobre la dimensión 4: Trabajo en equipo de la variable independiente: Programa “AHG”. 	✓ PPT	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información ✓ Reajustan y complementan la información ✓ Socializan experiencias personales 	✓ PPT	20 min

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajan en equipos para el análisis de casos ✓ Evidencian el impacto de la dimensión 4: Trabajo en equipo de la VI: Programa "AHG" en la D2: Condiciones de trabajo de la variable dependiente: Satisfacción laboral ✓ Responden preguntas de la práctica ✓ Analizan casuísticas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizadores audiovisuales 	15 min

VI) REFERENCIA

Acevedo & Contreras (2021). Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10064/1/IV_PG_MR_HGO_TE_Acevedo_Contreras_2021.pdf

Ander-Egg (2001). *El trabajo en equipo*. Editorial Progreso. <http://shorturl.at/hzCJQ>

Chiavenato (2000). La organización. *Introducción a la Teoría General de la Organización*. Bogotá: Mc Graw Hill.

Robbins, S. P. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Pearson educación. <http://shorturl.at/ntwNR>

	MÓDULO	
--	---------------	--

Sesión 6

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Según Palma (2005), se conceptualiza como una predisposición parcialmente fija hacia las funciones que ejecuta el empleado en su lugar de trabajo, estas se basan en valores y creencias adquiridos a través de su aprendizaje profesional.

La satisfacción laboral puede definirse como las sensaciones, actitudes y sentimientos que los seres humanos poseen sobre su trabajo. Las conductas positivas y favorables sobre su trabajo son indicadores de satisfacción laboral, en tanto las conductas negativas y desfavorables revelan insatisfacción laboral (Armstrong & Taylor, 2014). Es la fuente de motivación interna que alienta a los empleados a ser diligentes y eficientes. La satisfacción laboral en los trabajadores contribuye a su felicidad, bienestar y lealtad (Mundia, 2019).

Dimensión 2: Condiciones de trabajo

Para Palma (2005), es la evaluación del trabajo en base a la existencia de instrucciones, reglamentos o condiciones que regulen las actividades laborales.

La dimensión está altamente relacionada con el estado del ambiente de trabajo, refiriéndose a la calidad, seguridad, limpieza de las instalaciones y otros factores que interfieren en la salud y la tranquilidad de los trabajadores (Acevedo & Contreras, 2021).

Variable Independiente: Programa “AHG”

Definido como un conjunto de dimensiones que permitieron mejorar la percepción que tienen los trabajadores de una Unidad Policial respecto a la satisfacción laboral.

Dimensión 4: Trabajo en equipo

Formado por un reducido número de individuos que, con juicio y destrezas sumadas, articulan sus talentos para conseguir determinados fines y ejecutar acciones dirigidas a su obtención (Ander-Egg, 2001).

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1. **SEMESTRE ACADÉMICO** : 2021-1
2. **SESIÓN** : 07
3. **FECHA** : 25 de junio de 2021
4. **INVESTIGADORA** : Magaly Susan Tejada Arenas

II) COMPETENCIA

Determina la influencia del programa “AHG” en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Determina la influencia del programa “AHG” en las condiciones de trabajo en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.	- Google Drive - Condiciones de trabajo	Organizador Gráfico.

IV) ACTITUDES

Demuestra interés, proactividad y participación en el desarrollo del tema.

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se inicia con la bienvenida a la séptima sesión del Programa y se procede a realizar las actividades previstas. ✓ Ideas previas sobre la dimensión 5: Google Drive de la variable independiente: Programa “AHG”. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Zoom ✓ PPT 	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información ✓ Reajustan y complementan la información ✓ Socializan experiencias personales 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plataforma Google Meet ✓ PPT 	20 min

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evidencian el impacto de la dimensión 5: Google Drive de la VI: Programa "AHG" en la D2: Condiciones de trabajo de la variable dependiente: Satisfacción laboral ✓ Taller práctico sobre uso de Google Form 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizadores audiovisuales 	15 min

VI) REFERENCIA

Acevedo & Contreras (2021). Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10064/1/IV_PG_MR_HGO_TE_Acevedo_Contreras_2021.pdf

Chiavenato (2000). La organización. *Introducción a la Teoría General de la Organización*. Bogotá: Mc Graw Hill.

Robbins, S. P. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Pearson educación. <http://shorturl.at/ntwNR>

	MÓDULO	
--	---------------	--

Sesión 7

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Según Palma (2005), se conceptualiza como una predisposición parcialmente fija hacia las funciones que ejecuta el empleado en su lugar de trabajo, estas se basan en valores y creencias adquiridos a través de su aprendizaje profesional.

La satisfacción laboral puede definirse como las sensaciones, actitudes y sentimientos que los seres humanos poseen sobre su trabajo. Las conductas positivas y favorables sobre su trabajo son indicadores de satisfacción laboral, en tanto las conductas negativas y desfavorables revelan insatisfacción laboral (Armstrong & Taylor, 2014). Es la fuente de motivación interna que alienta a los empleados a ser diligentes y eficientes. La satisfacción laboral en los trabajadores contribuye a su felicidad, bienestar y lealtad (Mundia, 2019).

Dimensión 2: Condiciones de trabajo

Para Palma (2005), es la evaluación del trabajo en base a la existencia de instrucciones, reglamentos o condiciones que regulen las actividades laborales.

La dimensión está altamente relacionada con el estado del ambiente de trabajo, refiriéndose a la calidad, seguridad, limpieza de las instalaciones y otros factores que interfieren en la salud y la tranquilidad de los trabajadores (Acevedo & Contreras, 2021).

Variable Independiente: Programa “AHG”

Definido como un conjunto de dimensiones que permitieron mejorar la percepción que tienen los trabajadores de una Unidad Policial respecto a la satisfacción laboral.

Dimensión 5: Google Drive

Es una versión gratuita del servicio de almacenamiento de información de Internet proporcionado por Google, que incluye 15 GB de capacidad de almacenamiento. El mismo, que actúa como un conjunto de programas informáticos o como un software de Open Office, pero que se encuentra en línea y que admite generar archivos de cualquier tipo pudiendo cargarlos y acopiarlos en carpetas y subcarpetas.

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1. **SEMESTRE ACADÉMICO** : 2021-1
2. **SESIÓN** : 08
3. **FECHA** : 26 de junio de 2021
4. **INVESTIGADORA** : Magaly Susan Tejada Arenas

II) COMPETENCIA

Determina la influencia del programa “AHG” en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Determina la influencia del programa “AHG” en las condiciones de trabajo en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.	- Google Form - Condiciones de trabajo	Organizador Gráfico.

IV) ACTITUDES

Demuestra interés, proactividad y participación en el desarrollo del tema.

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se inicia con la bienvenida a la octava sesión del Programa y se procede a realizar las actividades previstas. ✓ Ideas previas sobre la dimensión 6: Google Form de la variable independiente: Programa “AHG”. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Zoom ✓ PPT 	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información ✓ Reajustan y complementan la información ✓ Socializan experiencias personales 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plataforma Google Meet ✓ PPT 	20 min

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evidencian el impacto de la dimensión 6: Google Form de la VI: Programa "AHG" en la D2: Condiciones de trabajo de la variable dependiente: Satisfacción laboral ✓ Taller práctico sobre uso de Google Form 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizadores audiovisuales 	15 min

VI) REFERENCIA

Acevedo & Contreras (2021). Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10064/1/IV_PG_MR_HGO_TE_Acevedo_Contreras_2021.pdf

Chiavenato (2000). La organización. *Introducción a la Teoría General de la Organización*. Bogotá: Mc Graw Hill.

Robbins, S. P. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Pearson educación. <http://shorturl.at/ntwNR>

	MÓDULO	
--	---------------	--

Sesión 8

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Según Palma (2005), se conceptualiza como una predisposición parcialmente fija hacia las funciones que ejecuta el empleado en su lugar de trabajo, estas se basan en valores y creencias adquiridos a través de su aprendizaje profesional.

La satisfacción laboral puede definirse como las sensaciones, actitudes y sentimientos que los seres humanos poseen sobre su trabajo. Las conductas positivas y favorables sobre su trabajo son indicadores de satisfacción laboral, en tanto las conductas negativas y desfavorables revelan insatisfacción laboral (Armstrong & Taylor, 2014). Es la fuente de motivación interna que alienta a los empleados a ser diligentes y eficientes. La satisfacción laboral en los trabajadores contribuye a su felicidad, bienestar y lealtad (Mundia, 2019).

Dimensión 2: Condiciones de trabajo

Para Palma (2005), es la evaluación del trabajo en base a la existencia de instrucciones, reglamentos o condiciones que regulen las actividades laborales.

La dimensión está altamente relacionada con el estado del ambiente de trabajo, refiriéndose a la calidad, seguridad, limpieza de las instalaciones y otros factores que interfieren en la salud y la tranquilidad de los trabajadores (Acevedo & Contreras, 2021).

Variable Independiente: Programa "AHG"

Definido como un conjunto de dimensiones que permitieron mejorar la percepción que tienen los trabajadores de una Unidad Policial respecto a la satisfacción laboral.

Dimensión 6: Google Form

Es una herramienta que nos facilita realizar encuestas, al encontrarse vinculada a Google Spreadsheets (programa de hoja de cálculo compatible con Microsoft Excel) las respuestas son enviadas automáticamente a una hoja de cálculo, facilitando la disponibilidad de información para ser procesados y obtener resultados.

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1. **SEMESTRE ACADÉMICO** : 2021-1
2. **SESIÓN** : 09
3. **FECHA** : 28 de junio de 2021
4. **INVESTIGADORA** : Magaly Susan Tejada Arenas

II) COMPETENCIA

Determina la influencia del programa “AHG” en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Determina la influencia del programa “AHG” en el Reconocimiento personal/ social en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación asertiva - Reconocimiento personal/ social 	Organizador Gráfico.

IV) ACTITUDES

Demuestra interés, proactividad y participación en el desarrollo del tema.

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se inicia con la bienvenida a la novena sesión del Programa y se procede a realizar las actividades previstas. ✓ Ideas previas sobre la dimensión 1: Comunicación asertiva de la variable independiente: Programa “AHG”. 	✓ PPT	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información ✓ Reajustan y complementan la información ✓ Socializan experiencias personales 	✓ PPT	20 min

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajan en equipos para el análisis de casos ✓ Evidencian el impacto de la dimensión 1: Comunicación asertiva de la VI: Programa "AHG" en la D3: Reconocimiento personal/social de la variable dependiente: Satisfacción laboral ✓ Responden preguntas de la práctica ✓ Analizan casuísticas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizadores audiovisuales 	15 min

VI) REFERENCIA

Alparslan & Saner (2020). The Influence of Sustainable Talent Management on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Moderating Role of In-service Training. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 69. https://www.rcis.ro/images/documente/rcis69_06.pdf

Mazón (2021). La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral de las instituciones educativas. *Sinergia Académica*, 4(1), 41-70. <http://www.sinergiaacademica.com/index.php/sa/article/view/50/283>

Rodriguez (2020). Reconocimiento social: concepto, tipos, importancia y ejemplos. Liferder. <https://www.liferder.com/reconocimiento-social/>.

Sordo (2021). Reconocimiento laboral: por qué deberías practicarlo desde hoy. <https://blog.hubspot.es/service/reconocimiento-laboral>

	MÓDULO	
--	---------------	--

Sesión 9

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Según Palma (2005), se conceptualiza como una predisposición parcialmente fija hacia las funciones que ejecuta el empleado en su lugar de trabajo, estas se basan en valores y creencias adquiridos a través de su aprendizaje profesional.

La satisfacción laboral puede definirse como las sensaciones, actitudes y sentimientos que los seres humanos poseen sobre su trabajo. Las conductas positivas y favorables sobre su trabajo son indicadores de satisfacción laboral, en tanto las conductas negativas y desfavorables revelan insatisfacción laboral (Armstrong & Taylor, 2014). Es la fuente de motivación interna que alienta a los empleados a ser diligentes y eficientes. La satisfacción laboral en los trabajadores contribuye a su felicidad, bienestar y lealtad (Mundia, 2019).

Dimensión 3: Reconocimiento personal/social

Para Palma (2005), está basado en el autorreconocimiento o las tendencias de evaluación laboral de las personas relacionadas con el trabajo, sobre los logros laborales o por su impacto en los resultados alcanzados.

Sordo (2021), refiere que es un método usado para expresar consideración, incentivar a los trabajadores y fortalecer el comportamiento esperado de la organización, cuyo objetivo es animar a los trabajadores en su puesto de trabajo y evidenciar una adecuada ejecución de sus labores, conllevando al logro de los resultados estimados.

Variable Independiente: Programa “AHG”

Definido como un conjunto de dimensiones que permitieron mejorar la percepción que tienen los trabajadores de una Unidad Policial respecto a la satisfacción laboral.

Dimensión 1: Comunicación asertiva

Se basa en una actitud personal positiva al interactuar con los demás, lo que incluye expresar opiniones y evaluaciones, evitando la descalificación, la culpa y la confrontación. Ésta es la forma correcta de interactuar con las personas. Dado que una comunicación segura promueve el control emocional, resulta como una opción para mejorar las relaciones interpersonales, de modo que todos tiendan a participar en un proceso de comunicación efectiva, evitando el desgaste de energía, agotamiento emocional y desmotivación general (Mazón, 2021).

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1. **SEMESTRE ACADÉMICO** : 2021-1
2. **SESIÓN** : 10
3. **FECHA** : 29 de junio de 2021
4. **INVESTIGADORA** : Magaly Susan Tejada Arenas

II) COMPETENCIA

Determina la influencia del programa “AHG” en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Determina la influencia del programa “AHG” en el Reconocimiento personal/ social en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Reconocimiento personal/ social 	Organizador Gráfico.

IV) ACTITUDES

Demuestra interés, proactividad y participación en el desarrollo del tema.

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se inicia con la bienvenida a la décima sesión del Programa y se procede a realizar las actividades previstas. ✓ Ideas previas sobre la dimensión 2: Liderazgo de la variable independiente: Programa “AHG”. 	✓ PPT	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información ✓ Reajustan y complementan la información ✓ Socializan experiencias personales 	✓ PPT	20 min

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajan en equipos para el análisis de casos ✓ Evidencian el impacto de la dimensión 2: Liderazgo de la VI: Programa "AHG" en la D3: Reconocimiento personal/social de la variable dependiente: Satisfacción laboral ✓ Responden preguntas de la práctica ✓ Analizan casuísticas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizadores audiovisuales 	15 min

VI) REFERENCIA

Alparslan & Saner (2020). The Influence of Sustainable Talent Management on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Moderating Role of In-service Training. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 69. https://www.rcis.ro/images/documente/rcis69_06.pdf

Beltran (2021). *Liderazgo: La influencia positiva*. BoD-Books on Demand. <http://shorturl.at/aotS0>

Rodriguez (2020). Reconocimiento social: concepto, tipos, importancia y ejemplos. Lifeder. <https://www.lifeder.com/reconocimiento-social/>.

Sordo (2021). Reconocimiento laboral: por qué deberías practicarlo desde hoy. <https://blog.hubspot.es/service/reconocimiento-laboral>

	MÓDULO	
--	---------------	--

Sesión 10

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Según Palma (2005), se conceptualiza como una predisposición parcialmente fija hacia las funciones que ejecuta el empleado en su lugar de trabajo, estas se basan en valores y creencias adquiridos a través de su aprendizaje profesional.

La satisfacción laboral puede definirse como las sensaciones, actitudes y sentimientos que los seres humanos poseen sobre su trabajo. Las conductas positivas y favorables sobre su trabajo son indicadores de satisfacción laboral, en tanto las conductas negativas y desfavorables revelan insatisfacción laboral (Armstrong & Taylor, 2014). Es la fuente de motivación interna que alienta a los empleados a ser diligentes y eficientes. La satisfacción laboral en los trabajadores contribuye a su felicidad, bienestar y lealtad (Mundia, 2019).

Dimensión 3: Reconocimiento personal/social

Para Palma (2005), está basado en el autorreconocimiento o las tendencias de evaluación laboral de las personas relacionadas con el trabajo, sobre los logros laborales o por su impacto en los resultados alcanzados.

Sordo (2021), refiere que es un método usado para expresar consideración, incentivar a los trabajadores y fortalecer el comportamiento esperado de la organización, cuyo objetivo es animar a los trabajadores en su puesto de trabajo y evidenciar una adecuada ejecución de sus labores, conllevando al logro de los resultados estimados.

Variable Independiente: Programa “AHG”

Definido como un conjunto de dimensiones que permitieron mejorar la percepción que tienen los trabajadores de una Unidad Policial respecto a la satisfacción laboral.

Dimensión 2: Liderazgo

Conjunto de habilidades de gestión que pueden afectar el comportamiento o la existencia de un individuo o un grupo de personas en un trabajo en particular, e inspirar al equipo a cooperar con entusiasmo para lograr todos sus objetivos y actividades. Se define también como la capacidad de gestionar, observar, tomar la iniciativa, convocar, originar y evaluar de manera efectiva y eficaz un proyecto, ya sea con fines individuales, profesionales u organizacionales (Beltran, 2021).

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1. **SEMESTRE ACADÉMICO** : 2021-1
2. **SESIÓN** : 11
3. **FECHA** : 30 de junio de 2021
4. **INVESTIGADORA** : Magaly Susan Tejada Arenas

II) COMPETENCIA

Determina la influencia del programa “AHG” en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Determina la influencia del programa “AHG” en el Reconocimiento personal/social en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Reconocimiento personal/social 	Organizador Gráfico.

IV) ACTITUDES

Demuestra interés, proactividad y participación en el desarrollo del tema.

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se inicia con la bienvenida a la décimo primera sesión del Programa y se procede a realizar las actividades previstas. ✓ Ideas previas sobre la dimensión 3: Motivación de la variable independiente: Programa “AHG”. 	✓ PPT	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información ✓ Reajustan y complementan la información ✓ Socializan experiencias personales 	✓ PPT	20 min

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajan en equipos para el análisis de casos ✓ Evidencian el impacto de la dimensión 3: Motivación de la VI: Programa "AHG" en la D3: Reconocimiento personal/social de la variable dependiente: Satisfacción laboral ✓ Responden preguntas de la práctica ✓ Analizan casuísticas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizadores audiovisuales 	15 min

VI) REFERENCIA

Alparslan & Saner (2020). The Influence of Sustainable Talent Management on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Moderating Role of In-service Training. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 69. https://www.rcis.ro/images/documente/rcis69_06.pdf

Marin & Placencia (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>

Rodriguez (2020). Reconocimiento social: concepto, tipos, importancia y ejemplos. Lifeder. <https://www.lifeder.com/reconocimiento-social/>.

Sordo (2021). Reconocimiento laboral: por qué deberías practicarlo desde hoy. <https://blog.hubspot.es/service/reconocimiento-laboral>

Ventura (2021). Gestión administrativa y motivación en la producción de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56452>

	MÓDULO	
--	---------------	--

Sesión 11

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Según Palma (2005), se conceptualiza como una predisposición parcialmente fija hacia las funciones que ejecuta el empleado en su lugar de trabajo, estas se basan en valores y creencias adquiridos a través de su aprendizaje profesional.

La satisfacción laboral puede definirse como las sensaciones, actitudes y sentimientos que los seres humanos poseen sobre su trabajo. Las conductas positivas y favorables sobre su trabajo son indicadores de satisfacción laboral, en tanto las conductas negativas y desfavorables revelan insatisfacción laboral (Armstrong & Taylor, 2014). Es la fuente de motivación interna que alienta a los empleados a ser diligentes y eficientes. La satisfacción laboral en los trabajadores contribuye a su felicidad, bienestar y lealtad (Mundia, 2019).

Dimensión 3: Reconocimiento personal/social

Para Palma (2005), está basado en el autorreconocimiento o las tendencias de evaluación laboral de las personas relacionadas con el trabajo, sobre los logros laborales o por su impacto en los resultados alcanzados.

Sordo (2021), refiere que es un método usado para expresar consideración, incentivar a los trabajadores y fortalecer el comportamiento esperado de la organización, cuyo objetivo es animar a los trabajadores en su puesto de trabajo y evidenciar una adecuada ejecución de sus labores, conllevando al logro de los resultados estimados.

Variable Independiente: Programa “AHG”

Definido como un conjunto de dimensiones que permitieron mejorar la percepción que tienen los trabajadores de una Unidad Policial respecto a la satisfacción laboral.

Dimensión 3: Motivación

Maslow (1982) afirmó que las personas necesitan motivación para afrontar la situación con mayor fuerza, y sienten que son incapaces de responder de acuerdo a sus propios deseos, por lo tanto, la motivación se establece como la energía de arranque para que un individuo tenga la mirada firme en alcanzar sus metas, persistiendo en las cosas realmente importantes como parte de sus objetivos individuales y profesionales (citado por Ventura, 2021).

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1. **SEMESTRE ACADÉMICO** : 2021-1
2. **SESIÓN** : 12
3. **FECHA** : 01 de julio de 2021
4. **INVESTIGADORA** : Magaly Susan Tejada Arenas

II) COMPETENCIA

Determina la influencia del programa “AHG” en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Determina la influencia del programa “AHG” en el Reconocimiento personal/ social en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Reconocimiento personal/ social 	Organizador Gráfico.

IV) ACTITUDES

Demuestra interés, proactividad y participación en el desarrollo del tema.

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se inicia con la bienvenida a la décimo segunda sesión del Programa y se procede a realizar las actividades previstas. ✓ Ideas previas sobre la dimensión 4: Trabajo en equipo de la variable independiente: Programa “AHG”. 	✓ PPT	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información ✓ Reajustan y complementan la información ✓ Socializan experiencias personales 	✓ PPT	20 min

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajan en equipos para el análisis de casos ✓ Evidencian el impacto de la dimensión 4: Trabajo en equipo de la VI: Programa "AHG" en la D3: Reconocimiento personal/social de la variable dependiente: Satisfacción laboral ✓ Responden preguntas de la práctica ✓ Analizan casuísticas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizadores audiovisuales 	15 min

VI) REFERENCIA

Alparslan & Saner (2020). The Influence of Sustainable Talent Management on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Moderating Role of In-service Training. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 69. https://www.rcis.ro/images/documente/rcis69_06.pdf

Ander-Egg (2001). *El trabajo en equipo*. Editorial Progreso. <http://shorturl.at/hzCJQ>

Rodriguez (2020). Reconocimiento social: concepto, tipos, importancia y ejemplos. Lifereder. <https://www.lifereder.com/reconocimiento-social/>.

Sordo (2021). Reconocimiento laboral: por qué deberías practicarlo desde hoy. <https://blog.hubspot.es/service/reconocimiento-laboral>

	MÓDULO	
--	---------------	--

Sesión 12

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Según Palma (2005), se conceptualiza como una predisposición parcialmente fija hacia las funciones que ejecuta el empleado en su lugar de trabajo, estas se basan en valores y creencias adquiridos a través de su aprendizaje profesional.

La satisfacción laboral puede definirse como las sensaciones, actitudes y sentimientos que los seres humanos poseen sobre su trabajo. Las conductas positivas y favorables sobre su trabajo son indicadores de satisfacción laboral, en tanto las conductas negativas y desfavorables revelan insatisfacción laboral (Armstrong & Taylor, 2014). Es la fuente de motivación interna que alienta a los empleados a ser diligentes y eficientes. La satisfacción laboral en los trabajadores contribuye a su felicidad, bienestar y lealtad (Mundia, 2019).

Dimensión 3: Reconocimiento personal/social

Para Palma (2005), está basado en el autorreconocimiento o las tendencias de evaluación laboral de las personas relacionadas con el trabajo, sobre los logros laborales o por su impacto en los resultados alcanzados.

Sordo (2021), refiere que es un método usado para expresar consideración, incentivar a los trabajadores y fortalecer el comportamiento esperado de la organización, cuyo objetivo es animar a los trabajadores en su puesto de trabajo y evidenciar una adecuada ejecución de sus labores, conllevando al logro de los resultados estimados.

Variable Independiente: Programa “AHG”

Definido como un conjunto de dimensiones que permitieron mejorar la percepción que tienen los trabajadores de una Unidad Policial respecto a la satisfacción laboral.

Dimensión 4: Trabajo en equipo

Formado por un reducido número de individuos que, con juicio y destrezas sumadas, articulan sus talentos para conseguir determinados fines y ejecutar acciones dirigidas a su obtención (Ander-Egg, 2001).

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1. **SEMESTRE ACADÉMICO** : 2021-1
2. **SESIÓN** : 13
3. **FECHA** : 02 de julio de 2021
4. **INVESTIGADORA** : Magaly Susan Tejada Arenas

II) COMPETENCIA

Determina la influencia del programa “AHG” en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Determina la influencia del programa “AHG” en los beneficios económicos en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.	- Comunicación asertiva - Beneficios económicos	Organizador Gráfico.

IV) ACTITUDES

Demuestra interés, proactividad y participación en el desarrollo del tema.

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se inicia con la bienvenida a la décimo tercera sesión del Programa y se procede a realizar las actividades previstas. ✓ Ideas previas sobre la dimensión 1: Comunicación asertiva de la variable independiente: Programa “AHG”. 	✓ PPT	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información ✓ Reajustan y complementan la información ✓ Socializan experiencias personales 	✓ PPT	20 min

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajan en equipos para el análisis de casos ✓ Evidencian el impacto de la dimensión 1: Comunicación asertiva de la VI: Programa "AHG" en la D4: Beneficios económicos de la variable dependiente: Satisfacción laboral ✓ Responden preguntas de la práctica ✓ Analizan casuísticas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizadores audiovisuales 	15 min

VI) REFERENCIA

Herzberg (1968). *One more time: How do you motivate employees* (Vol. 65). Boston, MA: Harvard Business Review. <http://shorturl.at/fnLPS>

Madero (2019). La teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción laboral de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>

Mazón (2021). La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral de las instituciones educativas. *Sinergia Académica*, 4(1), 41-70. <http://www.sinergiaacademica.com/index.php/sa/article/view/50/283>

	MÓDULO	
--	---------------	--

Sesión 13

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Según Palma (2005), se conceptualiza como una predisposición parcialmente fija hacia las funciones que ejecuta el empleado en su lugar de trabajo, estas se basan en valores y creencias adquiridos a través de su aprendizaje profesional.

La satisfacción laboral puede definirse como las sensaciones, actitudes y sentimientos que los seres humanos poseen sobre su trabajo. Las conductas positivas y favorables sobre su trabajo son indicadores de satisfacción laboral, en tanto las conductas negativas y desfavorables revelan insatisfacción laboral (Armstrong & Taylor, 2014). Es la fuente de motivación interna que alienta a los empleados a ser diligentes y eficientes. La satisfacción laboral en los trabajadores contribuye a su felicidad, bienestar y lealtad (Mundia, 2019).

Dimensión 4: Beneficios económicos

Para Palma (2005), se define como la voluntad de trabajar sobre la base de una remuneración o incentivo económico, como resultado del esfuerzo ejecutado en las tareas asignadas a los trabajadores.

Madero (2019), manifiesta que las organizaciones deben elaborar estrategias de retención y atracción de empleados, que ayuden a aumentar la productividad y a encontrar una fuente de ingresos permanentes que satisfaga sus necesidades económicas a través de la compensación que reciben.

Variable Independiente: Programa “AHG”

Definido como un conjunto de dimensiones que permitieron mejorar la percepción que tienen los trabajadores de una Unidad Policial respecto a la satisfacción laboral.

Dimensión 1: Comunicación asertiva

Se basa en una actitud personal positiva al interactuar con los demás, lo que incluye expresar opiniones y evaluaciones, evitando la descalificación, la culpa y la confrontación. Ésta es la forma correcta de interactuar con las personas. Dado que una comunicación segura promueve el control emocional, resulta como una opción para mejorar las relaciones interpersonales, de modo que todos tiendan a participar en un proceso de comunicación efectiva, evitando el desgaste de energía, agotamiento emocional y desmotivación general (Mazón, 2021).

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1. **SEMESTRE ACADÉMICO** : 2021-1
2. **SESIÓN** : 14
3. **FECHA** : 03 de julio de 2021
4. **INVESTIGADORA** : Magaly Susan Tejada Arenas

II) COMPETENCIA

Determina la influencia del programa “AHG” en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Determina la influencia del programa “AHG” en los beneficios económicos en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.	- Liderazgo - Beneficios económicos	Organizador Gráfico.

IV) ACTITUDES

Demuestra interés, proactividad y participación en el desarrollo del tema.

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se inicia con la bienvenida a la décimo cuarta sesión del Programa y se procede a realizar las actividades previstas. ✓ Ideas previas sobre la dimensión 2: Liderazgo de la variable independiente: Programa “AHG”. 	✓ PPT	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información ✓ Reajustan y complementan la información ✓ Socializan experiencias personales 	✓ PPT	20 min

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajan en equipos para el análisis de casos ✓ Evidencian el impacto de la dimensión 2: Liderazgo de la VI: Programa "AHG" en la D4: Beneficios económicos de la variable dependiente: Satisfacción laboral ✓ Responden preguntas de la práctica ✓ Analizan casuísticas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizadores audiovisuales 	15 min

VI) REFERENCIA

Beltran (2021). *Liderazgo: La influencia positiva*. BoD-Books on Demand. <http://shorturl.at/aotS0>

Herzberg (1968). *One more time: How do you motivate employees* (Vol. 65). Boston, MA: Harvard Business Review. <http://shorturl.at/fnLPS>

Madero (2019). La teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción laboral de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>

	MÓDULO	
--	---------------	--

Sesión 14

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Según Palma (2005), se conceptualiza como una predisposición parcialmente fija hacia las funciones que ejecuta el empleado en su lugar de trabajo, estas se basan en valores y creencias adquiridos a través de su aprendizaje profesional.

La satisfacción laboral puede definirse como las sensaciones, actitudes y sentimientos que los seres humanos poseen sobre su trabajo. Las conductas positivas y favorables sobre su trabajo son indicadores de satisfacción laboral, en tanto las conductas negativas y desfavorables revelan insatisfacción laboral (Armstrong & Taylor, 2014). Es la fuente de motivación interna que alienta a los empleados a ser diligentes y eficientes. La satisfacción laboral en los trabajadores contribuye a su felicidad, bienestar y lealtad (Mundia, 2019).

Dimensión 4: Beneficios económicos

Para Palma (2005), se define como la voluntad de trabajar sobre la base de una remuneración o incentivo económico, como resultado del esfuerzo ejecutado en las tareas asignadas a los trabajadores.

Madero (2019), manifiesta que las organizaciones deben elaborar estrategias de retención y atracción de empleados, que ayuden a aumentar la productividad y a encontrar una fuente de ingresos permanentes que satisfaga sus necesidades económicas a través de la compensación que reciben.

Variable Independiente: Programa “AHG”

Definido como un conjunto de dimensiones que permitieron mejorar la percepción que tienen los trabajadores de una Unidad Policial respecto a la satisfacción laboral.

Dimensión 2: Liderazgo

Conjunto de habilidades de gestión que pueden afectar el comportamiento o la existencia de un individuo o un grupo de personas en un trabajo en particular, e inspirar al equipo a cooperar con entusiasmo para lograr todos sus objetivos y actividades. Se define también como la capacidad de gestionar, observar, tomar la iniciativa, convocar, originar y evaluar de manera efectiva y eficaz un proyecto, ya sea con fines individuales, profesionales u organizacionales (Beltran, 2021).

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1. **SEMESTRE ACADÉMICO** : 2021-1
2. **SESIÓN** : 15
3. **FECHA** : 05 de julio de 2021
4. **INVESTIGADORA** : Magaly Susan Tejada Arenas

II) COMPETENCIA

Determina la influencia del programa “AHG” en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Determina la influencia del programa “AHG” en los beneficios económicos en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.	- Motivación - Beneficios económicos	Organizador Gráfico.

IV) ACTITUDES

Demuestra interés, proactividad y participación en el desarrollo del tema.

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se inicia con la bienvenida a la décimo quinta sesión del Programa y se procede a realizar las actividades previstas. ✓ Ideas previas sobre la dimensión 3: Motivación de la variable independiente: Programa “AHG”. 	✓ PPT	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información ✓ Reajustan y complementan la información ✓ Socializan experiencias personales 	✓ PPT	20 min

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajan en equipos para el análisis de casos ✓ Evidencian el impacto de la dimensión 3: Motivación de la VI: Programa "AHG" en la D4: Beneficios económicos de la variable dependiente: Satisfacción laboral ✓ Responden preguntas de la práctica ✓ Analizan casuísticas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizadores audiovisuales 	15 min

VI) REFERENCIA

Herzberg (1968). *One more time: How do you motivate employees* (Vol. 65). Boston, MA: Harvard Business Review. <http://shorturl.at/fnLPS>

Madero (2019). La teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción laboral de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>

Marin & Placencia (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>

Ventura (2021). Gestión administrativa y motivación en la producción de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56452>

	MÓDULO	
--	---------------	--

Sesión 15

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Según Palma (2005), se conceptualiza como una predisposición parcialmente fija hacia las funciones que ejecuta el empleado en su lugar de trabajo, estas se basan en valores y creencias adquiridos a través de su aprendizaje profesional.

La satisfacción laboral puede definirse como las sensaciones, actitudes y sentimientos que los seres humanos poseen sobre su trabajo. Las conductas positivas y favorables sobre su trabajo son indicadores de satisfacción laboral, en tanto las conductas negativas y desfavorables revelan insatisfacción laboral (Armstrong & Taylor, 2014). Es la fuente de motivación interna que alienta a los empleados a ser diligentes y eficientes. La satisfacción laboral en los trabajadores contribuye a su felicidad, bienestar y lealtad (Mundia, 2019).

Dimensión 4: Beneficios económicos

Para Palma (2005), se define como la voluntad de trabajar sobre la base de una remuneración o incentivo económico, como resultado del esfuerzo ejecutado en las tareas asignadas a los trabajadores.

Madero (2019), manifiesta que las organizaciones deben elaborar estrategias de retención y atracción de empleados, que ayuden a aumentar la productividad y a encontrar una fuente de ingresos permanentes que satisfaga sus necesidades económicas a través de la compensación que reciben.

Variable Independiente: Programa “AHG”

Definido como un conjunto de dimensiones que permitieron mejorar la percepción que tienen los trabajadores de una Unidad Policial respecto a la satisfacción laboral.

Dimensión 3: Motivación

Maslow (1982) afirmó que las personas necesitan motivación para afrontar la situación con mayor fuerza, y sienten que son incapaces de responder de acuerdo a sus propios deseos, por lo tanto, la motivación se establece como la energía de arranque para que un individuo tenga la mirada firme en alcanzar sus metas, persistiendo en las cosas realmente importantes como parte de sus objetivos individuales y profesionales (citado por Ventura, 2021).

	DISEÑO DE SESIÓN EXPERIMENTAL	
--	--------------------------------------	--

I) DATOS GENERALES

1. **SEMESTRE ACADÉMICO** : 2021-1
2. **SESIÓN** : 16
3. **FECHA** : 06 de julio de 2021
4. **INVESTIGADORA** : Magaly Susan Tejada Arenas

II) COMPETENCIA

Determina la influencia del programa “AHG” en la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Determina la influencia del programa “AHG” en los beneficios económicos en los trabajadores de una Unidad Policial de Rímac.	- Trabajo en equipo - Beneficios económicos	Organizador Gráfico.

IV) ACTITUDES

Demuestra interés, proactividad y participación en el desarrollo del tema.

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se inicia con la bienvenida a la décimo sexta sesión del Programa y se procede a realizar las actividades previstas. ✓ Ideas previas sobre la dimensión 4: Trabajo en equipo de la variable independiente: Programa “AHG”. 	✓ PPT	10 min.
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leen el módulo ✓ Comentan sobre citas propuestas en el módulo ✓ Escuchan la exposición del investigador ✓ Relacionan las ideas previas con la nueva información ✓ Reajustan y complementan la información ✓ Socializan experiencias personales 	✓ PPT	20 min

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajan en equipos para el análisis de casos ✓ Evidencian el impacto de la dimensión 4: Trabajo en equipo de la VI: Programa "AHG" en la D4: Beneficios económicos de la variable dependiente: Satisfacción laboral ✓ Responden preguntas de la práctica ✓ Analizan casuísticas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizadores audiovisuales 	15 min

VI) REFERENCIA

Ander-Egg (2001). *El trabajo en equipo*. Editorial Progreso. <http://shorturl.at/hzCJQ>

Herzberg (1968). *One more time: How do you motivate employees* (Vol. 65). Boston, MA: Harvard Business Review. <http://shorturl.at/fnLPS>

Madero (2019). La teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción laboral de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>

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

	MÓDULO	
--	---------------	--

Sesión 16

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Según Palma (2005), se conceptualiza como una predisposición parcialmente fija hacia las funciones que ejecuta el empleado en su lugar de trabajo, estas se basan en valores y creencias adquiridos a través de su aprendizaje profesional.

La satisfacción laboral puede definirse como las sensaciones, actitudes y sentimientos que los seres humanos poseen sobre su trabajo. Las conductas positivas y favorables sobre su trabajo son indicadores de satisfacción laboral, en tanto las conductas negativas y desfavorables revelan insatisfacción laboral (Armstrong & Taylor, 2014). Es la fuente de motivación interna que alienta a los empleados a ser diligentes y eficientes. La satisfacción laboral en los trabajadores contribuye a su felicidad, bienestar y lealtad (Mundia, 2019).

Dimensión 4: Beneficios económicos

Para Palma (2005), se define como la voluntad de trabajar sobre la base de una remuneración o incentivo económico, como resultado del esfuerzo ejecutado en las tareas asignadas a los trabajadores.

Madero (2019), manifiesta que las organizaciones deben elaborar estrategias de retención y atracción de empleados, que ayuden a aumentar la productividad y a encontrar una fuente de ingresos permanentes que satisfaga sus necesidades económicas a través de la compensación que reciben.

Variable Independiente: Programa “AHG”

Definido como un conjunto de dimensiones que permitieron mejorar la percepción que tienen los trabajadores de una Unidad Policial respecto a la satisfacción laboral.

Dimensión 4: Trabajo en equipo

Formado por un reducido número de individuos que, con juicio y destrezas sumadas, articulan sus talentos para conseguir determinados fines y ejecutar acciones dirigidas a su obtención (Ander-Egg, 2001).