

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HUANTA**  
**FACULTAD DE INGENIERIA Y GESTION**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE TURISMO**  
**SOSTENIBLE Y HOTELERIA**



**TESIS**

**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal policial  
perteneciente al departamento de operaciones tácticas antidrogas  
de Huanta - región Ayacucho 2025**

**PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración de Turismo Sostenible y Hotelería

**LINEA DE INVESTIGACION:**

Negocios, Administración

**PRESENTADO POR:**

Retamozo Mayorga, Cesar Gabriel

**ASESOR:**

Mg. Carlos Pozo curo

**HUANTA-PERU**

**2026**

NOMBRE DEL TRABAJO

CESAR RETAMOZO TESIS FINALIZADO -  
SUBSANADO LAS OBSERVACIONES.doc

**X**

RECUENTO DE PALABRAS

14032 Words

RECUENTO DE CARACTERES

82122 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

113 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

17.3MB

FECHA DE ENTREGA

May 21, 2026 10:31 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 21, 2026 10:38 AM GMT-5

- 15% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HUANTA

Creada por Ley N° 29658

FACULTAD DE INGENIERÍA Y GESTIÓN

"Año la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE TURISMO  
SOSTENIBLE Y HOTELERÍA**

En la ciudad de Huanta, en el auditorio de Estudios Generales de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, ubicado en el Jr. Miguel Lazón N° 370 – cinco esquinas, a los 25 días del mes de junio de 2026, siendo las 16:00 horas, se dio inicio al acto académico de sustentación de tesis con la presencia de los miembros del jurado calificador:

**Dra. Rosario Blanca Pariona Luque**  
**Mtro. Willis Rufini Palomino Cortez**  
**MBA. Carlos Pozo Curo**

**Miembro Titular 1 (Presidente)**  
**Miembro Titular 2**  
**Miembro Titular 3**

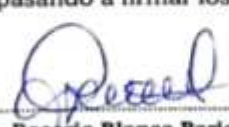
Acto seguido se procedió a dar lectura de la Resolución de Vicepresidencia Académica N° 089-2026-CO-UNAH, en la que señala fecha, hora y designación de jurado evaluador para la sustentación de tesis del **Bach. Cesar Gabriel Retamozo Mayorga**, con la tesis titulada: "**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta – región Ayacucho 2025**", asesorado por la MBA. Carlos Pozo Curo, para optar el Título profesional de Licenciado en Administración de Turismo Sostenible y Hotelería.

Terminada la sustentación se procedió a la formulación de preguntas por los miembros del jurado evaluador, los mismos que fueron defendidos y absueltos por la tesista. Acto seguido se procedió a calificar con el resultado siguiente:

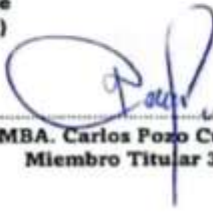
|                     |     |
|---------------------|-----|
| Aprobado Regular    | ( ) |
| Aprobado Bueno      | (X) |
| Aprobado Muy Buenos | ( ) |
| Aprobado Excelente  | ( ) |

Con la calificación de ..... **QUINCE** ..... (15)

Siendo las **17:10. Hrs.** se da por finalizada el acto académico de sustentación de tesis pasando a firmar los miembros del jurado evaluador.

  
**Dra. Rosario Blanca Pariona Luque**  
**Miembro Titular 1(Presidente)**

  
**Mtro. Willis Rufini Palomino Cortez**  
**Miembro Titular 2**

  
**MBA. Carlos Pozo Curo**  
**Miembro Titular 3**

## **DEDICATORIA**

A mi hijo por ser mi motivación principal quien me mantiene en pie y alienta a seguir adelante. El amor que me brinda y el hecho que este conmigo me llena de fuerzas para poder continuar cumplir todos mis proyectos. Todo lo que he conseguido y lo conseguiré se lo debo al profundo amor que lo tengo.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi hijo mi fuente de inspiración. Su presencia y existencia ha ocasionado tenerlo ese inmenso amor que ha sido el pilar para poder lograr lo que hoy estoy consiguiendo y lo que voy a conseguir y también agradezco infinitamente a mi gloriosa Policía Nacional del Perú quien ha sido la institución que me ha acogido he impulsado a superarme y construirme profesionalmente.

## ÍNDICE

|                                                   |      |
|---------------------------------------------------|------|
| DEDICATORIA .....                                 | iv   |
| AGRADECIMIENTO.....                               | v    |
| RESUMEN.....                                      | xii  |
| ABSTRACT .....                                    | xiii |
| INTRODUCCIÓN .....                                | xiv  |
| CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....      | 18   |
| 1.1. Descripción y formulación del problema ..... | 18   |
| 1.1.1. Problema general.....                      | 19   |
| 1.1.2. Problemas específicos .....                | 19   |
| 1.2. Objetivos del problema.....                  | 20   |
| 1.2.1. Objetivo general:.....                     | 20   |
| 1.2.2. Objetivos específicos: .....               | 20   |
| 1.3. Justificación de la investigación.....       | 21   |
| 1.3.1. Justificación teórica.....                 | 21   |
| 1.3.2. Justificación metodológica.....            | 21   |
| 1.3.3. Justificación práctica.....                | 22   |
| 1.4. Hipótesis del trabajo .....                  | 22   |
| 1.4.1. Hipótesis general.....                     | 22   |
| 1.4.2. Hipótesis específicas .....                | 22   |
| 1.5. variables.....                               | 23   |

|                                                  |                                                            |    |
|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----|
| 1.5.1.                                           | Variable independiente.....                                | 23 |
| 1.5.2.                                           | Variable dependiente.....                                  | 23 |
| CAPITULO II. MARCO TEORICO .....                 |                                                            | 25 |
| 2.1.                                             | Antecedentes de la tesis.....                              | 25 |
| 2.1.1.                                           | Antecedentes internacionales.....                          | 25 |
| 2.1.2.                                           | Antecedentes nacionales .....                              | 26 |
| 2.2.                                             | Bases teóricas .....                                       | 28 |
| 2.2.1.                                           | Conceptualización del clima organizacional.....            | 28 |
| 2.2.2.                                           | Conceptualización satisfacción laboral .....               | 32 |
| CAPITULO III. METODOLOGIA DE INVESTIGACION ..... |                                                            | 38 |
| 3.1.                                             | Tipo de investigación .....                                | 38 |
| 3.2.                                             | Nivel de investigación .....                               | 38 |
| 3.3.                                             | Diseño de investigación.....                               | 38 |
| 3.4.                                             | Enfoque de investigación .....                             | 38 |
| 3.5.                                             | Método de investigación.....                               | 39 |
| 3.6.                                             | Variables.....                                             | 39 |
| 3.7.                                             | Población y muestra .....                                  | 39 |
| 3.7.1.                                           | Población:.....                                            | 39 |
| 3.7.2.                                           | Muestra:.....                                              | 40 |
| 3.8.                                             | Técnicas e instrumentos para la recolección de datos ..... | 41 |

|                                           |                                                                   |    |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|----|
| 3.8.1.                                    | Validación de expertos.....                                       | 41 |
| 3.8.2.                                    | Prueba confiabilidad. Alfa de Cronbach .....                      | 42 |
| 3.9.                                      | Métodos y técnicas para la presentación y análisis de datos ..... | 43 |
| 3.10.                                     | Aspecto ético.....                                                | 45 |
| CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN ..... |                                                                   | 46 |
| 4.1.                                      | Resultados.....                                                   | 46 |
| 4.1.1.                                    | Prueba de normalidad. Shapiro-Wilk.....                           | 46 |
| 4.1.2.                                    | Resultados descriptivos:.....                                     | 47 |
| 4.1.3.                                    | Resultados inferenciales.....                                     | 63 |
| 4.2.                                      | Discusión .....                                                   | 69 |
| CAPITULO V. CONCLUSIONES .....            |                                                                   | 73 |
| CAPITULO VI. RECOMENDACIONES .....        |                                                                   | 76 |
| CAPITULO VII. REFERENCIAS.....            |                                                                   | 79 |
| CAPITULO VIII. ANEXO .....                |                                                                   | 84 |



## Índice de tablas

|                                                                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabla 1</b> Validación por juicio de expertos. ....                                                                | 42 |
| <b>Tabla 2</b> Alfa de Cronbach: clima organizacional.....                                                            | 43 |
| <b>Tabla 3</b> Alfa de Cronbach: satisfacción laboral .....                                                           | 43 |
| <b>Tabla 4</b> .....                                                                                                  | 44 |
| <b>Tabla 5</b> .....                                                                                                  | 45 |
| <b>Tabla 6</b> Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk .....                                                             | 46 |
| <b>Tabla 7</b> Tabla de frecuencias absolutas y porcentuales: variable clima organizacional<br>.....                  | 48 |
| <b>Tabla 8</b> Tabla de frecuencias absolutas y porcentuales: dimensión trabajo en equipo<br>.....                    | 49 |
| <b>Tabla 9</b> Tabla de frecuencias absolutas y porcentuales: dimensión igualdad .....                                | 51 |
| <b>Tabla 10</b> Tabla de frecuencias absolutas y porcentuales: dimensión liderazgo .....                              | 52 |
| <b>Tabla 11</b> Tabla de frecuencias absolutas y porcentuales: dimensión motivación.....                              | 54 |
| <b>Tabla 12</b> Tabla de frecuencia absoluta y porcentuales: variable satisfacción laboral                            | 55 |
| <b>Tabla 13</b> Tabla de frecuencias absolutas y porcentuales: dimensión satisfacción con la<br>supervisión .....     | 57 |
| <b>Tabla 14</b> Tabla de frecuencias absolutas y porcentuales: dimensión satisfacción con el<br>ambiente físico ..... | 59 |
| <b>Tabla 15</b> Tabla de frecuencias absolutas y porcentuales: dimensión satisfacción<br>intrínseca del trabajo ..... | 60 |
| <b>Tabla 16</b> Tabla de frecuencias absolutas y porcentuales: dimensión satisfacción con la<br>participación.....    | 62 |

|                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabla 17</b> Nivel de correlación y significancia entre clima organizacional y satisfacción laboral..... | 64 |
| <b>Tabla 18</b> Nivel de correlación y significancia entre trabajo en equipo y satisfacción laboral.....    | 65 |
| <b>Tabla 19</b> Nivel de correlación y significancia entre igualdad y satisfacción laboral .                | 66 |
| <b>Tabla 20</b> Nivel de correlación y significancia entre liderazgo y satisfacción laboral                 | 67 |
| <b>Tabla 21</b> Nivel de correlación y significancia entre motivación y satisfacción laboral .....          | 68 |

## Índice de Figuras

|                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Figura 1</b> Operacionalización de variables .....                                    | 24 |
| <b>Figura 2</b> Regla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman ..... | 47 |
| <b>Figura 3</b> Gráfico de barras: variable de clima organizacional .....                | 48 |
| <b>Figura 4</b> Gráfico de barras: dimensión trabajo en equipo .....                     | 49 |
| <b>Figura 5</b> Gráfico de barras. dimensión igualdad .....                              | 51 |
| <b>Figura 6</b> Gráfico de barras. dimensión liderazgo .....                             | 53 |
| <b>Figura 7</b> Gráfico de barras. dimensión motivación .....                            | 54 |
| <b>Figura 8</b> Gráfico de barras: variable satisfacción laboral .....                   | 56 |
| <b>Figura 9</b> Gráfico de barras. dimensión satisfacción con la supervisión .....       | 58 |
| <b>Figura 10</b> Gráfico de barras. dimensión satisfacción con el ambiente físico .....  | 59 |
| <b>Figura 11</b> Gráfico de barras. dimensión satisfacción intrínseca del trabajo .....  | 61 |
| <b>Figura 12</b> Gráfico de barras. dimensión satisfacción con la participación .....    | 62 |

## **TITULO**

**“Clima organizacional y satisfacción laboral del personal policial perteneciente al departamento de operaciones tácticas antidrogas de Huanta - región Ayacucho 2025.”**

## **RESUMEN**

La presente investigación lleva como título “clima organizacional y satisfacción laboral del personal policial perteneciente al departamento de operaciones tácticas antidrogas de Huanta (DEPOTAD-HUANTA)-región Ayacucho 2025”, lo cual tuvo como objetivo de determinar si se relaciona positivamente el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al (DEPOTAD-HUANTA). Fue de tipo básico, nivel no experimental transversal, diseño correlacional, de enfoque cuantitativo de método deductivo; teniendo como población a 46 efectivos, la muestra estuvo compuesta por 41 agentes policiales, hombres y mujeres. Donde se aplicó el instrumento de cuestionario estructurado para el recojo de información, lo cual se logró el propósito de evidenciar sobre la relación positiva de ambas variables. Asimismo, se identificó que los componentes del clima organizacional, como el trabajo en equipo con 0,726; la igualdad con 0,614 tienen el coeficiente de correlación positiva alta, y el liderazgo con 0,516; la motivación con 0,480; tienen el coeficiente de correlación directamente moderada; todos con la satisfacción laboral de los agentes evaluados.

## **PALABRAS CLAVE**

Clima organizacional, departamento de operaciones tácticas antidrogas de Huanta, satisfacción laboral.

**ABSTRACT**

The title of this research is “organizational climate and job satisfaction of police personnel belonging to the department of anti-drug tactical operations of Huanta (DEPOTAD-HUANTA) - Ayacucho 2025 region”, which had the objective of determining whether the organizational climate is positively related to the job satisfaction of police personnel belonging to (DEPOTAD-HUANTA). It was basic type, non-experimental cross-sectional level, correlational design, quantitative approach and deductive method; Having 46 officers as a population, the sample was made up of 41 police officers, men and women. Where the structured questionnaire instrument was applied to collect information, which achieved the purpose of evidencing the positive relationship of both variables. Likewise, it was identified that the components of the organizational climate, such as teamwork with 0.726; equality with 0.614 has a high positive correlation coefficient, and leadership with 0.516; motivation with 0.480; have the correlation coefficient directly moderated; all with the job satisfaction of the evaluated agents.

**KEYWORDS**

Organizational climate, Huanta anti-drug tactical operations department , job satisfaction.

## INTRODUCCION

Actualmente, el clima organizacional representa un componente intangible para instituciones que, a pesar de su relevancia, suele recibir escasa atención. Este elemento resulta fundamental para la efectividad laboral y el cumplimiento de objetivos institucionales. No obstante, frecuentemente es subestimado. Cuando se cultiva en el trabajo un ambiente favorable, se potencia la satisfacción de los trabajadores, lo cual se refleja direccionadamente en su desempeño profesional. Por el contrario, contextos laborales negativos o marcados por conflictos tienden a generar insatisfacción, lo que afecta perjudicialmente en la eficiencia y producción efectiva del trabajador. De acuerdo con Brito (2018), el clima organizacional, como se pudo observar, se ha transformado en uno de los aspectos más investigados en los estudios contemporáneos. Históricamente, ha adquirido una nueva relevancia a la luz de su significativo impacto en el funcionamiento interno de las organizaciones. Las empresas y otras entidades reconocen que las condiciones laborales que brindan a su personal afectan de manera decisiva no solo al bienestar personal y al ambiente de trabajo, sino también al rendimiento. Por lo tanto, desarrollan numerosos instrumentos y estrategias destinados a mejorar con éxito el clima de trabajo. Su objetivo principal es garantizar que se creen condiciones propicias para la eficiencia operativa y la eficiencia de los procesos internos. Este es el resultado del clima organizacional positivo, debido que beneficia a una entidad.

En ese contexto, en una investigación realizada por la consultora internacional Hay Group.com demostró distinciones de gran magnitud respecto a la apreciación del clima laboral entre distintas regiones de Europa. En países del sur del continente, como

Turquía, Portugal, Grecia, Francia, Italia, España, e Israel, se identificó un entorno organizacional caracterizado por bajos niveles de motivación entre los empleados. Esta situación se atribuye principalmente a las deficiencias en el liderazgo, ya que muchos directivos no logran fomentar un ambiente laboral positivo ni establecer condiciones que estimulen el compromiso del personal. Sin embargo, en el norte del continente europeo, específicamente en naciones como Austria, Suiza, Alemania, Ucrania y Rusia, se observa una realidad diferente; los líderes organizacionales tienden a generar espacios de trabajo más estimulantes, promoviendo relaciones laborales saludables y un rendimiento elevado en sus equipos. Por ello, Balyer y özcar (2017), resaltan que el entorno laboral contribuye de forma determinante en las actitudes y conductas que adoptan los trabajadores dentro de una entidad. Según sus observaciones, el ambiente que se genera en el entorno de trabajo condiciona no solo el desempeño individual, sino también aspectos como la motivación, el compromiso y la disposición para asumir responsabilidades. En este sentido, un entorno organizacional favorable puede potenciar el progreso profesional y el éxito de metas institucionales, sin embargo, un entorno negativo apunta a limitar la productividad y deteriorar la dinámica interpersonal entre los miembros del equipo.

Del mismo modo, Goncalves citado por Rivera et al. (2018), sostiene que el clima organizacional constituye un fenómeno que incide directamente en diversos elementos estructurales dentro de una organización. Esta influencia se manifiesta en múltiples dimensiones del funcionamiento institucional y, particularmente, se refleja en indicadores clave como la satisfacción laboral de los empleados. Dicho de otro modo, el estado interno del entorno laboral no solo afecta la dinámica operativa, sino

también el bienestar y la valoración que el personal tiene a su rendimiento y lugar en la institución.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS,2022), en el Informe Mundial de Salud Mental publicado en junio de ese año, señaló que, de los mil millones de individuos que experimentaron un trastorno mental en 2019, aproximadamente el 15% de los adultos en edad laboral enfrentaron dificultades de salud mental. El ámbito laboral intensifica problemas sociales más extensos que tienen un impacto adverso en el bienestar emocional, como la exclusión y la diferenciación. El acoso psicológico, incluyendo la intimidación y la violencia psicológica (comúnmente denominada “mobbing”), es el inconveniente primordial que ocasiona negativamente el bienestar mental en el ámbito laboral. No obstante, hablar o compartir aspectos asociados al bienestar emocional continúa siendo un tema delicado en ambientes laborales en toda la humanidad.

En el contexto latinoamericano, Pedraza (2020), destacó la importancia de que tanto las instituciones públicas como privadas adopten prácticas efectivas de gestión del talento humano. Estas experiencias deberían estar enfocadas en generar un entorno laboral favorable, en que los trabajadores se sientan reconocidos, encuentren oportunidades reales de crecimiento y disfruten de estabilidad. Un entorno así no solo fortalece el deber y el sentido de identidad de todos los trabajadores, asimismo impulsa el desarrollo y la prosperidad de la entidad.

En el Perú, en los últimos años se pudo verificar que la mayor parte de los humanos dedica la mayor parte de su tiempo al trabajo. Esto hace evidente de la urgencia que es de contar con un ambiente laboral saludable y con condiciones



laborales que promuevan una buena calidad de vida profesional. Crear un entorno así accede a que trabajadores puedan experimentar un estado de tranquilidad, apreciados y satisfechos con lo que hacen cada día.

En este contexto, resultó pertinente desarrollar el siguiente estudio con el objetivo de determinar si se relaciona positivamente el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al departamento de operaciones tácticas antidrogas de Huanta - región Ayacucho 2025.

## **CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción y formulación del problema**

Policía Nacional del Perú (PNP,2025), constituye una entidad fundamental encargada de salvaguardar los derechos de la ciudadanía, actuando bajo la supervisión del Ministerio del Interior y ejerciendo sus funciones en todo el ámbito nacional, conforme a lo estipulado en el artículo 166 de la Constitución Política del Perú. Esta institución se caracteriza por su naturaleza técnica, profesional, disciplinada y jerarquizada, además de estar plenamente subordinada al marco constitucional.

La Policía Nacional del Perú adolece de instalaciones propicias para el desempeño de sus labores, pues según datos proporcionados por el Observatorio de Seguridad Ciudadana (OSC,2023), solamente el 30% de las 1323 comisarías en el país poseen una infraestructura adecuada, el 55.5% cuenta con servicios básicos adecuados y solo el 16.6% realizó mantenimiento preventivo, lo cual genera una incomodidad y perjuicio en los agentes policiales para llevar a cabo sus labores diarias de manera eficaz y eficiente.

El departamento de operaciones tácticas antidrogas de Huanta- Tiene como función principal prevenir combatir e investigar el tráfico ilícito de drogas incluyendo sus diferentes modalidades, esto conlleva a poder vigilar las entradas y salida de las fronteras dentro de la jurisdicción en este caso de la ciudad de Huanta; como es de conocimiento general, la provincia de Huanta es un punto estratégico para aquellos que optan por este negocio ilegal; lo cual requiere a que todos los agentes policiales pertenecientes al DEPOTAD-HUANTA estén altamente capacitados, entrenados y concentrados física y mentalmente. Se ha podido constatar y recopilar información que todo el periodo 2025, no se ha logrado la

productividad necesaria solicitada por el comando institucional , hecho que trajo como consecuencia un malestar general partiendo del personal operativo, administrativo seguidamente del jefe de la unidad terminado en el comando institucional; Situación que ha generado problemas internos dentro del personal policial afectando directamente en el desempeño laboral; acción que ocasionado hasta incluso que algunos efectivos policiales no desean laborar dentro de la unidad policial Depotad-Huanta.

En este sentido, nos llevó a plantear para la presente investigación de cómo perciben los agentes policiales el clima laboral dentro de la institución en este caso en el Depotad- Huanta.

#### **1.1.1. Problema general**

¿Se relaciona positivamente el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al departamento de operaciones tácticas antidrogas de Huanta - región Ayacucho 2025?

#### **1.1.2. Problemas específicos**

¿Se relaciona positivamente el trabajo en equipo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al departamento de operaciones tácticas antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025?

¿Se relaciona positivamente la igualdad con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al departamento de operaciones tácticas antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025?

¿Se relaciona positivamente el liderazgo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al departamento de operaciones tácticas antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025?

¿Se relaciona positivamente la motivación con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al departamento de operaciones tácticas antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025?

## **1.2.Objetivos del problema**

### **1.2.1. Objetivo general:**

Determinar si se relaciona positivamente el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al departamento de operaciones tácticas antidrogas de Huanta - región Ayacucho 2025.

### **1.2.2. Objetivos específicos:**

Determinar si se relaciona positivamente el trabajo en equipo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al departamento de operaciones tácticas antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.

Determinar si se relaciona positivamente la igualdad con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al departamento de operaciones tácticas antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.

Determinar si se relaciona positivamente el liderazgo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al departamento de operaciones tácticas antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.

Determinar si se relaciona positivamente la motivación con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al

departamento de operaciones tácticas antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.

### **1.3. Justificación de la investigación**

#### **1.3.1. Justificación teórica**

Dada la diversidad de enfoques, y múltiples modelos existentes de estudio para el clima organizacional y también para la satisfacción laboral, la revisión sistemática propuesta y su síntesis teórica se basan en dos críticas de marcos conceptuales relevantes: las cuales son la “teoría de los sistemas de gestión” de la autoría de Likert y la “teoría de los dos factores” de la autoría de Herzberg. Su objetivo es brindar una visión más clara y aplicable de estas categorías, especialmente en relación con situaciones laborales específicas. En esta línea, se realizó un análisis y síntesis de la información proveniente de los trabajadores encuestados en Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta de la región de Ayacucho durante el año 2025.

A través de esta aproximación, se fundamentó la relevancia del clima organizacional y de la satisfacción laboral en la mencionada área policial, utilizando para ello instrumentos de evaluación debidamente validados, lo que permitió contar con datos fiables y comparables.

#### **1.3.2. Justificación metodológica**

Dado que resulta fundamental comprender cómo las condiciones internas de una organización impactan en el rendimiento y el bienestar de sus integrantes, la presente investigación tuvo como propósito contribuir a una mejora en la eficacia operativa de la institución. Asimismo, buscó favorecer el equilibrio psicológico y emocional de su personal, que cumplen una labor esencial sabiendo que la

Dirección Antidrogas (DIRANDRO) de la Policía Nacional del Perú, a través de su destacamento operativo en la ciudad de Huanta, tiene como función principal conducir, ejecutar y supervisar las acciones de interdicción, investigación y prevención del tráfico ilícito de drogas (TID) y delitos conexos en el ámbito de su jurisdicción. Policía Nacional Del Perú [PNP], 2024).

### **1.3.3. Justificación práctica**

Se realizó el presente estudio con el fin de diagnosticar si se relaciona positivamente el clima organizacional con satisfacción laboral. Esto accedió a que el departamento de operaciones tácticas antidrogas de Huanta (DEPOTAD-HUANTA) pueda conocer cómo percibe su personal activo ambos aspectos, brindando así un pilar fundamental y concreta para elaborar tácticas y acciones dirigidas a mejorar el ambiente de trabajo. De este modo, se buscó no solo fortalecer el entorno organizativo, sino también instar la tranquilidad y la satisfacción de los agentes que integran la institución. La información obtenida se utilizó para ajustar áreas críticas en la gestión institucional, aportando a la determinación de decisiones y el perfeccionamiento de los planes estratégicos de la unidad.

## **1.4. Hipótesis del trabajo**

### **1.4.1. Hipótesis general**

Se relaciona positivamente el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al departamento de operaciones tácticas antidrogas de Huanta - región Ayacucho 2025.

### **1.4.2. Hipótesis específicas**

Se relaciona positivamente el trabajo en equipo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al departamento de operaciones tácticas antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.

Se relaciona positivamente la Igualdad con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al departamento de operaciones tácticas antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.

Se relaciona positivamente el liderazgo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al departamento de operaciones tácticas antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.

Se relaciona positivamente la motivación con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al departamento de operaciones tácticas antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.

## **1.5. variables**

### **1.5.1. Variable independiente**

X= Clima Organizacional.

### **1.5.2. Variable dependiente**

Y= Satisfacción Laboral.

Figura 1

## Operacionalización de variables

| VARIABLE             | DEFINICION CONCEPTUAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | DIMENSIONES                            | DEFINICION CONCEPTUAL                                                                                                                                                                                                           | INDICADOR           | ITEM | ESCALA VALO.                                                                              |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | Likert (1961), plantea que el clima organizacional se define en un conjunto de percepciones compartidas, establecidas con respecto a las condiciones internas que afectan el comportamiento y el desempeño del personal. Estas premisas se expresan según cuanto bien o mal haya relación en los procesos de trabajo en equipo, comunicación efectiva, igualdad en el trato, condiciones físicas en relación al local o entorno general de trabajo, liderazgo participativo, y grado de motivación en el personal. Así, conape que un clima organizacional positivo, entendido como relaciones humanas fuertes y una administración abierta, mejora mucho la eficacia institucional. | Trabajo en equipo                      | Abarca la calidad de las relaciones entre empleados y la capacidad de la organización para fomentar la colaboración y el esfuerzo conjunto, promoviendo un sentido de comunidad, cooperación y alto rendimiento. (Likert, 1961) | Colaboración        | 1    | Likert<br>5= siempre<br>4= Casi siempre<br>3= A veces<br>2= Casi nunca<br>1= Nunca        |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Igualdad                               | Abarca el trato justo y equitativo a todos los empleados, asegurando que todos tengan las mismas oportunidades de crecimiento profesional, reconocimiento y participación en la toma de decisiones. (Likert, 1961)              | Compromiso          | 2    |                                                                                           |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Proactividad        | 3    |                                                                                           |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Cooperación         | 4    |                                                                                           |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Liderazgo                              | fomenta la participación de todos los empleados y un control flexible basado en la autogestión. (Likert, 1961)                                                                                                                  | Confianza           | 5    | BAREMOS V1<br>De 16 a 37 = Bajo<br>De 38 a 59 = Medio<br>De 60 a 90 = Alto                |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Reconocimiento      | 6    |                                                                                           |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Consideración       | 7    |                                                                                           |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Inclusión           | 8    |                                                                                           |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Motivación                             | Reacción que puede basarse en el miedo y las sanciones o en la participación y el desarrollo personal. (Likert, 1961)                                                                                                           | Ambiente de trabajo | 9    | BAREMOS DE (D1, D2, D3, D4)<br>De 4 a 9 = Bajo<br>De 10 a 15 = Medio<br>De 16 a 20 = Alto |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Desempeño           | 10   |                                                                                           |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Fortalecimiento     | 11   |                                                                                           |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Formación           | 12   |                                                                                           |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Actitudes positivas | 13   |                                                                                           |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Valoración          | 14   |                                                                                           |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Percepción          | 15   |                                                                                           |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | pertenencia         | 16   |                                                                                           |
| SATISFACCION LABORAL | De acuerdo con (Herzberg, 1956), la satisfacción laboral se produce cuando la persona es capaz de aplicar sus conocimientos, enfrentar desafíos y disfrutar de su trabajo, es decir, cuando se encuentra un significado intrínseco y satisfacción en él. Esta última es promovida por la supervisión que capacita y apoya, un entorno físico favorable en el que una persona puede sentirse cómoda y los espacios de participación en los que se siente escuchada. Además, la cobertura de necesidades básicas y el reconocimiento real del esfuerzo también lo hacen posibles.                                                                                                      | Satisfacción con la Supervisión        | Reduce el control por parte de los superiores, lo cual permite que los empleados asuman responsabilidades y fortalezcan su autoconfianza. (Herzberg, 1956)                                                                      | Interacción         | 17   | Likert<br>5= siempre<br>4= Casi siempre<br>3= A veces<br>2= Casi nunca<br>1= Nunca        |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Satisfacción con el ambiente físico    | Se refiere al entorno de trabajo, que incluye instalaciones seguras, limpias e higiénicas, así como equipo en buen estado. También abarca condiciones como iluminación y temperatura adecuadas. (Herzberg, 1956)                | Seguimiento         | 18   |                                                                                           |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Evaluación          | 19   |                                                                                           |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Acompañamiento      | 20   |                                                                                           |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Satisfacción Intrínseca con el trabajo | Refiere que es fundamental que el trabajo que desempeña una persona sea significativo e interesante para estimular su desempeño y mantener su motivación. (Herzberg, 1956)                                                      | Salubridad          | 21   | BAREMOS V2<br>De 16 a 37 = Bajo<br>De 38 a 59 = Medio<br>De 60 a 90 = Alto                |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Iluminación         | 22   |                                                                                           |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Ventilación         | 23   |                                                                                           |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Temperatura         | 24   |                                                                                           |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Satisfacción con la participación      | Se alcanza cuando las personas perciben que su labor es valorada y relevante, contribuyendo así a generar un sentido del logro personal. (Herzberg, 1956)                                                                       | Realización         | 25   | BAREMOS DE (D5, D6, D7, D8)<br>De 4 a 9 = Bajo<br>De 10 a 15 = Medio<br>De 16 a 20 = Alto |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Autorealización     | 26   |                                                                                           |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Exigencia           | 27   |                                                                                           |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Cumplimiento        | 28   |                                                                                           |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Desarrollo          | 29   |                                                                                           |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Capacitación        | 30   |                                                                                           |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Autonomía           | 31   |                                                                                           |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Implicación         | 32   |                                                                                           |



## **CAPITULO II. MARCO TEORICO**

### **2.1. Antecedentes de la tesis**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Li et al. (2020), realizó estudios para identificar las consecuencias no directos del clima organizacional en el cambio de puesto, por medio de la satisfacción laboral, en empleados voluntariados de bienestar infantil; este estudio básico con nivel de correlación utilizó 849 empleados clínicos como muestra del sistema público que contestaron el cuestionario aplicado; sus resultados determinaron que la causa del clima organizacional sobre la iniciativa de abandonar la entidad se debía fundamentalmente ocasionado por la satisfacción laboral. Además, los investigadores llegaron a que los fondos son más efectivos para redirigirse a priorizar el ambiente en entidad, que puede deprimir la satisfacción laboral de los empleados con incentivos, bonificaciones, ascensos u formas de pago. Sugirieron básicamente que es buena idea emplear servicios dedicados a mejorar la satisfacción laboral de todos los empleados de bienestar infantil que son espontáneos.

Marín y Girón Rodríguez (2020), efectuaron un estudio con la finalidad de describir el ambiente organizacional y la satisfacción de auxiliares de enfermería en un policlínico de Medellín en el segundo semestre de 2020. Es importante mencionar que la investigación fue cuantitativo, transversal y descriptivo, se utilizaron los instrumentos validados mediante pruebas de confiabilidad. Los resultados indicaron una gran satisfacción en las relaciones interpersonales. Sin embargo, con respecto al clima organizacional, fue necesario mejorar ciertas áreas para fortalecer el ambiente laboral.

Govea y Zuñiga (2020), realizaron la exploración de la afectación del ambiente institucional sobre la satisfacción laboral pero esta vez en una empresa de servicios de Guayaquil luego descubrieron mediante un enfoque cuantitativo y correlacionando al igual que en el estudio anterior que un clima laboral cálido ayudado por la similitud en la edad de los trabajadores conduce directamente a una mayor satisfacción en el trabajo. Además, se debe tener en cuenta que la mayoría de los empleados se siente cómoda en el lugar de trabajo, lo que se confirma la intervención del clima en el bienestar de los trabajadores.

Ilhamsyah (2019), en su estudio tuvo como propósito examinar el papel del clima organizacional y la motivación laboral en el sector público siguió la lógica y mediante la regresión múltiple arrojó un resultado de 100 empleados donde ambas variables eran afectadas recíprocamente y el término es que la guiatura en su rol de subordinación es la encargada de crear un clima y motivar.

Del Angel et al. (2020), investigó la inclinación que existe del clima organizacional con la tan ansiada satisfacción laboral en un grupo de profesionales de la salud. A través de una muestra de 182 empleados, los autores señalan que un ambiente laboral firme está positivamente vinculado con una satisfacción suprema. Frente a lo evidenciado, el estudio demuestra lo importante que es de impartir en la organización un clima cálido en el sector salud, unos de racionalidad puesto que un clima de tales características no solamente embellece la calidad de vida del personal, también influye en la calidad de los servicios del personal.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Campos (2020), investigó la correlación del clima organizacional con la satisfacción laboral entre los enfermeros profesionales en el Instituto Nacional de

Ciencias Neurológicas. Se utilizaron 112 especímenes y la correlación entre las dos variables fue positiva. Es decir, cuanto mejor sea el clima laboral, más satisfechos estarán los empleados con su trabajo. Aunque la correlación no fue muy buena, es importante implementar una aceleración asociada con el fortalecimiento de la tarea en equipo cooperativo y las relaciones interpersonales en este ambiente. En general, estos resultados sugieren que ambos aspectos deben integrarse en el entorno de salud.

Pedraza (2020), analizó el clima organizacional con respecto a la satisfacción en el trabajo y en torno a la percepción de la relación trabajo saludable entre el ámbito público y privado. Con una muestra de 80 trabajadores, se encontró que los dominios del clima organizacional, es decir, estándares, identidad y afectos, disfrutaban de significativas relaciones positivas con la satisfacción en el trabajo. De igual forma, Pedraza encontró diferencias significativas en la percepción que los empleados del sector privado tenían sobre el sector no lucrativo de forma positiva. Finalmente, concluyeron que dentro de la institución un ambiente cálido y adecuado tiene una acción determinante en la salud de los trabajadores, así como en su comportamiento.

Bardales (2021), investigó, en la ONPE, una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con un índice de 65.8 %. Las variables más asociadas con la satisfacción fueron las condiciones de trabajo, supervisión y comunicación. Además, el estudio estableció que, a través de proyectos de capacitaciones, los empleados pueden desarrollarse profesionalmente y mejorar sus condiciones de trabajo.

Acosta (2021), realizó un estudio sobre este tema en un ámbito laboral al analizar “Clima Organizacional y su relación con satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de servicios de mediana empresa de Lima año 2019”. La autora realizó un estudio de carácter cuantitativo, descriptivo, transversal y no experimental. La muestra fue de 63 colaboradores que contestaron a una ficha técnica como instrumento de recojo de información. De acuerdo a lo que se obtuvo en el estudio señalaron que, en la institución de ambiente cálido, guarda una incidencia abismal con la satisfacción laboral. Acosta recomendó aplicar evaluaciones trimestrales para verificar sectores de mejora y, al mismo tiempo, incentivar un configura.

Tinoco (2023), investigó la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil en Lima, Perú. Fue correlacional, no experimental y de tipo cuantitativo, mediante cuestionario aplicado a la muestra censal constituido por 40 trabajadores. Los específicos cuestionarios aludidos permitieron constatar que ambos factores obtuvieron nivel mediano, en un 62.5 % para el clima organizacional y un 60 % en realidad de la satisfacción laboral. Se obtuvo el Rho con el coeficiente (0.755;  $p=0.00$ ) nos indica que existe relación directa, significativamente alta.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Conceptualización del clima organizacional**

Chiavenato (1999), indicó acerca del clima organizacional es la característica o aspecto del campo de trabajo que los integrantes de la organización sienten o viven, y que afecta, de manera directa, su comportamiento.

Dessler (1993), señaló que “no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo” (p. 182).

Robbins (1999) estudió a “la manera como las personas actúan dentro de las organizaciones, encierra el impacto de los individuos, grupos y estructuras, de él depende la cohesión del sistema social” (p. 53).

Likert (1961), planteó sobre el clima organizacional que es una agrupación de sensaciones compartidas, establecidas con respecto a los factores internos que influye en el comportamiento y en el desenvolvimiento del personal. Estas premisas se expresan según cuanto bien o mal haya relación en los procesos de trabajo en equipo, comunicación efectiva, igualdad en el trato, condiciones físicas en relación al local o entorno general de trabajo, liderazgo participativo, y grado de motivación en el personal. Así, comparte que un clima organizacional positivo, mejora mucho la eficacia institucional.

### **Estado de arte del clima organizacional**

Likert (1961), estableció la teoría de Likert, donde integra una teoría basada en el análisis organizacional fundamentado en tres clases de variantes que conceptualizan características inherentes de una entidad. de esta manera se cita:

Variables Causales: Conceptualizadas como variables independientes, lo cual están dirigidos a señalar la dirección en lo que la entidad progresa y alcanza objetivos. Al interior de la mencionada variante se señala el sistema administrativo y la organizativa, las actitudes, atribuciones y las decisiones.

Variables intermedias: En lo que respecta en esta variable están enfocadas en diagnosticar la situación interna de la compañía, evidenciada en elementos como: rendimiento, motivación, toma de decisiones y comunicación. Las mencionadas variables son fundamentales ya que forman la base de los procesos organizativos de la empresa.

Variables finales: estas variantes se generan a causa del impacto de las variantes causales y las intermedias señaladas con anterioridad, y tienen como objetivo identificar las conclusiones que logra la entidad, sobre la producción, y el estado de resultados. En resumen, se puede afirmar que los factores externos e internos de la empresa afectan el rendimiento de sus integrantes y moldean el campo funcional de la empresa. Estos elementos no afectan de forma directa la entidad, sino impactan en las impresiones que sus integrantes refieren respecto a ellos.

### **Características de clima organizacional**

Likert (1961), estableció sobre el clima organizacional una variedad de tipos como el Clima autoritario y Clima Participativo; lo cual informa las características a detalle de los diversos tipos mencionados.

#### **- Clima autoritario:**

Sistema I Autoritario explotador: Este se distingue por la falta de seguridad que la dirección tiene en sus trabajadores, se siente un ambiente de miedo, la comunicación entre jefes y empleados por lo general es inexistente, y toda decisión es netamente adoptada por el jefe.

Sistema II Autoritario Paternalista: Este se distingue por la seguridad mutua entre los líderes conjuntamente con los empleados, donde emplean premios y

sanciones como métodos de inspiración para los empleadores. En ese ambiente, la dirección se basa en el requerimiento social del trabajador.

- **Clima Participativo:**

Sistema III Consultivo: Lo define de como los jefes depositan toda la fe en sus empleados, a quienes le da la libertad para hacer elecciones concretas, cubren requerimientos de reconocimiento, hay comunicación entre los dos grupos y se lleva a cabo la asignación de responsabilidades.

Sistema IV Participación en Grupo: Aquí existe una seguridad única en los empleados de parte de la alta dirección. La elección de decisión insta la intervención de todos los niveles por completo, el dialogo transcurre de manera horizontal, vertical, descendente y ascendiente. Un sistema que fomenta unión y cooperación.

### **Dimensiones del clima organizacional**

Likert (1961), en su teoría examina de qué manera diversos métodos de liderazgo y administración impactan en el ambiente laboral y la motivación de los trabajadores. Estos métodos abarcan desde un estilo autoritario y coercitivo hasta uno que promueve la participación y el trabajo en equipo. En este contexto, destacó cuatro aspectos sumamente clave para entender cómo estos enfoques influyen en el ambiente organizacional:

- **Trabajo en equipo:** Abarca la calidad de las relaciones entre empleados y la capacidad de la organización para fomentar la colaboración y el esfuerzo conjunto, promoviendo un sentido de comunidad, cooperación y alto rendimiento. (Likert, 1961)

- Igualdad: Abarca el trato justo y equitativo a todos los empleados, asegurando que todos tengan las mismas oportunidades de crecimiento profesional, reconocimiento y participación en la toma de decisiones. (Likert, 1961)
- Liderazgo: fomenta la participación de todos los empleados y un control flexible basado en la autogestión. (Likert, 1961)
- Motivación: Reacción que puede basarse en el miedo y las sanciones o en la participación y el desarrollo personal. (Likert, 1961)

### **Importancia del clima organizacional**

Respecto al valor del Clima Organizacional, en el campo de estudio, juega un papel crucial al afectar de manera directa la interacción interna de la entidad y el estado de tranquilidad de sus empleados. La importancia de aplicar un ambiente cálido y positivo se ve reflejado en los efectos concretos, como la maximización en la productividad, la conservación del talento y el estímulo de la innovación.

#### **2.2.2. Conceptualización satisfacción laboral**

En un estudio de Hopporck y Spiegler (1938), se encontró que, además del nivel socioeconómico y la preparación para un empleo relevante, la satisfacción general de las personas con el trabajo también estaba relacionada con su capacidad para adaptarse a diferentes situaciones y relacionarse con los demás.

Stogdill y Rallph (1999), describieron como una percepción favorable acerca del empleo propio, que proviene del análisis de sus cualidades. Alguien que experimenta una gran satisfacción laboral tiene emociones positivas hacia su trabajo, mientras que otra persona que se siente insatisfecha tiene emociones negativas.



Según Schaffer (1953), la satisfacción en el trabajo, en términos generales, crecerá de manera directa a medida que se satisfagan las necesidades de una persona que se pueden cumplir a través de su empleo.

Herzberg (1956), refirió que la satisfacción laboral se produce cuando la persona es capaz de aplicar sus conocimientos, enfrentar desafíos y disfrutar de su trabajo, es decir, cuando se encuentra un significado intrínseco y satisfacción en él. Esta última es promovida por la supervisión que capacita y apoya, un entorno físico favorable en el que una persona puede sentirse cómoda y los espacios de participación en los que se siente escuchada. Además, la cobertura de necesidades básicas y el reconocimiento real del esfuerzo también lo hacen posibles.

### **Estado de arte de satisfacción laboral**

En un estudio Taylor en 1911 introdujo la teoría de "La administración científica", en la cual sugiere un análisis metódico sobre las mejores circunstancias para el trabajo y la maximización respecto a su trabajo de los empleados. Aborda diversos inconvenientes, como el uso ineficaz de la mano de obra y las maquinarias, la lentitud de los empleados debido a factores como la ineficiencia y el engaño en el desempeño laboral, además de señalar la urgencia de equilibrar las relaciones entre empleadores y empleados, problemas que él identifica como consecuencia de haber empleado estrategias basadas en la experiencia.

En el año 1960, Douglas McGregor, introdujo la teoría conocida como "Teoría X y Teoría Y", que ilustra dos enfoques que reúnen diversas ideas y métodos sobre la administración del personal. Esta teoría sugiere que los estilos de liderazgo de los supervisores dependen de cómo ven a las personas.

David McClelland en 1961, introdujo la teoría conocida como “Teoría de las motivaciones sociales”, donde menciona que hay tres categorías de necesidades: de poder, de afiliación y de logro; estas se obtienen a través de la cultura y son vistas como impulsos motivacionales, tanto personales como de los colegas. Las necesidades más importantes de un individuo también pueden ayudar a identificar los tipos de empleos en los que se sentirán más entusiasmados.

### **Características de satisfacción laboral**

Parra et al. (2018), integraron de forma más detallada y precisa de acuerdo a la teoría bifactorial lo cual es conocida también como “teoría de la motivación-higiene” o “teoría dual” propuesto por F. Herzberg, quien fundamentándose en la convicción de que la relación de una persona con su centro de trabajo es fundamental y que el desarrollo del trabajo bien es capaz de definir si una persona tiene éxito o fracasa, Herzberg indagó el interrogante: “¿Que quiere la gente de sus trabajos?”

En lo que respecta al factor motivacional o intrínseco podrían tener todo lo necesario es decir la fuerza de conducir en el trabajo a un estado de satisfacción (tal como el éxito, la responsabilidad, valoración y la labor en sí mismo, crecimiento), dado que tienen la capacidad cumplir con las "necesidades de desarrollo psicológica". Así la persona o el individuo se inclinará en extender sus habilidades y llevar a cabo labores creativas, concretando metas que solo se pueden lograr en puestos que tienen esas cualidades, sin embargo, si no proporciona ocasiones de crecimiento psicológico y desarrollo, solo pasará y ocasionado por “falta de satisfacción”. (Herzberg, 1956).

En lo que respecta a los factores higiénicos o extrínsecos están vinculados con la insatisfacción en el trabajo (en cuanto a la administración y la política de la entidad, las condiciones, el monitoreo y las interacciones entre personas del trabajo). La degradación de estos elementos, por ejemplo, tener la sensación de estar remunerado de forma desigual y desbalanceado provocaría insatisfacción. Su perfeccionamiento en aumento remunerativo eliminaría la insatisfacción, pero no provocaría satisfacción en el trabajo. (Herzberg, 1956).

En la teoría dual de Herzberg trata ideas esenciales de la pirámide de necesidades de Maslow (1954) en cuanto al tipo de motivación que Herzberg reveló; la cual propone la relevancia de la teoría de las necesidades, dividida en dos niveles: el nivel inferior, compuesto por necesidades fisiológicas (nutrición, descanso, sexo) y seguridad (física, laboral, moral, familiar, salud); y el alto nivel que incluye necesidades sociales (como amistad y afecto), estima (como respeto, confianza y éxito) y autorrealización (aceptación de la realidad, moralidad). Es indudable que no se podrá seguir al otro nivel, sin haber alcanzado el anterior en la pirámide; esto significa que la jerarquía en La pirámide se presenta, en función de la realización completa de cada nivel, ya que posibilita desarrollar etapas de construcción personal en el individuo.

### **Dimensiones de satisfacción laboral**

En su teoría dual (Herzberg, 1956), establece e identifica los factores de higiene y motivación para diagnosticar el porcentaje en el que el trabajador o persona se encuentra satisfecho o insatisfecho. Básicamente el factor higiene está estrechamente relacionado con las necesidades básicas establecidas en la jerarquía de las necesidades humanas de Maslow aspectos como la complacencia de las

necesidades fisiológicas y de seguridad. Seguidamente el facto de motivación está estrechamente relacionado con las necesidades sociales de estima y autorrealización.

Por ende, partiendo de esta premisa, Herzberg estableció cuatro dimensiones sumamente importantes que aportan a poder entender con mayor facilidad su teoría:

- Satisfacción con la Supervisión: Reduce el control por parte de los superiores, lo cual permite que los empleados asuman responsabilidades y fortalezcan su autoconfianza. (Herzberg, 1956).
- Satisfacción con el ambiente físico: Se refiere al entorno de trabajo, que incluye instalaciones seguras, limpias e higiénicas, así como equipo en buen estado. También abarca condiciones como iluminación y temperatura adecuadas. (Herzberg, 1956).
- Satisfacción Intrínseca con el trabajo: Refiere que es fundamental que el trabajo que desempeña una persona sea significativo e interesante para estimular su desempeño y mantener su motivación. (Herzberg, 1956).
- Satisfacción con la participación: Se alcanza cuando las personas perciben que su labor es valorada y relevante, contribuyendo así a generar un sentido del logro personal. (Herzberg, 1956).

### **Importancia de satisfacción laboral**

Respecto a la satisfacción laboral juego un rol principal en el ambiente del trabajo, demostrando efectos notables en varias facetas. Está fundamentalmente relacionada al desempeño y la productividad, pues los trabajadores que están

satisfechos suelen mostrar más motivación y compromiso. Asimismo, la satisfacción laboral tiene una intervención directa en la detención de trabajadores, con la reducción de los costos relacionados y la rotación del personal. Su impacto positivo contribuye a la disminución y mejora psicológica de los empleados, donde se traduce en una influencia positiva. y optimizar la salud mental. Un entorno de trabajo que brinda satisfacción, fomenta la cooperación, el Colaboración en equipo y una cultura organizativa robusta. En síntesis, la relevancia de la habilidad de generar un ambiente cálido para el desarrollo es lo que determina la satisfacción laboral. profesional y personal, contribuye al éxito organizacional y fomenta la sostenibilidad en un periodo indeterminado para la empresa.

## **CAPITULO III. METODOLOGIA DE INVESTIGACION**

### **3.1.Tipo de investigación**

El presente estudio es de tipo básica.

“Investigación básica comprende al intento de ampliar y profundizar el conocimiento teórico sobre el fenómeno en estudio, contribuyendo al desarrollo científico y sin buscar una aplicación inmediata” (Hernández et al., 2014)

### **3.2.Nivel de investigación**

El estudio corresponde al nivel no experimental transversal.

Hernández et al. (2014) señaló que un estudio de diseño no experimental se interpreta como un estudio donde el manipulamiento deliberado de los variables de estudio no existe. Quiere decir se hace varias de forma intencional a la variable independiente para verificar su dominio o interacción sobre las otras variables.

Es transversal ya que “se recolectan datos un solo momento, en un tiempo único”. (Hernández et al., 2014).

### **3.3.Diseño de investigación**

El estudio corresponde al diseño correlacional.

Es correlacional porque “se busca evaluar vinculaciones, es así que cuando se establecen relaciones son explicativas” (Hernández et al., 2014).

### **3.4. Enfoque de investigación**

El presente estudio se realizó aplicando la investigación cuantitativa.

El estudio cuantitativo constituye un direccionamiento probatorio y continuo, nace básicamente de una idea singular que se va complementando y, una vez delimitado se imponen objetivos, ítems de investigación y se verifica la

literatura. De los Ítems se fijan hipótesis lo cual se traza un plan para demostrarlas, se miden las variables, se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, los cual se obtiene una serie de conclusiones. (Hernández et al., 2014).

### **3.5. Método de investigación**

El estudio corresponde al método deductivo.

“Método deductivo se basa en teorías y principios generales para analizar y explicar situaciones particulares relacionadas con el problema de estudio” (Hernández et al., 2014)

### **3.6. Variables**

Las variables seleccionadas para la presente investigación fueron, el clima organizacional y satisfacción laboral.

Tal como refirió Hernández et al. (2014), quienes afirmaron que las variables son una propiedad que tiene una variación que puede medirse u observarse donde adquieren valor para la investigación científica cuando llegan a vincularse con otras variables, es decir, si forman parte de una hipótesis o una teoría. En ese sentido se acostumbra mencionar como constructores hipotética o constructores.

### **3.7. Población y muestra**

#### **3.7.1. Población:**

En este trabajo de investigación se tomó como la población a todos los agentes policiales pertenecientes al DEPOTAD-HUANTA. Según el Parte diario de la respectiva Unidad, los cuales son un total de 46 efectivos policiales.

“La Población o universo se refiere al conjunto de todos los casos que concuerdan una serie de especificaciones” (Hernández et al., 2014).

### 3.7.2. Muestra:

En este estudio se empleó un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple aplicando la técnica de población finita con el fin de alcanzar una muestra optima. Se sabe líneas arriba que la población del siguiente estudio es de 46 Agentes policiales pertenecientes al DEPOTAD-HUANTA.

“Muestra probabilística Subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos” (Hernández et al., 2014)

“La muestra como subgrupo del universo o población del cual se recolectan datos y que debe ser representativo de ésta” (Hernández et al., 2014).

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + z^2 * p * q}$$

N = Población

n = Muestra

p = Probabilidad de Éxito

q = Probabilidad de no éxito

e = Error muestral

z = Nivel de confianza (95 %)

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 46}{0.05^2(46 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 41$$

Obteniendo como resultado: 41

Después del cálculo efectuado se obtuvo una muestra de 41 agentes policiales a quienes se les aplicó el instrumento de recojo de información.



Criterio de inclusión. – en el presente estudio se utilizó el criterio de inclusión a todos los agentes policiales que se encuentran con presencia física dentro de las instalaciones del DEPOTAD-HUANTA, sin limitar el grado, género y/o edad.

Criterio de exclusión. - para efectuar el criterio de exclusión se pudo evidenciar y presenciar en el presente estudio que se contaba con efectivos ausentes por motivos de vacaciones reglamentarias y descansos médicos.

### **3.8. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos**

En el presente estudio para captar información se empleó como técnica la encuesta, mientras que como instrumento se utilizó el cuestionario establecido por 32 ítems de escala Likert, que se responderán de manera escrita con el propósito de adquirir reportes respecto al variable de clima organizacional como también variable satisfacción laboral. (Medina et al, 2023).

#### **3.8.1. Validación de expertos.**

Se ha validado el cuestionario con tres expertos, cuyo detalle de la profesionalidad de los expertos se encuentran en el anexo.

**Tabla 1**

*Validación por juicio de expertos.*

| Nº | Nombres y apellidos              | Especialidad                     | Res. de validación |
|----|----------------------------------|----------------------------------|--------------------|
| 1  | Dr. Juan C. Apaza Paucara        | Administración                   | Aplicable          |
| 2  | Dr. Amit R. Flores Rivera        | Gestión pública y gobernabilidad | Aplicable          |
| 3  | Dr. Manuel A. L. Manrique nugent | Administración                   | Aplicable          |

### **3.8.2. Prueba confiabilidad. Alfa de Cronbach**

Con el propósito de poder analizar el nivel de consistencia interna de las contestaciones encuestadas mediante el cuestionario por los agentes policiales del DEPOTAD-HUANTA, se empleó la medida estadística de Alfa de Cronbach. Warrems (2015), afirmó que es una prueba que permite medir la consistencia interna del instrumento; siendo una confiabilidad excelente el valor mayor a 0,720 y el valor 1,00 como una confiabilidad perfecta.

**Tabla 2***Alfa de Cronbach: clima organizacional*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,939                              | 16             |

*Nota.* Esta tabla muestra la confiabilidad de la variable clima organizacional extraída del procesador (SPSS versión 24).

En la tabla 1, se puede observar que se obtuvo como resultado de Alfa de Cronbach un coeficiente de 0,939, siendo este una confiabilidad excelente referente a la variable evaluado en los agentes policiales del DEPOTAD-HUANTA.

**Tabla 3***Alfa de Cronbach: satisfacción laboral*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,901                              | 16             |

*Nota.* Esta tabla muestra la confiabilidad de la variable satisfacción laboral extraída del procesador (SPSS versión 24).

En la tabla 2, se puede observar que se obtuvo como resultado de Alfa de Cronbach un coeficiente de 0,901, siendo este una confiabilidad excelente referente a la variable evaluada en los agentes policiales del DEPOTAD-HUANTA.

### **3.9. Métodos y técnicas para la presentación y análisis de datos**

Para la aplicación de la información y tabulación de datos se utilizó el procesador Statistical Package of Social Sciencies (SPSS versión 24), en formato

español. Se elaboró un registro de datos aplicando un análisis cuantitativo y tabulaciones del cuestionario empleado; cuyos resultados están presentados en tablas. Se empleó el estadístico Rho Spearman. Para evaluar la magnitud de asociación de la hipótesis.

Se evaluó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, lo cual es una medida para deducir (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas (Hernández et al., 2014).

Para la baremación de los datos, se procedió a obtener en primer lugar información estadística sobre los valores mínimos y máximos, así como el rango y la razón por cada variable y dimensión del presente estudio, siendo los siguientes:

**Tabla 4**

*Baremación de resultados por cada variable*

|         | <b>Variable 1</b> | <b>Variable 2</b> |
|---------|-------------------|-------------------|
| Valores |                   |                   |
| Baja    | 16 a 37           | 16 a 37           |
| Media   | 38 a 59           | 38 a 59           |
| alta    | 60 a 80           | 60 a 80           |

*Nota.* Esta tabla muestra la baremación de los resultados de las variables de la investigación extraída del procesador (SPSS versión 24).

**Tabla 5***Baremación de resultados por cada dimensión*

| valores | Variable 1 |         |         |         |         | Variable 2 |         |         |
|---------|------------|---------|---------|---------|---------|------------|---------|---------|
|         | Dimen.     | Dimen.  | Dimen.  | Dimen.  | Dimen.  | Dimen.     | Dimen.  | Dimen.  |
|         | 1          | 2       | 3       | 4       | 5       | 6          | 7       | 8       |
| Baja    | 4 a 9      | 4 a 9   | 4 a 9   | 4 a 9   | 4 a 9   | 4 a 9      | 4 a 9   | 4 a 9   |
| Media   | 10 a 15    | 10 a 15 | 10 a 15 | 10 a 15 | 10 a 15 | 10 a 15    | 10 a 15 | 10 a 15 |
| Alta    | 16 a 20    | 16 a 20 | 16 a 20 | 16 a 20 | 16 a 20 | 16 a 20    | 16 a 20 | 16 a 20 |

*Nota.* Esta tabla muestra la baremación de los resultados de las dimensiones de la investigación extraída del procesador (SPSS versión 24).

### **3.10. Aspecto ético**

Esta investigación se elaboró enfocándose en los principios éticos de responsabilidad, disciplina y honestidad teniendo como base fundamental a los efectivos policiales que serán la fuente principal de información y de gran apoyo en la ejecución de la presente Investigación. Además de la autenticidad en todo el contenido de la investigación (Gonzalez, 2002).

Para tal efecto, se solicitó a la DEPOTAD-HUANTA la autorización para la recopilación de información de los trabajadores policiales, cuya autoridad respondió mediante la CARTA N°10-2025., procediendo al recojo de datos con el uso reservado y confidencial para la presente investigación, con fines netamente académicos.

## CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1.Resultados

#### Presentación de resultados

Prosiguiendo se presentará el resultado alcanzado de las encuestas aplicadas a los 41 agentes policiales pertenecientes al DEPOTAD-HUANTA. En esta área del estudio se expuso la interpretación descriptiva para sintetizar toda la información obtenida; y las pruebas estadísticas inferenciales para certificar las hipótesis planteadas.

#### 4.1.1. Prueba de normalidad. Shapiro-Wilk

Con el fin de diagnosticar si es adecuado aplicar una relación no paramétrica como también paramétrica se empleó a cabo la muestra Shapiro-Wilk. Lo que se obtuvo de la mencionada muestra se refleja en la tabla 4.

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk*

|                      | Estadístico | gl | P    |
|----------------------|-------------|----|------|
| Clima organizacional | ,736        | 41 | ,000 |
| Satisfacción laboral | ,637        | 41 | ,000 |

*Nota.* Esta tabla muestra la normalidad de las variables de la investigación extraída del procesador (SPSS versión 24).

Respecto a la variable "Clima Organizacional", el coeficiente del análisis fue de 0.736 y su nivel de significación fue de 0.000, lo que representa una cifra por debajo del 0.05%. Este descubrimiento manifiesta que los datos no se reparten normalmente, lo que permite la eliminación de la hipótesis de normalidad. Respecto a la variable de Satisfacción Laboral se halló un estadístico de prueba de 0.637 y un

valor de significación de 0.000, que también es inferior a 0.05%; esto lleva a rechazar la hipótesis de normalidad. Significando que, estos hallazgos evidencian que los datos vinculados respecto al clima organizacional como también a la satisfacción laboral no siguen una distribución normal, lo cual es relevante aplicar la estadística no paramétrica.

## Figura 2

*Regla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman*

| <b>rho</b>        | <b>Grado de Relación</b> |
|-------------------|--------------------------|
| 0                 | Relación Nula            |
| ± 0.000 - 0.19... | Relación Muy Baja        |
| ± 0.200 - 0.39... | Relación Baja            |
| ± 0.400 - 0.59... | Relación Moderada        |
| ± 0.600 - 0.79... | Relación Alta            |
| ± 0.800 - 0.99... | Relación Muy Alta        |
| ± 1               | Relación Perfecta        |

*Nota:* Información de las encuestas procesadas en SPSS. La correlación es de dos tipos directa (+) o Inversa (-). Tomado del Manual de Metodología de Investigación de Mayorga, L.A., 2022.

### 4.1.2. Resultados descriptivos:

**Variable independiente: clima organizacional**

**Tabla 7**

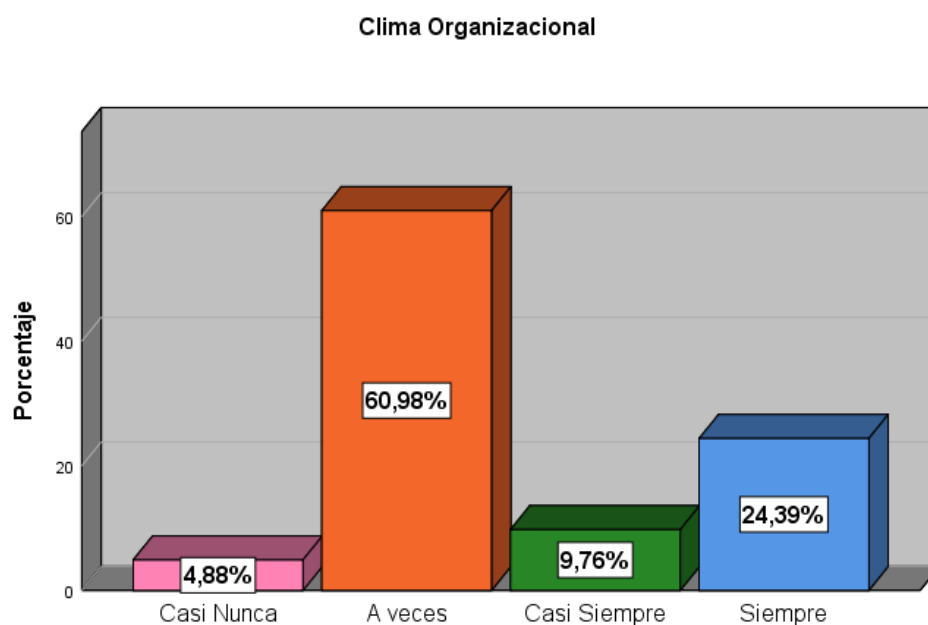
*Tabla de frecuencias absolutas y porcentuales: variable clima organizacional*

| Clima organizacional |              |            |            |                   |                      |
|----------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                      |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido               | Casi Nunca   | 2          | 4,9        | 4,9               | 4,9                  |
|                      | A veces      | 25         | 61,0       | 61,0              | 65,9                 |
|                      | Casi Siempre | 4          | 9,8        | 9,8               | 75,6                 |
|                      | Siempre      | 10         | 24,4       | 24,4              | 100,0                |
|                      | Total        | 41         | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Esta tabla muestra el resultado descriptivo de la variable clima organizacional extraída del procesador (SPSS versión 24).

**Figura 3**

*Gráfico de barras: variable de clima organizacional*



El análisis integral de la variable clima organizacional en el sector policial del Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta (DEPOTAD-HUANTA), a lo largo del 2025, muestra una variedad de puntos de vista entre los participantes. Los hallazgos muestran que un importante 60.98% de los encuestados



consideran de la presencia de esta variable es a veces, y luego un 24.39% la clasifica como siempre. No obstante, es importante señalar que el 9.76% lo considera casi siempre y un 4.88% como casi nunca. Esta diversidad en las respuestas indica que hay fortalezas importantes, así como áreas concretas que necesitan ser mejoradas y atendidas. Un estudio más minucioso de las dimensiones y los factores particulares ayudarán a entender de mejor manera los componentes que impacten la percepción del clima organizacional y orientará la aplicación de planes para perfeccionar el campo de trabajo en esta situación particular.

### **Dimensión: Trabajo en equipo**

**Tabla 8**

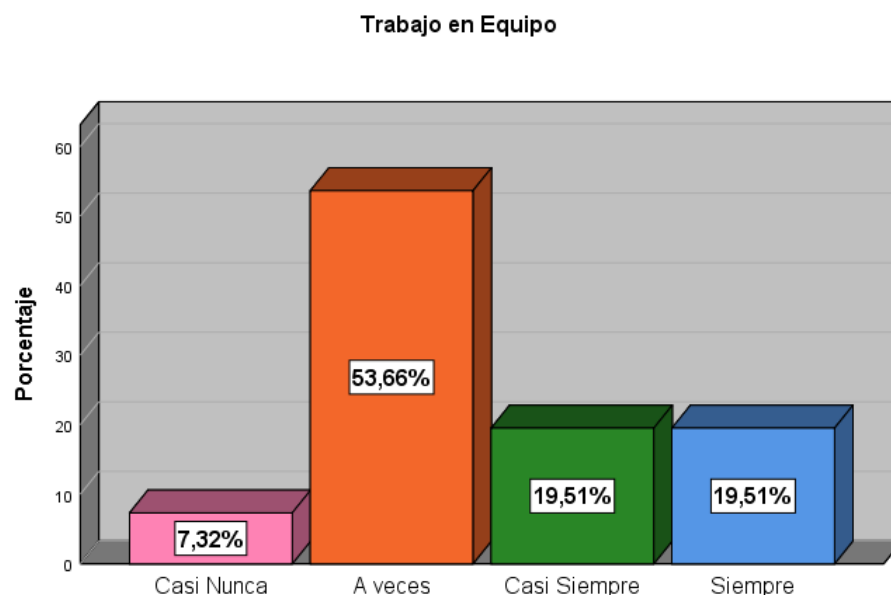
*Tabla de frecuencias absolutas y porcentuales: dimensión trabajo en equipo*

| <b>Trabajo en equipo</b> |              |            |            |                   |                      |
|--------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                          |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                   | Casi Nunca   | 3          | 7,3        | 7,3               | 7,3                  |
|                          | A veces      | 22         | 53,7       | 53,7              | 61,0                 |
|                          | Casi Siempre | 8          | 19,5       | 19,5              | 80,5                 |
|                          | Siempre      | 8          | 19,5       | 19,5              | 100,0                |
|                          | Total        | 41         | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Esta tabla muestra el resultado descriptivo de la dimensión trabajo en equipo extraída del procesador (SPSS versión 24).

**Figura 4**

*Gráfico de barras: dimensión trabajo en equipo*



La tabla 8 y la figura 4, muestran que el 7.32 % de los efectivos policiales del DEPOTAD-HUANTA en el año 2025, que la presencia del trabajo en equipo es casi nunca, en cambio el 53.66 % de estos efectivos piensan que en el área policial se manifiesta el trabajo en equipo a veces. Por otra parte, el 19.51 % de los encuestados indica sobre la presencia de la dimensión es casi siempre, de la misma manera el 19.51 indican que el trabajo en equipo se manifiesta siempre.

Este resultado indica que, por lo general, hay una colaboración y coordinación no constante entre los integrantes del área policial del DEPOTAD-HUANTA. No obstante, al presenciar un mínimo porcentaje y la ausencia de las categorías casi nunca y nunca respectivamente nos da un aliento positivo para poder enfatizar la dimensión estudiada. Sin embargo, la identificación de porcentajes en las categorías casi siempre y siempre señala la existencia de un espíritu de mejora en la dimensión evaluada. El examen minucioso de estas categorías facilitará la definición de estrategias particulares para aumentar todavía más la eficacia. del trabajo en equipo en este singular ambiente organizacional.

### Dimensión: igualdad

**Tabla 9**

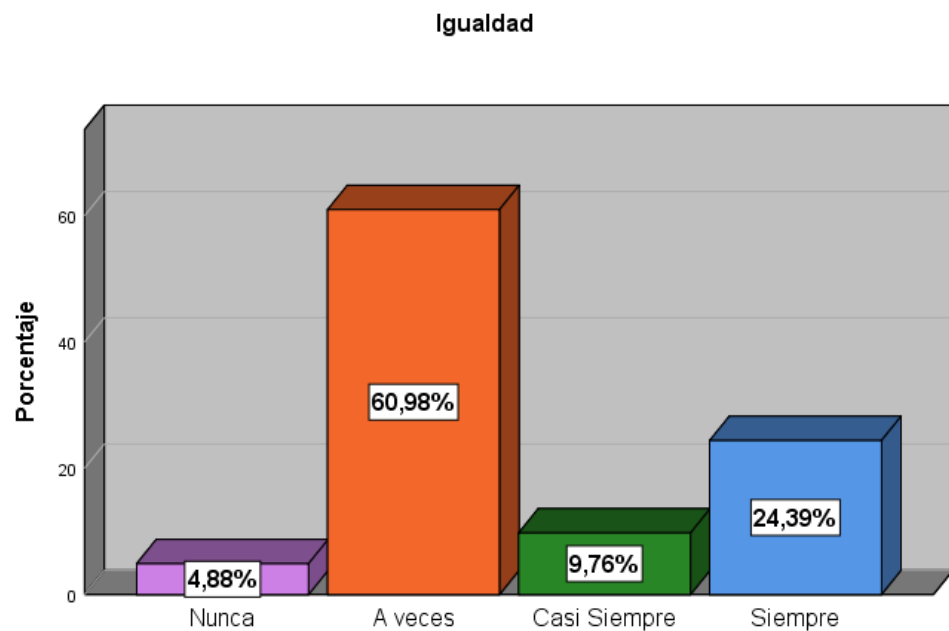
*Tabla de frecuencias absolutas y porcentuales: dimensión igualdad*

|        |              | Igualdad   |            |                   |                      |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Nunca        | 2          | 4,9        | 4,9               | 4,9                  |
|        | A veces      | 25         | 61,0       | 61,0              | 65,9                 |
|        | Casi Siempre | 4          | 9,8        | 9,8               | 75,6                 |
|        | Siempre      | 10         | 24,4       | 24,4              | 100,0                |
|        | Total        | 41         | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Esta tabla muestra el resultado descriptivo de la dimensión igualdad extraída del procesador (SPSS versión 24).

**Figura 5**

*Gráfico de barras. dimensión igualdad*



Según lo que se puede observar en la tabla 9 y la figura 5, señala que, la determinación de porcentajes significativos en las categorías "casi siempre" y

"siempre", con un 9.76% y 24.39%, respectivamente, son áreas particulares que indican sobre la existencia de oportunidades para reforzar la igualdad en el ámbito policial. el 4.88% de los encuestados en lo que respecta a la presencia de la dimensión de Igualdad es nunca, lo que muestra que es un área particular que necesita atención prioritaria. El 60,98 % en la categoría de "A veces" subraya la relevancia de implementar estrategias que promuevan la igualdad a lo largo de varias dimensiones dentro de la entidad policial en el DEPOTAD- HUANTA. Este análisis ofrece fundamentos esenciales para el diseño de medidas que fomenten un entorno más justo e inclusivo.

### **Dimensión: liderazgo**

**Tabla 10**

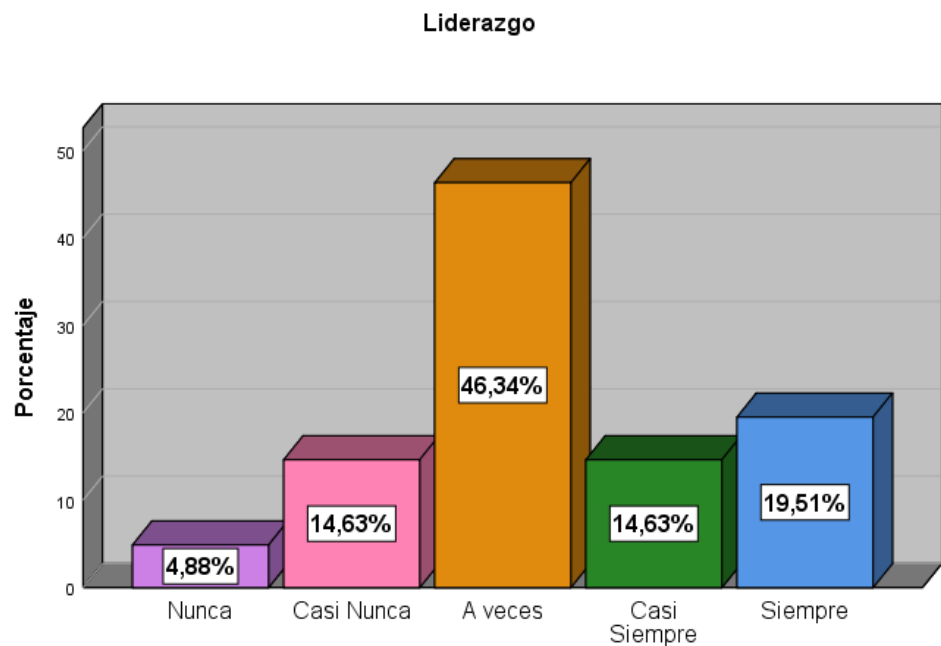
*Tabla de frecuencias absolutas y porcentuales: dimensión liderazgo*

| <b>Liderazgo</b> |              |            |            |                   |                      |
|------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                  |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido           | Nunca        | 2          | 4,9        | 4,9               | 4,9                  |
|                  | Casi Nunca   | 6          | 14,6       | 14,6              | 19,5                 |
|                  | A veces      | 19         | 46,3       | 46,3              | 65,9                 |
|                  | Casi Siempre | 6          | 14,6       | 14,6              | 80,5                 |
|                  | Siempre      | 8          | 19,5       | 19,5              | 100,0                |
|                  | Total        | 41         | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Esta tabla muestra el resultado descriptivo de la dimensión liderazgo extraída del procesador (SPSS versión 24).

**Figura 6**

*Gráfico de barras. dimensión liderazgo*



Respecto a la Tabla 10 y la figura 6 muestra que, el 46,34% de los encuestados consideran sobre la presencia de la dimensión de liderazgo es a veces. Este descubrimiento señala la existencia de oportunidades para reforzar el liderazgo en el ámbito policial. En las categorías "nunca" y "casi nunca", con un 4.88% y 14.63%, respectivamente, indican áreas particulares que necesitan atención prioritaria. La determinación de porcentajes significativos en las categorías de “Casi siempre” y “Siempre” con un 14.63% y 19.51% respectivamente muestran la importancia de implementar planes que impulsen el liderazgo dentro de la entidad policial del DEPOTAD- HUANTA.

#### **Dimensión: motivación**

**Tabla 11**

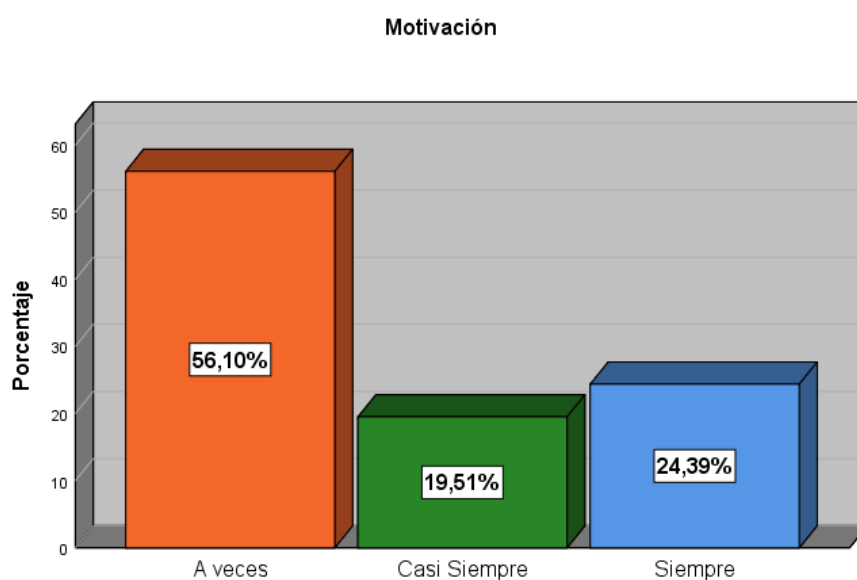
*Tabla de frecuencias absolutas y porcentuales: dimensión motivación*

| <b>Motivación</b> |              |            |            |                   |                      |
|-------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                   |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido            | A veces      | 23         | 56,1       | 56,1              | 56,1                 |
|                   | Casi Siempre | 8          | 19,5       | 19,5              | 75,6                 |
|                   | Siempre      | 10         | 24,4       | 24,4              | 100,0                |
|                   | Total        | 41         | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Esta tabla muestra el resultado descriptivo de la dimensión motivación extraída del procesador (SPSS versión 24).

**Figura 7**

*Gráfico de barras. dimensión motivación*



La tabla 11 y la figura 7, que tratan sobre la dimensión motivacional, muestran que el 56.10% de los encuestados opina que la motivación en el sector policial del DEPOTAD-HUANTA ocurre a veces. Esto indica que esta dimensión no se sostiene de forma continua y está sujeta a ciertas condiciones o situaciones

laborales. Además, un 19.51 % de los efectivos considera que la motivación se manifiesta casi siempre y un 24.39 % sostiene que está presente permanentemente, lo cual muestra que una parte significativa reconoce niveles positivos de motivación dentro de la institución. En resumen, estos resultados evidencian que es necesario reforzar las estrategias institucionales enfocadas en mantener y fortalecer la motivación del personal policial para conseguir un rendimiento más constante y eficaz en sus responsabilidades.

### **Variable dependiente: satisfacción laboral**

**Tabla 12**

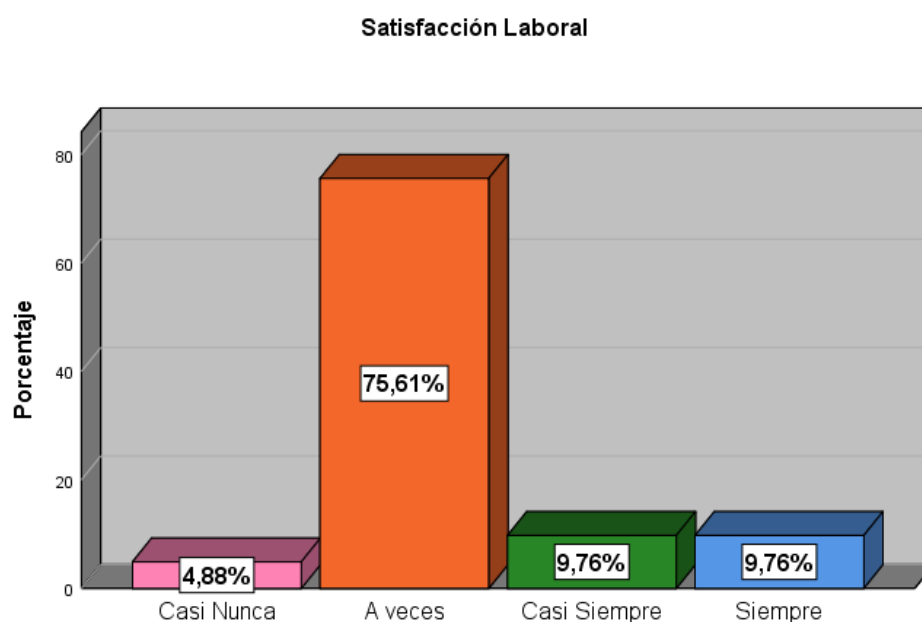
*Tabla de frecuencia absoluta y porcentuales: variable satisfacción laboral*

| <b>Satisfacción laboral</b> |              |            |            |                   |                      |
|-----------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                             |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                      | Casi Nunca   | 2          | 4,9        | 4,9               | 4,9                  |
|                             | A veces      | 31         | 75,6       | 75,6              | 80,5                 |
|                             | Casi Siempre | 4          | 9,8        | 9,8               | 90,2                 |
|                             | Siempre      | 4          | 9,8        | 9,8               | 100,0                |
|                             | Total        | 41         | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Esta tabla muestra el resultado descriptivo de la variable satisfacción laboral del procesador (SPSS versión 24).

**Figura 8**

*Gráfico de barras: variable satisfacción laboral*



La tabla 12 y la figura 8, que representan el grado de satisfacción laboral indican que, en 2025, los efectivos policiales del DEPOTAD-HUANTA tienen una percepción mayoritaria en la categoría "a veces", con un 75.61 % del total. Esto quiere decir que la satisfacción en el trabajo no es uniforme, sino que cambia de acuerdo a las circunstancias del entorno laboral.

Por otro lado, un 9.76% de los encuestados manifiestan que casi siempre sienten satisfacción laboral, y otro 9.76% sostiene que siempre se sienten satisfechos, lo cual demuestra que existe un considerable grupo con una apreciación afirmativo del nivel de satisfacción en su trabajo institucional. Sin embargo, es importante mencionar que el 4.88 % de los encuestados indica que la satisfacción con el trabajo se da casi nunca, lo cual demuestra la presencia de elementos particulares que deben ser tratados.



En su totalidad, estos hallazgos reflejan una percepción diversa de la satisfacción laboral, resaltando tanto aspectos positivos como áreas que podrían mejorarse. Esto manifiesta la urgencia de empezar con planes dirigidas a reforzar el bienestar laboral del personal policial, con el objetivo de incentivar un campo laboral más beneficioso y duradero.

### **Dimensión: satisfacción con la supervisión**

**Tabla 13**

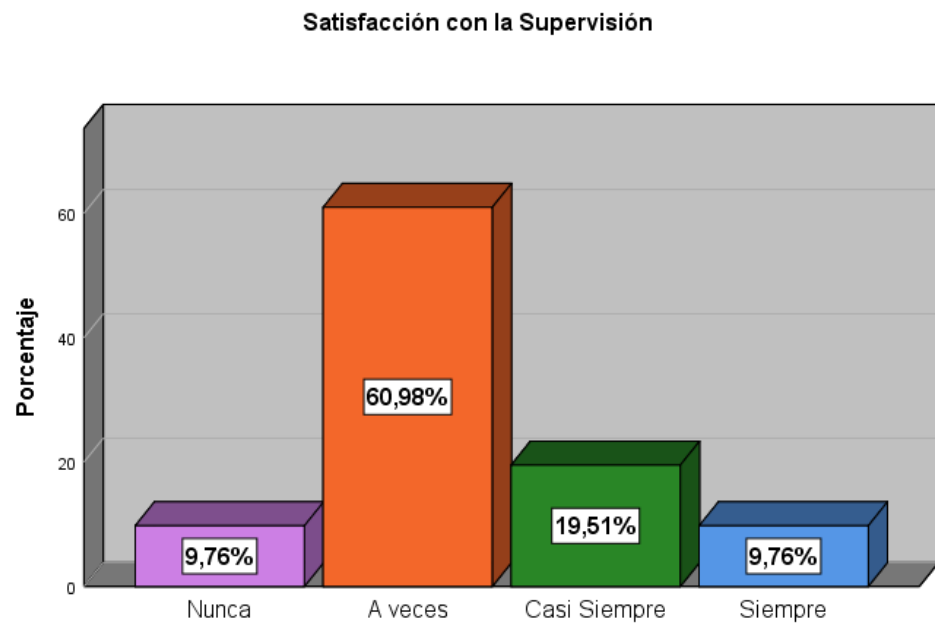
*Tabla de frecuencias absolutas y porcentuales: dimensión satisfacción con la supervisión*

|        |              | <b>Satisfacción con la supervisión</b> |            |                   |                      |
|--------|--------------|----------------------------------------|------------|-------------------|----------------------|
|        |              | Frecuencia                             | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Nunca        | 4                                      | 9,8        | 9,8               | 9,8                  |
|        | A veces      | 25                                     | 61,0       | 61,0              | 70,7                 |
|        | Casi Siempre | 8                                      | 19,5       | 19,5              | 90,2                 |
|        | Siempre      | 4                                      | 9,8        | 9,8               | 100,0                |
|        | Total        | 41                                     | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Esta tabla muestra el resultado descriptivo de la dimensión satisfacción con la supervisión extraída del procesador (SPSS versión 24).

**Figura 9**

*Gráfico de barras. dimensión satisfacción con la supervisión*



Según se observa en la Tabla 13 y la figura 9, los efectivos policiales del DEPOTAD-Huanta considera que la satisfacción con la supervisión es moderada, pues opina que la satisfacción con ella es a veces con un 60.98%. Además, un 19.51 % indica que esta ocurre casi siempre y un 9.76 % sostiene que sucede siempre, lo cual muestra una percepción positiva entre parte de los agentes policiales. Sin embargo, el 9.76 % restante indica que nunca se siente satisfecho, lo que demuestra la necesidad de reforzar las prácticas de supervisión para optimizar la percepción general.

### Dimensión: satisfacción con el ambiente físico

**Tabla 14**

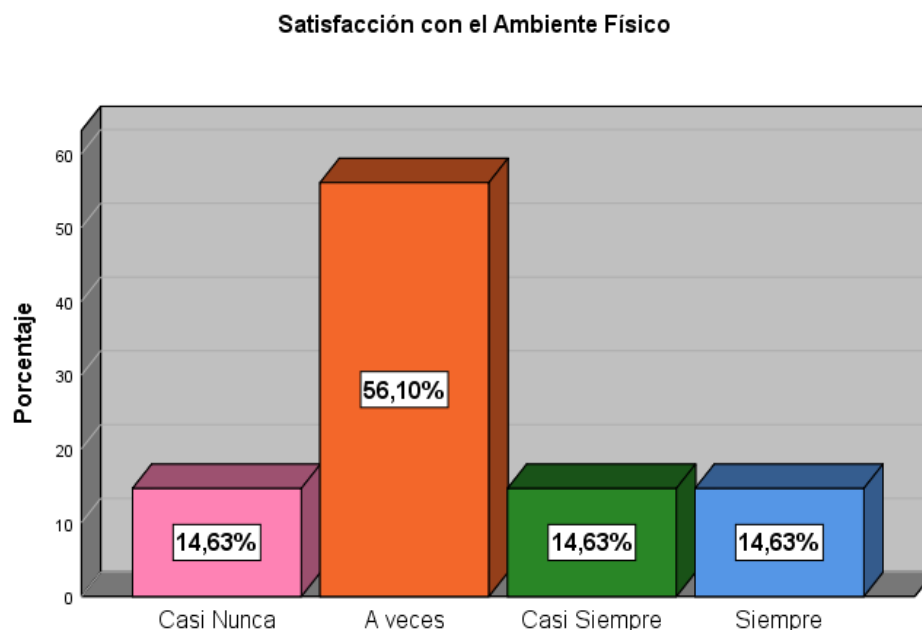
*Tabla de frecuencias absolutas y porcentuales: dimensión satisfacción con el ambiente físico*

| Satisfacción con el ambiente físico |              |            |            |                   |                      |
|-------------------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                                     |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                              | Casi Nunca   | 6          | 14,6       | 14,6              | 14,6                 |
|                                     | A veces      | 23         | 56,1       | 56,1              | 70,7                 |
|                                     | Casi Siempre | 6          | 14,6       | 14,6              | 85,4                 |
|                                     | Siempre      | 6          | 14,6       | 14,6              | 100,0                |
|                                     | Total        | 41         | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Esta tabla muestra el resultado descriptivo de la dimensión ambiente físico extraída del procesador (SPSS versión 24).

**Figura 10**

*Gráfico de barras. dimensión satisfacción con el ambiente físico*



El resultado presentado en la tabla 14 y la figura 10, demuestra que el 56.10 % de los agentes policiales estudiados afirman que a veces se sienten contentos con

el ambiente físico en la que prestan servicios, mientras que 14.63% indican casi siempre y de la misma circunstancia el 14.63 % de los agentes policiales que siempre se sienten satisfechos con el ambiente físico. Sin embargo, se puede constatar que el 14.63% piensa que el entorno en el que prestan servicios diarios es casi nunca.

### **Dimensión: satisfacción intrínseca del trabajo**

**Tabla 15**

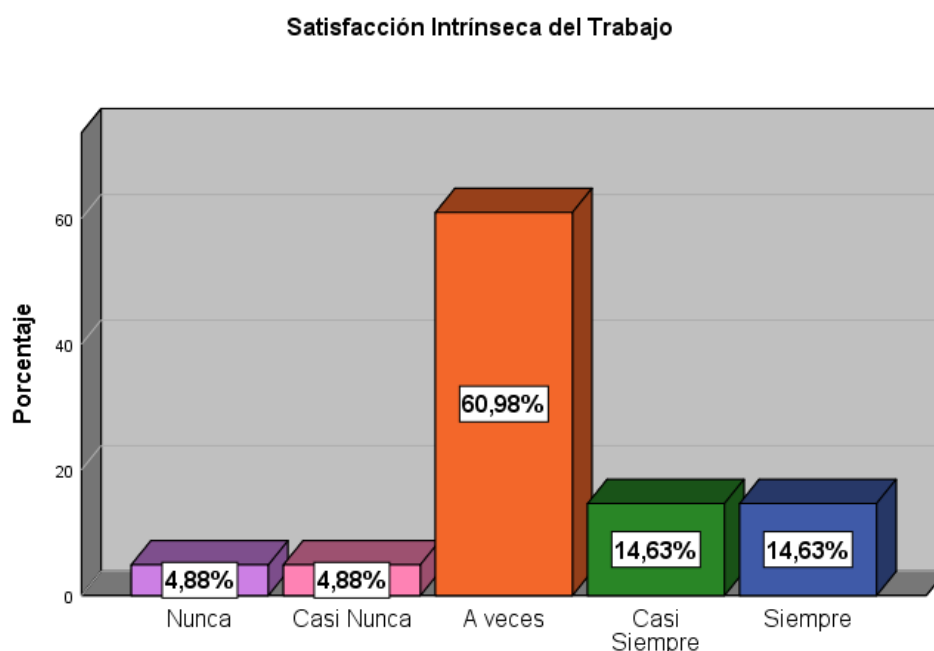
*Tabla de frecuencias absolutas y porcentuales: dimensión satisfacción intrínseca del trabajo*

| <b>Satisfacción intrínseca del trabajo</b> |              |            |            |                   |                      |
|--------------------------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                                            |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                                     | Nunca        | 2          | 4,9        | 4,9               | 4,9                  |
|                                            | Casi Nunca   | 2          | 4,9        | 4,9               | 9,8                  |
|                                            | A veces      | 25         | 61,0       | 61,0              | 70,7                 |
|                                            | Casi Siempre | 6          | 14,6       | 14,6              | 85,4                 |
|                                            | Siempre      | 6          | 14,6       | 14,6              | 100,0                |
|                                            | Total        | 41         | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Esta tabla muestra el resultado descriptivo de la dimensión satisfacción intrínseca extraída del procesador (SPSS versión 24).

**Figura 11**

*Gráfico de barras. dimensión satisfacción intrínseca del trabajo*



De La información expuesta en la tabla 15 y en la figura 11, el 60.98 % de los agentes policiales estudiados, aprecian que a veces se sienten satisfechos con su trabajo debido que raras veces se le brinda oportunidades de acuerdo a la producción en el servicio diario policial, sin embargo, que el 14.63% indica casi siempre y de igual forma el 14.63% manifiesta que siempre se sienten satisfechos con la labor que ejecutan. Además, se puede constatar que solo el 4.88% de los agentes analizados manifiestan que casi nunca se sienten satisfechos con las labores realizados debido a que no es valorado el esfuerzo presentado, por lo cual el 4.88% lo evalúa como nunca lo que afirma que se sienten insatisfechos totalmente.

### Dimensión: satisfacción con la participación

**Tabla 16**

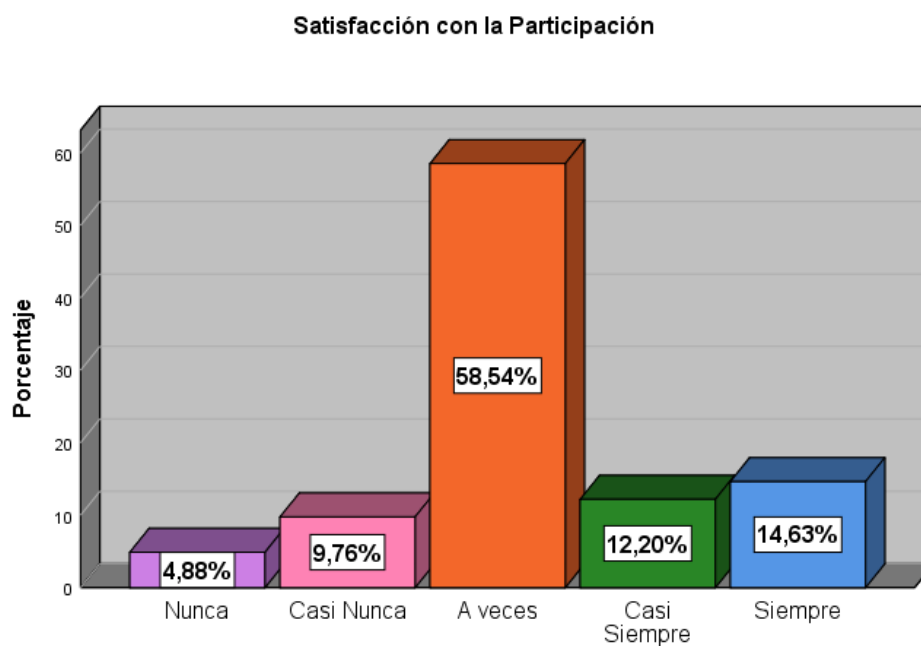
*Tabla de frecuencias absolutas y porcentuales: dimensión satisfacción con la participación*

| Satisfacción con la participación |              |            |            |                   |                      |
|-----------------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                                   |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                            | Nunca        | 2          | 4,9        | 4,9               | 4,9                  |
|                                   | Casi Nunca   | 4          | 9,8        | 9,8               | 14,6                 |
|                                   | A veces      | 24         | 58,5       | 58,5              | 73,2                 |
|                                   | Casi Siempre | 5          | 12,2       | 12,2              | 85,4                 |
|                                   | Siempre      | 6          | 14,6       | 14,6              | 100,0                |
|                                   | Total        | 41         | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Esta tabla muestra el resultado descriptivo de la dimensión satisfacción con la participación extraída del procesador (SPSS versión 24).

**Figura 12**

*Gráfico de barras. dimensión satisfacción con la participación*



Según la información expuesta en la tabla 16 y la figura 12, más de la mitad el 58.54% considera que su satisfacción con la participación de los efectivos policiales del DEPOTAD-HUANTA es "A veces", lo cual señala que existe una participación no constante en el desarrollo de toma de decisiones. Además, un 14.63 % afirma estar siempre satisfecho y un 12.20 % dice que casi siempre lo está, lo cual demuestra percepciones positivas en una parte del personal. Sin embargo, el 9.76 % cree que participa casi nunca y el 4.88 % piensa que nunca lo hace, lo cual demuestra la urgencia de solidificar los espacios para la participación y la consideración de las opiniones del personal.

#### **4.1.3. Resultados inferenciales**

Tomándose en cuenta, que la prueba de normalidad mostró un resultado de coeficiente de 0.736 y 0.637 para las variables de estudio, demostrando que, para el presente caso, se utilizó las pruebas no paramétricas, en este caso el estadístico del Rho de Spearman. En este sentido, para la contratación de hipótesis, se plantearon las siguientes hipótesis.

##### **Hipótesis general**

H0: No se relaciona positivamente el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta - región Ayacucho 2025.

H1: Se relaciona positivamente el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta - región Ayacucho 2025.

**Tabla 17**

*Nivel de correlación y significancia entre clima organizacional y satisfacción laboral*

| <b>Correlaciones</b> |                            |                                                     |    |                             |                         |
|----------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------|----|-----------------------------|-------------------------|
| Rho<br>Spearman      | de Clima<br>Organizacional | Coeficiente<br>correlación<br>Sig. (bilateral)<br>N | de | Clima<br>Organizacio<br>nal | Satisfacción<br>Laboral |
|                      |                            |                                                     |    | 1,000                       | ,749**                  |
|                      |                            |                                                     |    | .                           | ,000                    |
|                      | Satisfacción<br>Laboral    | Coeficiente<br>correlación<br>Sig. (bilateral)<br>N | de | 41                          | 41                      |
|                      |                            |                                                     |    | ,749**                      | 1,000                   |
|                      |                            |                                                     |    | ,000                        | .                       |
|                      |                            |                                                     |    | 41                          | 41                      |

*Nota.* Esta tabla muestra el resultado de la correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral extraída del procesador (SPSS versión 24).

La tabla de correlaciones indica una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. El coeficiente Rho de Spearman de 0.749 manifiesta una correlación positiva alta; significa que, en el transcurso que entorno laboral mejora, también suele mejorar la satisfacción en la labor de los efectivos policiales. Asimismo, el valor de significancia ( $p = 0.000$ ) es inferior a 0.05, lo que afirma que esta relación no es casual, sino que tiene un significado estadístico.

En términos generales, lo descubierto indica que el ambiente dentro de la organización es un factor importante que influye directamente en la satisfacción laboral del equipo. lo cual subraya lo importante que es crear un ambiente organizacional positivo.

### **Hipótesis específica 1**



H0: No se relaciona positivamente el trabajo en equipo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.

H1: Se relaciona positivamente el trabajo en equipo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.

**Tabla 18**

*Nivel de correlación y significancia entre trabajo en equipo y satisfacción laboral*

| Correlaciones |                      |                            |    |                   |                      |
|---------------|----------------------|----------------------------|----|-------------------|----------------------|
| Rho Spearman  | de Trabajo en Equipo | Coeficiente de correlación | de | Trabajo en Equipo | Satisfacción Laboral |
|               |                      | Sig. (bilateral)           |    | 1,000             | ,726**               |
|               |                      | N                          |    | 41                | 41                   |
|               | Satisfacción Laboral | Coeficiente de correlación | de | ,726**            | 1,000                |
|               |                      | Sig. (bilateral)           |    | ,000              | .                    |
|               |                      | N                          |    | 41                | 41                   |

*Nota.* Esta tabla muestra el resultado de la correlación entre el trabajo en equipo y satisfacción laboral extraída del procesador (SPSS versión 24).

Lo que informa la tabla 18, indica una correlación de 0,726 significativa entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral. Este resultado Rho Spearman manifiesta una correlación positiva alta. Adicionalmente la significancia es de 0,000 lo que confirma que es inferior que 0,05 lo que confirma el descarte de la Hipótesis Nula (H0) y da por aceptada la Hipótesis Alternativa (H1). Esto indica que la dimensión de Trabajo en Equipo tiene una intervención Directa significativa para la satisfacción laboral del personal policial del DEPOTAD-HUANTA.

## Hipótesis específica 2

H0: No se relaciona positivamente la Igualdad con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.

H1: Se relaciona positivamente la Igualdad con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.

**Tabla 19**

*Nivel de correlación y significancia entre igualdad y satisfacción laboral*

| Correlaciones   |                         |                            |    |        |                         |
|-----------------|-------------------------|----------------------------|----|--------|-------------------------|
| Rho<br>Spearman | de Igualdad             |                            | de |        | Satisfacción<br>Laboral |
|                 |                         | Coeficiente<br>correlación | de | 1,000  | ,614**                  |
|                 |                         | Sig. (bilateral)           |    | .      | ,000                    |
|                 |                         | N                          |    | 41     | 41                      |
|                 | Satisfacción<br>Laboral |                            | de |        | 1,000                   |
|                 |                         | Coeficiente<br>correlación | de | ,614** |                         |
|                 |                         | Sig. (bilateral)           |    | ,000   | .                       |
|                 |                         | N                          |    | 41     | 41                      |

*Nota.* Esta tabla muestra el resultado de la correlación entre la igualdad y satisfacción laboral extraída del procesador (SPSS versión 24).

Lo que informa la tabla 19, muestra la correlación con un coeficiente de 0,614 respecto a la igualdad con la satisfacción laboral. En resumen, el resultado indica un correlación directa y alta. Adicionalmente el valor que muestra la significancia es de 0.000 el cual es inferior a 0.05. por lo tanto, se desecha la Hipótesis nula (H0) y se admite la Hipótesis Alternativa (H1).

### Hipótesis específica 3

H0: No se relaciona positivamente el liderazgo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.

H1: Se relaciona positivamente el liderazgo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.

**Tabla 20**

*Nivel de correlación y significancia entre liderazgo y satisfacción laboral*

| Correlaciones   |                         |                                                     |    |           |                         |
|-----------------|-------------------------|-----------------------------------------------------|----|-----------|-------------------------|
| Rho<br>Spearman | de Liderazgo            | Coeficiente<br>correlación<br>Sig. (bilateral)<br>N | de | Liderazgo | Satisfacción<br>Laboral |
|                 |                         |                                                     |    | 1,000     | ,516**                  |
|                 |                         |                                                     |    | .         | ,001                    |
|                 | Satisfacción<br>Laboral | Coeficiente<br>correlación<br>Sig. (bilateral)<br>N | de | 41        | 41                      |
|                 |                         |                                                     |    | ,516**    | 1,000                   |
|                 |                         |                                                     |    | ,001      | .                       |
|                 |                         |                                                     |    | 41        | 41                      |

*Nota.* Esta tabla muestra el resultado de la correlación entre el liderazgo y satisfacción laboral extraída del procesador (SPSS versión 24).

En lo que respecta en la tabla 20, no permite diagnosticar que el coeficiente de Rho Spearman es de 0,516 lo que nos indica una correlación directamente moderada. Seguidamente el valor de significancia es de 0,001 el cual es inferior al 0,05 lo que nos muestra y permite desechar la hipótesis nula (H0) y dar por aceptado y confirmado la hipótesis alternativa (H1). En consecuencia, la dimensión de liderazgo tiene significancia con la satisfacción laboral en el área policial del DEPOTAD-HUANTA.

#### Hipótesis específica 4

H0: No se relaciona positivamente la motivación con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.

H1: Se relaciona positivamente la motivación con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.

**Tabla 21**

*Nivel de correlación y significancia entre motivación y satisfacción laboral*

| Correlaciones |                      |                                                  |    |            |                      |
|---------------|----------------------|--------------------------------------------------|----|------------|----------------------|
| Rho Spearman  | de Motivación        | Coeficiente correlación<br>Sig. (bilateral)<br>N | de | Motivación | Satisfacción Laboral |
|               |                      |                                                  |    | 1,000      | ,480**               |
|               |                      |                                                  |    | .          | ,001                 |
|               |                      |                                                  |    | 41         | 41                   |
|               | Satisfacción Laboral | Coeficiente correlación<br>Sig. (bilateral)<br>N | de | ,480**     | 1,000                |
|               |                      |                                                  |    | ,001       | .                    |
|               |                      |                                                  |    | 41         | 41                   |

*Nota.* Esta tabla muestra el resultado de la correlación entre la motivación y satisfacción laboral extraída del procesador (SPSS versión 24).

Lo que informa la tabla 21, es que existe una correlación moderada, de 0,480 entre la motivación y la satisfacción laboral. El resultado nos manifiesta que la correlación de Rho Spearman es directamente moderada. Además, el valor de significancia se ubica con 0,001 lo cual es inferior al 0,05 manifestando invalidar la hipótesis nula (H0) y dar por aceptado la hipótesis alternativa (H1), interpretando

que el nivel de correlación entre la motivación con la satisfacción laboral de los agentes policiales del DEPOTAD-HUANTA, es significativa moderada.

#### **4.2. Discusión**

La finalidad principal del presente estudio fue examinar sobre la relación significativa del clima de la organizacional con la satisfacción laboral en el área policial del DEPOTAD-HUANTA, en el 2025. Para lograr esta meta, se realizó a cabo una encuesta a 41 efectivos policiales, empleando el coeficiente de correlación de Spearman para diagnosticar el nivel de correlación que existe entre ambos variables.

**Hipótesis general: “Se relaciona positivamente el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta - región Ayacucho 2025.”**

El resultado inferencial demostró que encontramos una conexión positiva entre el clima organizacional con la satisfacción laboral dentro del área policial del DEPOTAD-HUANTA, durante en el año 2025, con un Rho de 0.749 y un p igual a 0.00. Esto afirma que la satisfacción laboral de los trabajadores incrementa a medida que se perfecciona el clima organizacional de los efectivos policiales. Cuando los empleados sienten que se les valora y aprecian, están más dispuestos a comprometerse con la institución y a favorecer firmemente a su éxito. De forma que, la naturaleza del vínculo social dentro del campo laboral, fundamentadas por el intercambio parcial y equilibrado de recursos, desempeña un rol fundamental en la creación del clima organizacional y el grado de satisfacción de los efectivos policiales en el ámbito laboral. De forma que los resultados obtenidos guardan armonía con el estudio elaborado por Marín y Girón (2020) en el cual se obtuvo

con respecto al clima organizacional, que es necesario mejorar ciertas áreas tales como: RRHH, de la institución para fortalecer el ambiente laboral y ser de manera más consolidada. Estudiando estos resultados podemos afirmar que es de suma importancia enfatizar y mejorar la gestión del personal.

**Hipótesis específica 1: “Se relaciona positivamente el trabajo en equipo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.”**

Los resultados demostraron que se encontró una correlación directa significativa respecto al trabajo en equipo con la satisfacción laboral de los efectivos policiales dentro de la institución del DEPOTAD-HUANTA durante en el año 2025, con un Rho de 0.726 y un p igual a 0.00. Esto indica que el trabajo en equipo tiene una intervención directa y significativa alta para la satisfacción laboral de los efectivos de la DEPOTAD-HUANTA. Según (Likert, 1961), el trabajo en equipo abarca la calidad de las relaciones entre empleados y la capacidad de la organización para fomentar la colaboración y el esfuerzo conjunto, promoviendo un sentido de comunidad, cooperación y alto rendimiento. Los resultados obtenidos guardan armonía con lo que (Tinoco, 2023) obtuvo una relación directa, significativamente alta empleando la misma técnica de investigación. Dado que estos resultados afirman lo primordial que es el trabajo en equipo debido que la intervención mutua entre colegas incrementa la satisfacción laboral en los agentes de la DEPOTAD. Estudiando estos resultados podemos afirmar que es de suma importancia implementar programas de cooperación y formación para los agentes policiales.

**Hipótesis específica 2: “Se relaciona positivamente la igualdad con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.”**

Demuestra en el resultado que hay una correlación significativo directa con lo que respecta la igualdad con la satisfacción laboral de los agentes PNP dentro del área policial del DEPOTAD-HUANTA durante el año 2025, con un Rho de 0. 614 y un p igual a 0.00. Esto refiere que la igualdad tiene una relación directa significativa alta con la satisfacción laboral. Según (Likert, 1961) la Igualdad abarca el trato justo y equitativo a todos los empleados, asegurando que todos tengan las mismas oportunidades de crecimiento profesional, reconocimiento y participación en la toma de decisiones. Los resultados guardan armonía con lo que los autores (Del Angel et al., 2020) obtuvieron donde la racionalidad y equidad en responsabilidades en el sector salud beneficia directamente en la satisfacción laboral mejorando la calidad de vida del personal. Estudiando estos resultados podemos demostrar que es fundamental la implementación de desarrollo personal con el fin de encaminarles a accesos gratuitos de oportunidades de capacitación.

**Hipótesis específica 3: “Se relaciona positivamente el liderazgo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.”**

Demuestra en el resultado que hay una relación significativo directa con lo que respecta el liderazgo con la satisfacción laboral en los efectivos policiales dentro de la institución del DEPOTAD-HUANTA durante el año 2025, con un Rho de 0. 516 y un p igual a 0.001. Esto refiere que el liderazgo cuenta con una correlación directa significativa y moderada con la satisfacción laboral. Según

Likert (1961) indica que el liderazgo fomenta la participación de todos los empleados y un control flexible basado en la autogestión. Los resultados obtenidos guardan armonía con el estudio de los autores Govea y Zuñiga (2020) donde en una empresa de servicios de Guayaquil descubrieron que un control suave y armónico conduce directamente a una mayor satisfacción en el trabajo. Estudiando estos resultados podemos concluir que es primordial para elevar el resultado respecto al liderazgo, crear un índice mediante encuestas periódicas sobre la relación que tiene el superior con su subalterno.

**Hipótesis específica 4: “Se relaciona positivamente la motivación con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.”**

Demuestra el resultado que hay una correlación significativo directa con lo que respecta la motivación con la satisfacción laboral de los efectivos policiales dentro de la institución del DEPOTAD-HUANTA durante en el año 2025, con un Rho de 0. 580 y un p igual a 0.001. Esto refiere que la motivación tiene una relación directa significativa moderada con la satisfacción laboral. Según (Likert, 1961), la motivación es reacción que puede basarse en el miedo y las sanciones o en la participación y el desarrollo personal. El resultado obtenido guarda armonía con el estudio de los autores Li et al (2020) emplearon el estudio en empleados voluntarios de bienestar infantil donde también descubrieron que se tiene una reacción positiva con salarios, beneficios, ascensos u oportunidades de pago. Por lo cual es recomendable invertir en servicios dedicados a mejorar la satisfacción laboral dentro de una institución. Luego de haber analizado estos resultados se puede afirmar que es importante implementar programas referidos a la valoración de la participación y proactividad de cada efectivo.



## CAPITULO V. CONCLUSIONES

- 1) Se determinó si se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral en el DEPOTAD-HUANTA, el cual revelan que la satisfacción en el trabajo de los efectivos policiales guarda una relación significativa, positiva y Alta con el clima organizacional. El alto grado de asociación mostrado señala que un campo de trabajo cálido ayuda directamente a que los trabajadores se sientan más contentos con su empleo. En esta línea, se confirma que factores como el trabajo en equipo, la igualdad, el liderazgo conjuntamente con la motivación poseen un impacto significativo en el bienestar de los efectivos policiales. Por lo tanto, se deduce que fomentar y practicar en la organización un campo cálido y positivo es esencial para aumentar la satisfacción laboral, lo que podría tener un efecto positivo en la producción de la institución y en el tipo de servicio policial ofrecido a los ciudadanos en la ciudad de Huanta.
- 2) Se determinó si se relaciona el trabajo en equipo con la satisfacción laboral, lo cual indica sobre personal policial del DEPOTAD-HUANTA que se tiene una relación significativa y positiva. El tamaño del coeficiente de correlación demuestra que una dinámica apropiada de cooperación, apoyo y colaboración entre los trabajadores tiene una intervención directa con el nivel de satisfacción que sienten al desempeñar sus tareas. Además, el nivel de significancia alcanzado respalda la importancia del trabajo en equipo dentro de la institución, ya que valida la hipótesis alternativa y rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se determina que reforzar el trabajo en equipo es un factor crucial

que optimiza la satisfacción laboral en los agentes policiales del DEPOTAD-HUANTA.

- 3) Se determinó la igualdad con la satisfacción laboral del personal policial del DEPOTAD-HUANTA lo que se tiene un vínculo positivo y estadísticamente alta. El coeficiente de correlación muestra que la percepción de un trato justo al interior de la institución afecta directamente en el grado de satisfacción laboral del personal policial. Del mismo modo, el nivel de significancia logrado valida la aceptación de la hipótesis alternativa y elimina la hipótesis nula, lo que apoya que la igualdad es un elemento crucial en el entorno laboral. Por lo tanto, se deduce que fomentar condiciones de equidad, justicia y trato justo es de gran ayuda para mejorar el bienestar laboral del personal policial y fortalecer el clima institucional.
- 4) Se determinó si se relaciona el liderazgo con la satisfacción laboral de los miembros del DEPOTAD-HUANTA. Lo que se obtuvo una conexión favorable y con significancia estadística, de intensidad moderada, El coeficiente de correlación muestra que las prácticas de liderazgo tienen un impacto directo en la sensación de satisfacción laboral que los efectivos poseen. Además, el grado de significancia obtenido valida que se acepte la hipótesis alternativa y se descarte la hipótesis nula, lo cual apoya empíricamente la relevancia del liderazgo en la institución. Por lo tanto, se concluye que un liderazgo apropiado, favorece de manera importante el aumento de la satisfacción laboral del personal policial.

- 5) Se determinó si se relaciona la motivación con la satisfacción laboral de los efectivos policiales del DEPOTAD-HUANTA. Y se obtuvo que se tiene una correlación afirmativa, significativo y moderada. Esto demuestra que, cuando el personal se siente motivado, valorado y reconocido en su trabajo del servicio policial, suele tener más satisfacción con uno mismo. Esta conexión, corroborada por el nivel de significación alcanzado, evidencia que la motivación no solo afecta la actitud y la entrega de los trabajadores, sino que además desempeña un papel muy importante y principal en su bienestar en el trabajo. Esto confirma la importancia de establecer condiciones que fortalezcan al interior del departamento policial.

## **CAPITULO VI. RECOMENDACIONES**

- 1) La recomendación es de empoderar la sección de RR.HH. de la institución policial del DEPOTAD-HUANTA, identificando su papel esencial en la correcta administración del personal y en la optimización de los aspectos que constituyen el clima organizacional. Para lograrlo, es esencial promover una reorganización que facilite la optimización de sus funciones y responsabilidades laborales, dirigiéndolas hacia el desarrollo integral y el bienestar del personal. Además, se considera de suma importancia incluir y asignar a profesionales bien preparados y capacitados que tengan las habilidades necesarias para satisfacer de forma eficaz y oportuna las necesidades del talento humano. Estas medidas posibilitarán una administración más justa y ordenada, lo que ayudará a crear un entorno de trabajo más armoniosa, aumentar la satisfacción del personal y optimizar el rendimiento institucional para beneficio de la entidad policial y de los ciudadanos a los que prestan el servicio policial.
- 2) Se recomienda llevar a cabo medidas específicas enfocadas en reforzar el trabajo de equipo dentro de la entidad policial, ya que se considera un componente esencial para perfeccionar la eficacia organizacional. Por lo tanto, es de suma importancia impulsar espacios de formación que incentiven la colaboración en conjunto entre los agentes de la policía. También se recomienda crear programas que fortalezcan el sentido de unidad y compromiso grupal, lo que permitiría que los agentes colaboren de forma coordinada y solidaria. Además, se estima relevantes métodos de evaluación que posibiliten la medición periódica

del grado de trabajo en equipo, con el objetivo de reconocer las oportunidades de mejora y garantizar que estas prácticas favorezcan el bienestar del personal y el fortalecimiento institucional.

- 3) En consecuencia, es recomendable que se establezca un sistema de indicadores que posibilite la evaluación objetiva y precisa de la igualdad en la institución Policial del DEPOTAD-HUANTA, Con el objetivo de asegurar una entrada igualitario a oportunidad de capacitación y desarrollo, se recomienda tener en cuenta la participación del personal en programas de crecimiento profesional. De igual forma, se sugiere añadir un indicador que evalúe la percepción de discriminación para obtener la opinión del personal acerca de eventuales circunstancias de trato desigual. La combinación de estos indicadores permitirá una evaluación completa del progreso hacia una cultura organizativa más equitativa e inclusiva.
- 4) Para entender cómo la relación entre el liderazgo y los efectivos policiales afecta la satisfacción laboral, se recomienda poner en práctica un índice que permita evaluar dicha relación. Este indicador debería fundamentarse en la percepción que los agentes tienen acerca de su relación con sus superiores inmediatos, tomando en cuenta elementos como la confianza, el apoyo recibido, el reconocimiento a su trabajo y la comunicación. La evaluación periódica de este índice posibilitará detectar debilidades y fortalezas en el ejercicio del liderazgo. Así, la entidad policial que es la DEPOTAD-HUANTA, tendrá la oportunidad de tomar decisiones apropiadas que busquen mejorar el estilo de liderazgo y consolidar la relación entre líderes y seguidores y no de

jefes-subordinados lo cual promoverá un clima laboral más humano y positivo.

- 5) Se recomienda utilizar el indicador llamado "programa de reconocimiento a la participación" como un instrumento fundamental para valorar la satisfacción en el trabajo y la motivación de los agentes policiales del DEPOTAD-HUANTA. Este indicador ofrecerá un conocimiento objetivo del grado de compromiso de los efectivos con la institución, mediante el estudio de la calidad y frecuencia con las que intervienen en proyectos de reconocimiento, por ejemplo, distinciones por su desempeño destacado o menciones en comunicados internos. La observación continua de este indicador permitirá detectar oportunidades para mejorar los programas de reconocimiento que ya existen. Así, la entidad podrá consolidar estas acciones al fomentar un entorno de trabajo más motivador para el bienestar de los funcionarios policial.

## CAPITULO VII. REFERENCIAS

Acosta Carhuapuma, A. D. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de una mediana empresa de servicios en la ciudad de Lima en el año 2019. *Universidad Ricardo Palma - URP*. doi:<https://hdl.handle.net/20.500.14138/4644>

Balyer, A., & özcar, K. (2017). *Organizational Climate At Primary Schools and Its*. *Kastamonu Eğitim Dergisi* 1737-1752. Vol.:25. (Nº5). Obtenido de <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/348789>

Bardales Reategui, M. C. (2021). “clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la oficina nacional de procesos electorales del Perú – 2020”. *Universidad Científica Del Sur*. Obtenido de <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2023/TL-Bardales%20M-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Brito Laredo, J. (2018). *El clima organizacional como estrategia de mejora en una organización*. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*. Vol. 7, Nº. 13 (Ejemplar dedicado a: Enero - Junio 2018), págs. 114-132. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6620216.pdf>

Campos Truyenque, G. (2020). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima-2018. *Alicia*. Obtenido de [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_71ed130ad4ee452d82ac95d0c3191472](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_71ed130ad4ee452d82ac95d0c3191472)

Chiavenato , I. (1999). *Administración de Recursos Humanos. : Mc Graw – Hill, 2da. ed.*

Del Angel-Salazar, E., Fernández-Acosta, C., Santes- Bastian, M., Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernán, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria* vol.17. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v17n3/2395-8421-eu-17-03-273.pdf>

Dessler, G. (1993). Organización y Administración: enfoque situacional. *Prentice Hall*.

Frias Navarro, D. (2022). Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida. *Universidad de Valencia*. Recuperado el 21 de Agosto de 2023, de <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step-by-Step: A Simple Guide and Reference, 14.0 update (7th Edition)* (seventeenth ed.). New York: Copyrighted Material. Recuperado el 21 de Agosto de 2023, de [https://www.amazon.com/IBM-SPSS-Statistics-Step-Reference-dp-1032070943/dp/1032070943/ref=dp\\_ob\\_title\\_bk?asin=1032070943&revisionId=&format=4&depth=1](https://www.amazon.com/IBM-SPSS-Statistics-Step-Reference-dp-1032070943/dp/1032070943/ref=dp_ob_title_bk?asin=1032070943&revisionId=&format=4&depth=1)

Gonzalez Avila, M. (Mayo-Agosto de 2002). Aspectos Éticos de la Investigación Calitativa. (029), 85-103. Recuperado el 21 de Agosto de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/800/80002905.pdf>

Govea, K., & Zuñiga Briones, D. (2020). “clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios”. *Researchgate*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/341075454\\_CLIMA\\_ORGANIZACIO](https://www.researchgate.net/publication/341075454_CLIMA_ORGANIZACIO)



Herzberg, F. (1956). Motivation-Hygiene Theory . *Organizational behavior*

1.

Ilhamsyah Putra, T. R. (2019). “the role of organization climate and work motivation on job satisfaction in aceh government health office”. *journal of academic research in economics*, 11(1). Obtenido de [http://www.jare-sh.com/downloads/mar\\_2019/putra.pdf](http://www.jare-sh.com/downloads/mar_2019/putra.pdf)

Token=IQoJb3JpZ2luX2VjElz%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwE  
aCXVzLWVhc3QtMSJIMEYCIQCI4xntC9jfpA3neVt5KVOVJzxN7gMiswtalRl  
AR26jAQIhAOHbyDIwezZQ

Likert, R. (1961). *"New patterns of management."*. McGraw-Hill. .

Marín Giraldo, A. C., & Girón Rodríguez, M. X. (2020). “clima organizacional y satisfacción laboral en empleados de una empresa prestadora de servicios de salud en la ciudad de medellín en el semestre 2020-2”. *Corporación Universitaria Minuto de Dios*. Obtenido de <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/325c5d68-11e2-4a98-9faa-e8171640434b/content>

Medina Romero, M., Rojas León, R., Bustamante Hoces, W., Loaiza Carrasco, R., Martel Carranza, C., & Castillo Acobo, R. (2023). *Metodología de la Investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia Y tecnología Inudi Perú. doi:DOI: 10.35622/inudi.b.080

Observatorio de Seguridad Ciudadana. (2023). *Solo 3 de cada 10 comisarías en el Perú cuentan con infraestructura adecuada*. CanalB.pe. Obtenido de <https://canalb.pe/noticias/actualidad/solo-3-de-cada-10-comisarias-en-el-peru-cuentan-con-infraestructura-adecuada>

Organización Mundial de la Salud. (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

Parra Penagos , C. O., Bayona Albarracin , J. A., & Salamanca Gómez, T. P. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: Una perspectiva desde la Teoría Bifactorial de Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(27), 25-52.

Pedraza Melo, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar Vol 30*. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/85191/74435>

Policia Nacional Del Perú. (2024). Dirandro. *observatorio nacional de interdicción contra el tráfico ilícito de drogas*. Obtenido de <https://dirandro.policia.gob.pe/>

Policía Nacional del Perú. (2025). *Información institucional*. gob.pe. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/pnp/institucional> Rivera Porras, D. A., Rincón Vera, J. E., & Flórez Gamboa, S. R. (2018 ). *Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE*. Espacios Vol. 39 (Nº19). Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>

Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*.

Schaffer, R. (1953). Job Satisfaction as Related to Need Satisfaction in Work - R. Schaffer, 67, 1-29.

Stogdill, & Rallph, M. (1999). "Teoría e Investigación del Liderazgo".

Tinoco Plasencia , C. J. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/es/article/view/25407>

Warrems, M. (2015). Some Relationships Between Cronbach's Alpha and the Spearman-Brown Formula. *Journal of Classification* 32, 127-137. Obtenido de <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s00357-015-9168-0>

## CAPITULO VIII. ANEXO

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado (a): Dr. Juan Carlos Apaza PAVARAPresente. -

Asunto:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es un honor dirigirme a usted para expresar mis más cordiales saludos y, al mismo tiempo, poner en su conocimiento que, como egresado de la Facultad de Ingeniería y Gestión de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, con mención en Administración de Turismo y Hotelería, de la sexta promoción, requiero su apoyo para validar el instrumento de investigación que utilizaré para recolectar los datos necesarios para el desarrollo de mi proyecto de investigación, con el cual aspiraré a obtener mi título profesional.

El título de mi investigación es: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL POLICIAL PERTENECIENTE AL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES TÁCTICAS ANTIDROGAS DE HUANTA - REGIÓN AYACUCHO 2025." Dado que es fundamental contar con la validación de un experto en la materia, he considerado conveniente dirigirme a usted, debido a su reconocida experiencia en el campo de la Administración, Marketing y/o Investigación, para que pueda brindarme su valiosa aprobación del instrumento en cuestión.

El expediente de validación que le adjunto contiene los siguientes documentos:

- Carta de presentación.
- Cuestionario
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Sin más en particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi sincero agradecimiento por la atención que brinde a esta solicitud, y quedo a la espera de su respuesta, confiando en su valiosa colaboración para el éxito de mi investigación.

Atentamente,



Firma

Cesar Gabriel Retamozo Mayorga  
D.N.I: 71743268



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HUANTA  
ADMINISTRACIÓN DE TURISMO SOSTENIBLE Y HOTELERÍA

CUESTIONARIO SOBRE: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Policial Perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta, Región Ayacucho 2025.

AUTOR: RETAMOZO MAYORGA, Cesar Gabriel

A. INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) participante, el presente cuestionario es parte de un proyecto de Tesis que tiene como finalidad recoger información acerca del "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Policial del Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta 2025. Así mismo, se le expide extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se solicita marcar con una X solo una respuesta por ÍTEM, según las claves detalladas. Se le agradece por anticipado su valiosa colaboración.

B. INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO.
- Varón o Mujer Perteneciente al DEPOTAD-HUANTA.
- Responder con total sinceridad
- La respuesta no debe de ser muy pensadas, recuerda que no hay respuesta correcta ni incorrecta.

C. CLAVES:

Nunca: 1      Casi Nunca: 2      A Veces: 3      Casi Siempre: 4      Siempre: 5

| VARIABLE (CLIMA ORGANIZACIONAL) |    |                                                                                                                |   |   |   |   |   |
|---------------------------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| DIMENSIONES                     | Nº | ÍTEM                                                                                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| TRABAJO EN EQUIPO               | 1  | Hay colaboración y apoyo mutuo entre los integrantes de la institución.                                        |   |   |   |   |   |
|                                 | 2  | Nos comprometemos con el cumplimiento de los objetivos institucionales.                                        |   |   |   |   |   |
|                                 | 3  | Asumimos nuestras labores como desafíos diarios que impulsan nuestro crecimiento, y no como simples rutinas.   |   |   |   |   |   |
|                                 | 4  | En la institución, el enfoque está puesto en los logros alcanzados de forma conjunta por el equipo de trabajo. |   |   |   |   |   |
| IGUALDAD                        | 5  | Entre el personal se percibe un clima de confianza y respeto mutuo.                                            |   |   |   |   |   |
|                                 | 6  | Las iniciativas y propuestas individuales son valoradas y consideradas.                                        |   |   |   |   |   |
|                                 | 7  | Nuestra opinión es tomada en cuenta al momento de tomar decisiones relevantes.                                 |   |   |   |   |   |
|                                 | 8  | En la institución, todas las voces son escuchadas por igual al momento de expresar ideas u opiniones           |   |   |   |   |   |
| LIDERAZGO                       | 9  | Mi superior fomenta un ambiente de trabajo con actitudes positivas.                                            |   |   |   |   |   |
|                                 | 10 | Mi superior está enfocado en los resultados que se logran a través del desempeño laboral.                      |   |   |   |   |   |
|                                 | 11 | Mi superior contribuye al fortalecimiento de la confianza dentro del equipo.                                   |   |   |   |   |   |
|                                 | 12 | Recibo la formación necesaria y en el momento oportuno para enfrentar las nuevas exigencias del puesto.        |   |   |   |   |   |
|                                 | 13 | En nuestra institución se reconoce que cumplir los objetivos genera actitudes positivas entre el personal.     |   |   |   |   |   |

|                                     |    |                                                                                                                                         |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| MOTIVACIÓN                          | 14 | El departamento de personal valora y reconoce el trabajo bien hecho.                                                                    |  |  |  |  |  |
|                                     | 15 | Mis compañeros suelen expresar opiniones favorables sobre la institución.                                                               |  |  |  |  |  |
|                                     | 16 | Me identifico con la organización y me siento parte de ella.                                                                            |  |  |  |  |  |
| VARIABLE (SATISFACCIÓN LABORAL)     |    |                                                                                                                                         |  |  |  |  |  |
| SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN     | 17 | Cómo percibe la calidad de sus relaciones personales con sus superiores.                                                                |  |  |  |  |  |
|                                     | 18 | Cómo se siente respecto a la cercanía y la frecuencia con la que es supervisado.                                                        |  |  |  |  |  |
|                                     | 19 | Está de acuerdo con la manera en que sus superiores evalúan su desempeño laboral.                                                       |  |  |  |  |  |
|                                     | 20 | Siente que recibe el apoyo necesario por parte de sus superiores.                                                                       |  |  |  |  |  |
| SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO | 21 | Está usted satisfecho con las condiciones de limpieza, higiene y salubridad en su espacio laboral.                                      |  |  |  |  |  |
|                                     | 22 | Está satisfecho con la calidad de la iluminación en su área de trabajo.                                                                 |  |  |  |  |  |
|                                     | 23 | Percibe adecuada la ventilación en su entorno laboral.                                                                                  |  |  |  |  |  |
|                                     | 24 | Está conforme con la temperatura que se mantiene en su lugar de trabajo.                                                                |  |  |  |  |  |
| SATISFACCIÓN INTRÍNSECA DEL TRABAJO | 25 | Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña.                                                                                      |  |  |  |  |  |
|                                     | 26 | Considera que su puesto le brinda oportunidades para realizar actividades que disfruta.                                                 |  |  |  |  |  |
|                                     | 27 | Está de acuerdo con los objetivos, metas y niveles de productividad que se le exigen.                                                   |  |  |  |  |  |
|                                     | 28 | Está conforme con el grado en que la institución en la que labora respeta el convenio, las normativas y la legislación laboral vigente. |  |  |  |  |  |
| SATISFACCIÓN CON LA PARTICIPACIÓN   | 29 | Está usted satisfecho con las oportunidades que le brinda su trabajo para desarrollar aquellas habilidades en las que se destaca.       |  |  |  |  |  |
|                                     | 30 | Está de acuerdo con las opciones de formación y capacitación que le ofrece la institución donde labora.                                 |  |  |  |  |  |
|                                     | 31 | Está conforme con el nivel de autonomía que tiene para tomar decisiones relacionadas con su trabajo.                                    |  |  |  |  |  |
|                                     | 32 | Está satisfecho con su implicación en las decisiones que afectan al funcionamiento general de la institución donde trabaja.             |  |  |  |  |  |

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas Huanta - región Ayacucho 2025."

AUTOR: Cesar Gabriel Retamozo Mayorga.

| VARIABLE             | DEFINICIÓN CONCEPTUAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | DIMENSIONES                            | DEFINICIÓN CONCEPTUAL                                                                                                                                                                                                           | INDICADOR           | ITEMS |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | Likert (1961), plantea que el clima organizacional se define en un conjunto de percepciones compartidas, establecidas con respecto a las condiciones internas que afectan el comportamiento y el desempeño del personal. Estas premisas se expresan según cuanto bien o mal haya relación en los procesos de trabajo en equipo, comunicación efectiva, igualdad en el trato, condiciones físicas en relación al local o entorno general de trabajo, liderazgo participativo, y grado de motivación en el personal. Así, comparte que un clima organizacional positivo, entendiéndose este como relaciones humanas fuertes y una administración abierta, mejora mucho la eficacia institucional. | Trabajo en equipo                      | Abarca la calidad de las relaciones entre empleados y la capacidad de la organización para fomentar la colaboración y el esfuerzo conjunto, promoviendo un sentido de comunidad, cooperación y alto rendimiento. (Likert, 1961) | Colaboración        | 1     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Compromiso          | 2     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Proactividad        | 3     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Cooperación         | 4     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Igualdad                               | Abarca el trato justo y equitativo a todos los empleados, asegurando que todos tengan las mismas oportunidades de crecimiento profesional, reconocimiento y participación en la toma de decisiones. (Likert, 1961)              | Confianza           | 5     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Reconocimiento      | 6     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Consideración       | 7     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Inclusión           | 8     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Liderazgo                              | fomenta la participación de todos los empleados y un control flexible basado en la autogestión. (Likert, 1961)                                                                                                                  | Ambiente de trabajo | 9     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Desempeño           | 10    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Fortalecimiento     | 11    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Formación           | 12    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Motivación                             | Reacción que puede basarse en el miedo y las sanciones o en la participación y el desarrollo personal. (Likert, 1961)                                                                                                           | Actitudes positivas | 13    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Valoración          | 14    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Percepción          | 15    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | pertenencia         | 16    |
| SATISFACCIÓN LABORAL | De acuerdo con (Herzberg, 1956), la satisfacción laboral se produce cuando la persona es capaz de aplicar sus conocimientos, enfrentar desafíos y disfrutar de su trabajo, es decir, cuando se encuentra un significado intrínseco y satisfacción en él. Esta última es promovida por la supervisión que capacita y apoya, un entorno físico favorable en el que una persona puede sentirse cómoda y los espacios de participación en los que se siente escuchada. Además, la cobertura de necesidades básicas y el reconocimiento real del esfuerzo también lo hacen posibles.                                                                                                                 | Satisfacción con la Supervisión        | Reduce el control por parte de los superiores, lo cual permite que los empleados asuman responsabilidades y fortalezcan su autoconfianza. (Herzberg, 1956).                                                                     | Interacción         | 17    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Satisfacción con el ambiente físico    | Se refiere al entorno de trabajo, que incluye instalaciones seguras, limpias e higiénicas, así como equipo en buen estado. También abarca condiciones como iluminación y temperatura adecuadas. (Herzberg, 1956).               | seguimiento         | 18    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Evaluación          | 19    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Acompañamiento      | 20    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Satisfacción Intrínseca con el trabajo | Refiere que es fundamental que el trabajo que desempeña una persona sea significativo e interesante para estimular su desempeño y mantener su motivación. (Herzberg, 1956).                                                     | Salubridad          | 21    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Iluminación         | 22    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Ventilación         | 23    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Temperatura         | 24    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Satisfacción con la participación      | Se alcanza cuando las personas perciben que su labor es valorada y relevante, contribuyendo así a generar un sentido del logro personal. (Herzberg, 1956).                                                                      | Realización         | 25    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Autorealización     | 26    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Exigencia           | 27    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Cumplimiento        | 28    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Desarrollo          | 29    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Capacitación        | 30    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Autonomía           | 31    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Implicación         | 32    |



## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES Y DIMENSIONES

### VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Likert (1961), plantea que el clima organizacional se define en un conjunto de percepciones compartidas, establecidas con respecto a las condiciones internas que afectan el comportamiento y el desempeño del personal. Estas premisas se expresan según cuanto bien o mal haya relación en los procesos de trabajo en equipo, comunicación efectiva, igualdad en el trato, condiciones físicas en relación al local o entorno general de trabajo, liderazgo participativo, y grado de motivación en el personal. Así, comparte que un clima organizacional positivo, entendiéndose este como relaciones humanas fuertes y una administración abierta, mejora mucho la eficacia institucional.

### DIMENSIONES DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

#### **Dimensión 1: trabajo en equipo**

"Abarca la calidad de las relaciones entre empleados y la capacidad de la organización para fomentar la colaboración y el esfuerzo conjunto, promoviendo un sentido de comunidad, cooperación y alto rendimiento." (Likert, 1961)

#### **Dimensión 2: Igualdad**

"Abarca el trato justo y equitativo a todos los empleados, asegurando que todos tengan las mismas oportunidades de crecimiento profesional, reconocimiento y participación en la toma de decisiones." (Likert, 1961)

#### **Dimensión 3: Liderazgo**

"Fomenta la participación de todos los empleados y un control flexible basado en la autogestión." (Likert, 1961)

#### **Dimensión 4: Motivación**

Reacción que puede basarse en el miedo y las sanciones o en la participación y el desarrollo personal. (Likert, 1961)

### VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

De acuerdo con (Herzberg, 1956), la satisfacción laboral se produce cuando la persona es capaz de aplicar sus conocimientos, enfrentar desafíos y disfrutar de su trabajo, es decir, cuando se encuentra un significado intrínseco y satisfacción en él. Esta última es promovida por la supervisión que capacita y apoya, un entorno físico favorable en el que una persona puede sentirse cómoda y los espacios de participación en los que se siente escuchada. Además, la cobertura de necesidades básicas y el reconocimiento real del esfuerzo también lo hacen posibles.

### DIMENSIONES DE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

#### **Dimensión 1: Satisfacción con la Supervisión**

"Reduce el control por parte de los superiores, lo cual permite que los empleados asuman responsabilidades y fortalezcan su autoconfianza." (Herzberg, 1956).

#### **Dimensión 2: Satisfacción con el ambiente físico**

"Se refiere al entorno de trabajo, que incluye instalaciones seguras, limpias e higiénicas, así como equipo en buen estado. También abarca condiciones como iluminación y temperatura adecuadas." (Herzberg, 1956).

#### **Dimensión 3: Satisfacción Intrínseca con el trabajo**

"Refiere que es fundamental que el trabajo que desempeña una persona sea significativo e interesante para estimular su desempeño y mantener su motivación." (Herzberg, 1956).

#### **Dimensión 4: Satisfacción con la participación**

"Se alcanza cuando las personas perciben que su labor es valorada y relevante, contribuyendo así a generar un sentido del logro personal." (Herzberg, 1956).



## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas Huanta - región Ayacucho 2025.

AUTOR: Cesar Gabriel Retamozo Mayorga.

| PROBLEMA                                                                                                                                                                                                 | OBJETIVO                                                                                                                                                                                                              | HIPOTESIS                                                                                                                                                                                               | VARIABLES Y DIMENSIONES                                                                                                                                                                                                                    | METODOLOGIA                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Problema principal</b>                                                                                                                                                                                | <b>Objetivo general</b>                                                                                                                                                                                               | <b>Hipótesis general</b>                                                                                                                                                                                | <b>Variable 1:</b><br>“Clima Organizacional”<br><br><b>Dimensiones:</b><br>1. trabajo en equipo<br>2. Igualdad<br>3. Liderazgo<br>4. Motivación                                                                                            | <b>Tipo de Investigación:</b><br>Básico<br><b>Nivel:</b><br>No experimental, transversal<br><b>Diseño de Investigación:</b><br>Correlacional<br><b>Enfoque:</b><br>Cuantitativo<br><b>Método:</b><br>Deductivo |
| ¿Se relaciona positivamente el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta - región Ayacucho 2025? | Determinar si se relaciona positivamente el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta - región Ayacucho 2025. | se relaciona positivamente el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta - región Ayacucho 2025. |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Problemas Específicos</b>                                                                                                                                                                             | <b>Objetivos Específicos</b>                                                                                                                                                                                          | <b>Hipótesis Específicas</b>                                                                                                                                                                            | <b>Variable 2:</b><br>“Satisfacción laboral”<br><br><b>Dimensiones:</b><br>1. Satisfacción con la supervisión<br>2. Satisfacción con el ambiente físico<br>3. Satisfacción intrínseca del trabajo.<br>4. Satisfacción con la participación | <b>Población:</b> 46 efectivos policiales pertenecientes al DEPOTAAD-HUANTA<br><b>Muestra:</b> 41 se determinó a través del muestreo probabilístico con la fórmula de la población finita                      |
| ¿Se relaciona positivamente el trabajo en equipo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025?     | Determinar si se relaciona positivamente el trabajo en equipo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.     | se relaciona positivamente el trabajo en equipo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.     |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                |
| ¿Se relaciona positivamente la Igualdad con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025?              | Determinar si se relaciona positivamente la Igualdad con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.              | se relaciona positivamente la Igualdad con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.              |                                                                                                                                                                                                                                            | <b>Técnicas de Recolección:</b><br>Encuesta<br><br><b>Instrumento:</b><br>Cuestionario<br><b>Método de procesamiento y análisis de información:</b><br>IBM SPSS Statistic 24.                                  |
| ¿Se relaciona positivamente el liderazgo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025?             | Determinar si se relaciona positivamente el liderazgo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.             | se relaciona positivamente el liderazgo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.             |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                |
| ¿Se relaciona positivamente la motivación con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025?            | Determinar si se relaciona positivamente la motivación con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.            | se relaciona positivamente la motivación con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.            |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                |

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL POLICIAL PERTENECIENTE AL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES TÁCTICAS ANTIDROGAS HUANTA - REGIÓN AYACUCHO 2025."**

| VARIABLE             | N° | DIMENSIONES / ítems                                                                                             | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| Clima Organizacional |    | <b>DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO</b>                                                                           | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|                      | 1  | ¿Hay colaboración y apoyo mutuo entre los integrantes de la institución?                                        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      | 2  | ¿Nos comprometemos con el cumplimiento de los objetivos institucionales?                                        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      | 3  | ¿Asumimos nuestras labores como desafíos diarios que impulsan nuestro crecimiento, y no como simples rutinas?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      | 4  | ¿En la institución, el enfoque está puesto en los logros alcanzados de forma conjunta por el equipo de trabajo? | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      |    | <b>DIMENSIÓN 2: IGUALDAD</b>                                                                                    | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|                      | 5  | Entre el personal se percibe un clima de confianza y respeto mutuo.                                             | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      | 6  | Las iniciativas y propuestas individuales son valoradas y consideradas.                                         | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      | 7  | Nuestra opinión es tomada en cuenta al momento de tomar decisiones relevantes.                                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      | 8  | En la institución, todas las voces son escuchadas por igual al momento de expresar ideas u opiniones            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      |    | <b>DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO</b>                                                                                   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|                      | 9  | Mi superior fomenta un ambiente de trabajo con actitudes positivas.                                             | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      | 10 | Mi superior está enfocado en los resultados que se logran a través del desempeño laboral.                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

|                         |    |                                                                                                            |    |    |    |    |    |    |  |
|-------------------------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|--|
|                         | 11 | Mi superior contribuye al fortalecimiento de la confianza dentro del equipo.                               | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         | 12 | Recibo la formación necesaria y en el momento oportuno para enfrentar las nuevas exigencias del puesto.    | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         |    | <b>DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN</b>                                                                             | Si | No | Si | No | Si | No |  |
|                         | 13 | En nuestra institución se reconoce que cumplir los objetivos genera actitudes positivas entre el personal. | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         | 14 | El departamento de personal valora y reconoce el trabajo bien hecho.                                       | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         | 15 | Mis compañeros suelen expresar opiniones favorables sobre la institución.                                  | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         | 16 | Me identifico con la organización y me siento parte de ella.                                               | X  |    | X  |    | X  |    |  |
| satisfacción<br>laboral |    | <b>DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN</b>                                                        | Si | No | Si | No | Si | No |  |
|                         | 17 | Cómo percibe la calidad de sus relaciones personales con sus superiores.                                   | X  |    | X  |    |    |    |  |
|                         | 18 | Cómo se siente respecto a la cercanía y la frecuencia con la que es supervisado.                           | X  |    | X  |    |    |    |  |
|                         | 19 | Está de acuerdo con la manera en que sus superiores evalúan su desempeño laboral.                          | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         | 20 | Siente que recibe el apoyo necesario por parte de sus superiores.                                          | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         |    | <b>DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO</b>                                                    | Si | No | Si | No | Si | No |  |
|                         | 21 | Está usted satisfecho con las condiciones de limpieza, higiene y salubridad en su espacio laboral.         | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         | 22 | Está satisfecho con la calidad de la iluminación en su área de trabajo.                                    | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         | 23 | Percibe adecuada la ventilación en su entorno laboral.                                                     | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         | 24 | Está conforme con la temperatura que se mantiene en su lugar de trabajo.                                   | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         |    | <b>DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN INTRÍNSECA DEL TRABAJO</b>                                                    | Si | No | Si | No | Si | No |  |
|                         | 25 | Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña.                                                         | X  |    | X  |    | X  |    |  |

|                                                |                                                                                                                                         |    |    |    |    |    |    |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|
| 26                                             | Considera que su puesto le brinda oportunidades para realizar actividades que disfruta.                                                 | X  |    | X  |    | X  |    |
| 27                                             | Está de acuerdo con los objetivos, metas y niveles de productividad que se le exigen.                                                   | X  |    | X  |    | X  |    |
| 28                                             | Está conforme con el grado en que la institución en la que labora respeta el convenio, las normativas y la legislación laboral vigente. | X  |    | X  |    | X  |    |
| DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN CON LA PARTICIPACIÓN |                                                                                                                                         | Si | No | Si | No | Si | No |
| 29                                             | Está usted satisfecho con las oportunidades que le brinda su trabajo para desarrollar aquellas habilidades en las que se destaca        | X  |    | X  |    | X  |    |
| 30                                             | Está de acuerdo con las opciones de formación y capacitación que le ofrece la institución donde labora.                                 | X  |    | X  |    | X  |    |
| 31                                             | Está conforme con el nivel de autonomía que tiene para tomar decisiones relacionadas con su trabajo.                                    | X  |    | X  |    | X  |    |
| 32                                             | Está satisfecho con su implicación en las decisiones que afectan al funcionamiento general de la institución donde trabaja.             | X  |    | X  |    | X  |    |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr(a) Mtro (a):

Juan Carlos A. PAPA PAVAR

DNI:

00472688

Especialidad del validador:

Dr. en Administración

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Huanta, 27 de setiembre del 2025

Firma del Experto Informante.

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado (a): Dr. Amet Roy Flores Rivera.Presente.-

Asunto:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es un honor dirigirme a usted para expresar mis más cordiales saludos y, al mismo tiempo, poner en su conocimiento que, como egresado de la Facultad de Ingeniería y Gestión de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, con mención en Administración de Turismo y Hotelería, de la sexta promoción, requiero su apoyo para validar el instrumento de investigación que utilizaré para recolectar los datos necesarios para el desarrollo de mi proyecto de investigación, con el cual aspiraré a obtener mi título profesional.

El título de mi investigación es: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL POLICIAL PERTENECIENTE AL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES TÁCTICAS ANTIDROGAS DE HUANTA - REGIÓN AYACUCHO 2025." Dado que es fundamental contar con la validación de un experto en la materia, he considerado conveniente dirigirme a usted, debido a su reconocida experiencia en el campo de la Administración, Marketing y/o Investigación, para que pueda brindarme su valiosa aprobación del instrumento en cuestión.

El expediente de validación que le adjunto contiene los siguientes documentos:

- Carta de presentación.
- Cuestionario
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Sin más en particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi sincero agradecimiento por la atención que brinde a esta solicitud, y quedo a la espera de su respuesta, confiando en su valiosa colaboración para el éxito de mi investigación.

Atentamente,



Firma

Cesar Gabriel Retamozo Mayorga  
D.N.I: 71743268





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HUANTA  
ADMINISTRACIÓN DE TURISMO SOSTENIBLE Y HOTELERÍA

CUESTIONARIO SOBRE: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Policial Perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta, Región Ayacucho 2025.

AUTOR: RETAMOZO MAYORGA, Cesar Gabriel

A. INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) participante, el presente cuestionario es parte de un proyecto de Tesis que tiene como finalidad recoger información acerca del "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Policial del Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta 2025. Así mismo, se le expide extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se solicita marcar con una X solo una respuesta por ÍTEM, según las claves detalladas. Se le agradece por anticipado su valiosa colaboración.

B. INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO.
- Varón o Mujer Perteneciente al DEPOTAD-HUANTA.
- Responder con total sinceridad
- La respuesta no debe de ser muy pensadas, recuerda que no hay respuesta correcta ni incorrecta.

C. CLAVES:

Nunca: 1      Casi Nunca: 2      A Veces: 3      Casi Siempre: 4      Siempre: 5

| VARIABLE (CLIMA ORGANIZACIONAL) |    |                                                                                                                |   |   |   |   |   |
|---------------------------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| DIMENSIONES                     | Nº | ÍTEM                                                                                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| TRABAJO EN EQUIPO               | 1  | Hay colaboración y apoyo mutuo entre los integrantes de la institución.                                        |   |   |   |   |   |
|                                 | 2  | Nos comprometemos con el cumplimiento de los objetivos institucionales.                                        |   |   |   |   |   |
|                                 | 3  | Asumimos nuestras labores como desafíos diarios que impulsan nuestro crecimiento, y no como simples rutinas.   |   |   |   |   |   |
|                                 | 4  | En la institución, el enfoque está puesto en los logros alcanzados de forma conjunta por el equipo de trabajo. |   |   |   |   |   |
| IGUALDAD                        | 5  | Entre el personal se percibe un clima de confianza y respeto mutuo.                                            |   |   |   |   |   |
|                                 | 6  | Las iniciativas y propuestas individuales son valoradas y consideradas.                                        |   |   |   |   |   |
|                                 | 7  | Nuestra opinión es tomada en cuenta al momento de tomar decisiones relevantes.                                 |   |   |   |   |   |
|                                 | 8  | En la institución, todas las voces son escuchadas por igual al momento de expresar ideas u opiniones           |   |   |   |   |   |
| LIDERAZGO                       | 9  | Mi superior fomenta un ambiente de trabajo con actitudes positivas.                                            |   |   |   |   |   |
|                                 | 10 | Mi superior está enfocado en los resultados que se logran a través del desempeño laboral.                      |   |   |   |   |   |
|                                 | 11 | Mi superior contribuye al fortalecimiento de la confianza dentro del equipo.                                   |   |   |   |   |   |
|                                 | 12 | Recibo la formación necesaria y en el momento oportuno para enfrentar las nuevas exigencias del puesto.        |   |   |   |   |   |
|                                 | 13 | En nuestra institución se reconoce que cumplir los objetivos genera actitudes positivas entre el personal.     |   |   |   |   |   |

|                                     |    |                                                                                                                                         |  |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| MOTIVACIÓN                          | 14 | El departamento de personal valora y reconoce el trabajo bien hecho.                                                                    |  |  |  |  |  |  |
|                                     | 15 | Mis compañeros suelen expresar opiniones favorables sobre la institución.                                                               |  |  |  |  |  |  |
|                                     | 16 | Me identifico con la organización y me siento parte de ella.                                                                            |  |  |  |  |  |  |
| VARIABLE (SATISFACCIÓN LABORAL)     |    |                                                                                                                                         |  |  |  |  |  |  |
| SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN     | 17 | Cómo percibe la calidad de sus relaciones personales con sus superiores.                                                                |  |  |  |  |  |  |
|                                     | 18 | Cómo se siente respecto a la cercanía y la frecuencia con la que es supervisado.                                                        |  |  |  |  |  |  |
|                                     | 19 | Está de acuerdo con la manera en que sus superiores evalúan su desempeño laboral.                                                       |  |  |  |  |  |  |
|                                     | 20 | Siente que recibe el apoyo necesario por parte de sus superiores.                                                                       |  |  |  |  |  |  |
| SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO | 21 | Está usted satisfecho con las condiciones de limpieza, higiene y salubridad en su espacio laboral.                                      |  |  |  |  |  |  |
|                                     | 22 | Está satisfecho con la calidad de la iluminación en su área de trabajo.                                                                 |  |  |  |  |  |  |
|                                     | 23 | Percibe adecuada la ventilación en su entorno laboral.                                                                                  |  |  |  |  |  |  |
|                                     | 24 | Está conforme con la temperatura que se mantiene en su lugar de trabajo.                                                                |  |  |  |  |  |  |
| SATISFACCIÓN INTRÍNSECA DEL TRABAJO | 25 | Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña.                                                                                      |  |  |  |  |  |  |
|                                     | 26 | Considera que su puesto le brinda oportunidades para realizar actividades que disfruta.                                                 |  |  |  |  |  |  |
|                                     | 27 | Está de acuerdo con los objetivos, metas y niveles de productividad que se le exigen.                                                   |  |  |  |  |  |  |
|                                     | 28 | Está conforme con el grado en que la institución en la que labora respeta el convenio, las normativas y la legislación laboral vigente. |  |  |  |  |  |  |
| SATISFACCIÓN CON LA PARTICIPACIÓN   | 29 | Está usted satisfecho con las oportunidades que le brinda su trabajo para desarrollar aquellas habilidades en las que se destaca.       |  |  |  |  |  |  |
|                                     | 30 | Está de acuerdo con las opciones de formación y capacitación que le ofrece la institución donde labora.                                 |  |  |  |  |  |  |
|                                     | 31 | Está conforme con el nivel de autonomía que tiene para tomar decisiones relacionadas con su trabajo.                                    |  |  |  |  |  |  |
|                                     | 32 | Está satisfecho con su implicación en las decisiones que afectan al funcionamiento general de la institución donde trabaja.             |  |  |  |  |  |  |

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**TÍTULO:** "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas Huanta - región Ayacucho 2025."

**AUTOR:** Cesar Gabriel Retamozo Mayorga.

| VARIABLE             | DEFINICIÓN CONCEPTUAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | DIMENSIONES                            | DEFINICIÓN CONCEPTUAL                                                                                                                                                                                                           | INDICADOR           | ITEMS |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | Likert (1961), plantea que el clima organizacional se define en un conjunto de percepciones compartidas, establecidas con respecto a las condiciones internas que afectan el comportamiento y el desempeño del personal. Estas premisas se expresan según cuanto bien o mal haya relación en los procesos de trabajo en equipo, comunicación efectiva, igualdad en el trato, condiciones físicas en relación al local o entorno general de trabajo, liderazgo participativo, y grado de motivación en el personal. Así, comparte que un clima organizacional positivo, entendiéndose este como relaciones humanas fuertes y una administración abierta, mejora mucho la eficacia institucional. | Trabajo en equipo                      | Abarca la calidad de las relaciones entre empleados y la capacidad de la organización para fomentar la colaboración y el esfuerzo conjunto, promoviendo un sentido de comunidad, cooperación y alto rendimiento. (Likert, 1961) | Colaboración        | 1     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Compromiso          | 2     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Proactividad        | 3     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Cooperación         | 4     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Igualdad                               | Abarca el trato justo y equitativo a todos los empleados, asegurando que todos tengan las mismas oportunidades de crecimiento profesional, reconocimiento y participación en la toma de decisiones. (Likert, 1961)              | Confianza           | 5     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Reconocimiento      | 6     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Consideración       | 7     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Inclusión           | 8     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Liderazgo                              | fomenta la participación de todos los empleados y un control flexible basado en la autogestión. (Likert, 1961)                                                                                                                  | Ambiente de trabajo | 9     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Desempeño           | 10    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Fortalecimiento     | 11    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Formación           | 12    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Motivación                             | Reacción que puede basarse en el miedo y las sanciones o en la participación y el desarrollo personal. (Likert, 1961)                                                                                                           | Actitudes positivas | 13    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Valoración          | 14    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Percepción          | 15    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | pertenencia         | 16    |
| SATISFACCIÓN LABORAL | De acuerdo con (Herzberg, 1956), la satisfacción laboral se produce cuando la persona es capaz de aplicar sus conocimientos, enfrentar desafíos y disfrutar de su trabajo, es decir, cuando se encuentra un significado intrínseco y satisfacción en él. Esta última es promovida por la supervisión que capacita y apoya, un entorno físico favorable en el que una persona puede sentirse cómoda y los espacios de participación en los que se siente escuchada. Además, la cobertura de necesidades básicas y el reconocimiento real del esfuerzo también lo hacen posibles.                                                                                                                 | Satisfacción con la Supervisión        | Reduce el control por parte de los superiores, lo cual permite que los empleados asuman responsabilidades y fortalezcan su autoconfianza. (Herzberg, 1956).                                                                     | Interacción         | 17    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | seguimiento         | 18    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Evaluación          | 19    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Acompañamiento      | 20    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Satisfacción con el ambiente físico    | Se refiere al entorno de trabajo, que incluye instalaciones seguras, limpias e higiénicas, así como equipo en buen estado. También abarca condiciones como iluminación y temperatura adecuadas. (Herzberg, 1956).               | Salubridad          | 21    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Iluminación         | 22    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Ventilación         | 23    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Temperatura         | 24    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Satisfacción Intrínseca con el trabajo | Refiere que es fundamental que el trabajo que desempeña una persona sea significativo e interesante para estimular su desempeño y mantener su motivación. (Herzberg, 1956).                                                     | Realización         | 25    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Autorrealización    | 26    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Exigencia           | 27    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Cumplimiento        | 28    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Satisfacción con la participación      | Se alcanza cuando las personas perciben que su labor es valorada y relevante, contribuyendo así a generar un sentido del logro personal. (Herzberg, 1956).                                                                      | Desarrollo          | 29    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Capacitación        | 30    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Autonomía           | 31    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Implicación         | 32    |



## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES Y DIMENSIONES

### VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Likert (1961), plantea que el clima organizacional se define en un conjunto de percepciones compartidas, establecidas con respecto a las condiciones internas que afectan el comportamiento y el desempeño del personal. Estas premisas se expresan según cuanto bien o mal haya relación en los procesos de trabajo en equipo, comunicación efectiva, igualdad en el trato, condiciones físicas en relación al local o entorno general de trabajo, liderazgo participativo, y grado de motivación en el personal. Así, comparte que un clima organizacional positivo, entendiéndose este como relaciones humanas fuertes y una administración abierta, mejora mucho la eficacia institucional.

### DIMENSIONES DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

#### **Dimensión 1: trabajo en equipo**

"Abarca la calidad de las relaciones entre empleados y la capacidad de la organización para fomentar la colaboración y el esfuerzo conjunto, promoviendo un sentido de comunidad, cooperación y alto rendimiento." (Likert, 1961)

#### **Dimensión 2: Igualdad**

"Abarca el trato justo y equitativo a todos los empleados, asegurando que todos tengan las mismas oportunidades de crecimiento profesional, reconocimiento y participación en la toma de decisiones." (Likert, 1961)

#### **Dimensión 3: Liderazgo**

"Fomenta la participación de todos los empleados y un control flexible basado en la autogestión." (Likert, 1961)

#### **Dimensión 4: Motivación**

Reacción que puede basarse en el miedo y las sanciones o en la participación y el desarrollo personal. (Likert, 1961)

### VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

De acuerdo con (Herzberg, 1956), la satisfacción laboral se produce cuando la persona es capaz de aplicar sus conocimientos, enfrentar desafíos y disfrutar de su trabajo, es decir, cuando se encuentra un significado intrínseco y satisfacción en él. Esta última es promovida por la supervisión que capacita y apoya, un entorno físico favorable en el que una persona puede sentirse cómoda y los espacios de participación en los que se siente escuchada. Además, la cobertura de necesidades básicas y el reconocimiento real del esfuerzo también lo hacen posibles.

### DIMENSIONES DE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

#### **Dimensión 1: Satisfacción con la Supervisión**

"Reduce el control por parte de los superiores, lo cual permite que los empleados asuman responsabilidades y fortalezcan su autoconfianza." (Herzberg, 1956).

#### **Dimensión 2: Satisfacción con el ambiente físico**

"Se refiere al entorno de trabajo, que incluye instalaciones seguras, limpias e higiénicas, así como equipo en buen estado. También abarca condiciones como iluminación y temperatura adecuadas." (Herzberg, 1956).

#### **Dimensión 3: Satisfacción Intrínseca con el trabajo**

"Refiere que es fundamental que el trabajo que desempeña una persona sea significativo e interesante para estimular su desempeño y mantener su motivación." (Herzberg, 1956).

#### **Dimensión 4: Satisfacción con la participación**

"Se alcanza cuando las personas perciben que su labor es valorada y relevante, contribuyendo así a generar un sentido del logro personal." (Herzberg, 1956).

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas Huanta - región Ayacucho 2025.

AUTOR: Cesar Gabriel Retamozo Mayorga.

| PROBLEMA                                                                                                                                                                                                 | OBJETIVO                                                                                                                                                                                                              | HIPOTESIS                                                                                                                                                                                               | VARIABLES Y DIMENSIONES                                                                                                                                                                                                                    | METODOLOGIA                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Problema principal</b>                                                                                                                                                                                | <b>Objetivo general</b>                                                                                                                                                                                               | <b>Hipótesis general</b>                                                                                                                                                                                | <b>Variable 1:</b><br>“Clima Organizacional”<br><br><b>Dimensiones:</b><br>1. trabajo en equipo<br>2. Igualdad<br>3. Liderazgo<br>4. Motivación                                                                                            | <b>Tipo de Investigación:</b><br>Básico<br><b>Nivel:</b><br>No experimental, transversal<br><b>Diseño de Investigación:</b><br>Correlacional<br><b>Enfoque:</b><br>Cuantitativo<br><b>Método:</b><br>Deductivo |
| ¿Se relaciona positivamente el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta - región Ayacucho 2025? | Determinar si se relaciona positivamente el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta - región Ayacucho 2025. | se relaciona positivamente el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta - región Ayacucho 2025. |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Problemas Específicos</b>                                                                                                                                                                             | <b>Objetivos Específicos</b>                                                                                                                                                                                          | <b>Hipótesis Específicos</b>                                                                                                                                                                            | <b>Variable 2:</b><br>“Satisfacción laboral”<br><br><b>Dimensiones:</b><br>1. Satisfacción con la supervisión<br>2. Satisfacción con el ambiente físico<br>3. Satisfacción intrínseca del trabajo.<br>4. Satisfacción con la participación | <b>Población:</b> 46 efectivos policiales pertenecientes al DEPOTAAD-HUANTA<br><b>Muestra:</b> 41 se determinó a través del muestreo probabilístico con la fórmula de la población finita                      |
| ¿Se relaciona positivamente el trabajo en equipo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025?     | Determinar si se relaciona positivamente el trabajo en equipo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.     | se relaciona positivamente el trabajo en equipo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.     |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                |
| ¿Se relaciona positivamente la Igualdad con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025?              | Determinar si se relaciona positivamente la Igualdad con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.              | se relaciona positivamente la Igualdad con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.              |                                                                                                                                                                                                                                            | <b>Técnicas de Recolección:</b><br>Encuesta<br><br><b>Instrumento:</b><br>Cuestionario<br><b>Método de procesamiento y análisis de información:</b><br>IBM SPSS Statistic 24.                                  |
| ¿Se relaciona positivamente el liderazgo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025?             | Determinar si se relaciona positivamente el liderazgo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.             | se relaciona positivamente el liderazgo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.             |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                |
| ¿Se relaciona positivamente la motivación con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025?            | Determinar si se relaciona positivamente la motivación con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.            | se relaciona positivamente la motivación con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.            |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                |

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL POLICIAL PERTENECIENTE AL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES TÁCTICAS ANTIDROGAS HUANTA - REGIÓN AYACUCHO 2025."**

| VARIABLE             | N° | DIMENSIONES / ítems                                                                                             | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| Clima Organizacional |    | <b>DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO</b>                                                                           | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|                      | 1  | ¿Hay colaboración y apoyo mutuo entre los integrantes de la institución?                                        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      | 2  | ¿Nos comprometemos con el cumplimiento de los objetivos institucionales?                                        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      | 3  | ¿Asumimos nuestras labores como desafíos diarios que impulsan nuestro crecimiento, y no como simples rutinas?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      | 4  | ¿En la institución, el enfoque está puesto en los logros alcanzados de forma conjunta por el equipo de trabajo? | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      |    | <b>DIMENSIÓN 2: IGUALDAD</b>                                                                                    | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|                      | 5  | Entre el personal se percibe un clima de confianza y respeto mutuo.                                             | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      | 6  | Las iniciativas y propuestas individuales son valoradas y consideradas.                                         | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      | 7  | Nuestra opinión es tomada en cuenta al momento de tomar decisiones relevantes.                                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      | 8  | En la institución, todas las voces son escuchadas por igual al momento de expresar ideas u opiniones            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      |    | <b>DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO</b>                                                                                   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|                      | 9  | Mi superior fomenta un ambiente de trabajo con actitudes positivas.                                             | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      | 10 | Mi superior está enfocado en los resultados que se logran a través del desempeño laboral.                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

|                         |    |                                                                                                            |    |    |    |    |    |    |
|-------------------------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|
|                         | 11 | Mi superior contribuye al fortalecimiento de la confianza dentro del equipo.                               | X  |    | X  |    | X  |    |
|                         | 12 | Recibo la formación necesaria y en el momento oportuno para enfrentar las nuevas exigencias del puesto.    | X  |    | X  |    | X  |    |
|                         |    | <b>DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN</b>                                                                             | Si | No | Si | No | Si | No |
|                         | 13 | En nuestra institución se reconoce que cumplir los objetivos genera actitudes positivas entre el personal. | X  |    | X  |    | X  |    |
|                         | 14 | El departamento de personal valora y reconoce el trabajo bien hecho.                                       | X  |    | X  |    | X  |    |
|                         | 15 | Mis compañeros suelen expresar opiniones favorables sobre la institución.                                  | X  |    | X  |    | X  |    |
|                         | 16 | Me identifico con la organización y me siento parte de ella.                                               | X  |    | X  |    | X  |    |
| satisfacción<br>laboral |    | <b>DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN</b>                                                        | Si | No | Si | No | Si | No |
|                         | 17 | Cómo percibe la calidad de sus relaciones personales con sus superiores.                                   | X  |    | X  |    | X  |    |
|                         | 18 | Cómo se siente respecto a la cercanía y la frecuencia con la que es supervisado.                           | X  |    | X  |    | X  |    |
|                         | 19 | Está de acuerdo con la manera en que sus superiores evalúan su desempeño laboral.                          | X  |    | X  |    | X  |    |
|                         | 20 | Siente que recibe el apoyo necesario por parte de sus superiores.                                          | X  |    | X  |    | X  |    |
|                         |    | <b>DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO</b>                                                    | Si | No | Si | No | Si | No |
|                         | 21 | Está usted satisfecho con las condiciones de limpieza, higiene y salubridad en su espacio laboral.         | X  |    | X  |    | X  |    |
|                         | 22 | Está satisfecho con la calidad de la iluminación en su área de trabajo.                                    | X  |    | X  |    | X  |    |
|                         | 23 | Percibe adecuada la ventilación en su entorno laboral.                                                     | X  |    | X  |    | X  |    |
|                         | 24 | Está conforme con la temperatura que se mantiene en su lugar de trabajo.                                   | X  |    | X  |    | X  |    |
|                         |    | <b>DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN INTRÍNSECA DEL TRABAJO</b>                                                    | Si | No | Si | No | Si | No |
|                         | 25 | Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña.                                                         | X  |    | X  |    | X  |    |

|                                                |                                                                                                                                         |    |    |    |    |    |    |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|
| 26                                             | Considera que su puesto le brinda oportunidades para realizar actividades que disfruta.                                                 | X  |    | X  |    | X  |    |
| 27                                             | Está de acuerdo con los objetivos, metas y niveles de productividad que se le exigen.                                                   | X  |    | X  |    | X  |    |
| 28                                             | Está conforme con el grado en que la institución en la que labora respeta el convenio, las normativas y la legislación laboral vigente. | X  |    | X  |    | X  |    |
| DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN CON LA PARTICIPACIÓN |                                                                                                                                         | Si | No | Si | No | Si | No |
| 29                                             | Está usted satisfecho con las oportunidades que le brinda su trabajo para desarrollar aquellas habilidades en las que se destaca        | X  |    | X  |    | X  |    |
| 30                                             | Está de acuerdo con las opciones de formación y capacitación que le ofrece la institución donde labora.                                 | X  |    | X  |    | X  |    |
| 31                                             | Está conforme con el nivel de autonomía que tiene para tomar decisiones relacionadas con su trabajo.                                    | X  |    | X  |    | X  |    |
| 32                                             | Está satisfecho con su implicación en las decisiones que afectan al funcionamiento general de la institución donde trabaja.             | X  |    | X  |    | X  |    |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒ |

Aplicable después de corregir ☐ |

No aplicable ☐ |

Apellidos y nombres del juez validador, Dr(a)/Mtro (a): Dr. Amit Roy Flores Rivera DNI: 41609980  
Especialidad del validador: Defensoría Pública y Gobernabilidad y Mg. Asesorio Jurídico

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Huanta, 29 de setiembre del 2025

  
Dr. CPC Amit Roy Flores River.  
CCA 017-1011  
Firma del Experto Informante.



# CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado Dr. Manuel Alberto Luis Manrique Nugent

[mmanrique@undc.edu.pe](mailto:mmanrique@undc.edu.pe)

**Presente. -**

**Asunto:**

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Es un honor dirigirme a usted para expresar mis más cordiales saludos y, al mismo tiempo, poner en su conocimiento que, como egresado de la Facultad de Ingeniería y Gestión de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, con mención en Administración de Turismo y Hotelería, de la sexta promoción, requiero su apoyo para validar el instrumento de investigación que utilizaré para recolectar los datos necesarios para el desarrollo de mi proyecto de investigación, con el cual aspiraré a obtener mi título profesional.

El título de mi investigación es: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL POLICIAL PERTENECIENTE AL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES TÁCTICAS ANTIDROGAS DE HUANTA - REGIÓN AYACUCHO 2025."** Dado que es fundamental contar con la validación de un experto en la materia, he considerado conveniente dirigirme a usted, debido a su reconocida experiencia en el campo de la Administración, Marketing y/o Investigación, para que pueda brindarme su valiosa aprobación del instrumento en cuestión.

El expediente de validación que le adjunto contiene los siguientes documentos:

- Carta de presentación.
- Cuestionario
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Sin más en particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi sincero agradecimiento por la atención que brinde a esta solicitud, y quedo a la espera de su respuesta, confiando en su valiosa colaboración para el éxito de mi investigación.

Atentamente,



Firma

Cesar Gabriel Retamozo Mayorga  
D.N.I. 71743268



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HUANTA**  
**ADMINISTRACIÓN DE TURISMO SOSTENIBLE Y HOTELERÍA**

**CUESTIONARIO SOBRE: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Policial Perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta, Región Ayacucho 2025.**

**AUTOR: RETAMOZO MAYORGA, Cesar Gabriel**

**A. INTRODUCCIÓN:**

Estimado(a) participante, el presente cuestionario es parte de un proyecto de Tesis que tiene como finalidad recoger información acerca del "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Policial del Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta 2025. Así mismo, se le expide extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se solicita marcar con una X solo una respuesta por ÍTEM, según las claves detalladas. Se le agradece por anticipado su valiosa colaboración.

**B. INDICACIONES:**

- Este cuestionario es ANÓNIMO.
- Varón o Mujer Perteneciente al DEPOTAD-HUANTA.
- Responder con total sinceridad
- La repuesta no debe de ser muy pensadas, recuerda que no hay respuesta correcta ni incorrecta.

**C. CLAVES:**

Nunca: 1      Casi Nunca: 2      A Veces: 3      Casi Siempre: 4      Siempre: 5

| VARIABLE (CLIMA ORGANIZACIONAL) |    |                                                                                                                |   |   |   |   |   |
|---------------------------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| DIMENSIONES                     | Nº | ÍTEM                                                                                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| TRABAJO EN EQUIPO               | 1  | Hay colaboración y apoyo mutuo entre los integrantes de la institución.                                        |   |   |   |   |   |
|                                 | 2  | Nos comprometemos con el cumplimiento de los objetivos institucionales.                                        |   |   |   |   |   |
|                                 | 3  | Asumimos nuestras labores como desafíos diarios que impulsan nuestro crecimiento, y no como simples rutinas.   |   |   |   |   |   |
|                                 | 4  | En la institución, el enfoque está puesto en los logros alcanzados de forma conjunta por el equipo de trabajo. |   |   |   |   |   |
| IGUALDAD                        | 5  | Entre el personal se percibe un clima de confianza y respeto mutuo.                                            |   |   |   |   |   |
|                                 | 6  | Las iniciativas y propuestas individuales son valoradas y consideradas.                                        |   |   |   |   |   |
|                                 | 7  | Nuestra opinión es tomada en cuenta al momento de tomar decisiones relevantes.                                 |   |   |   |   |   |
|                                 | 8  | En la institución, todas las voces son escuchadas por igual al momento de expresar ideas u opiniones           |   |   |   |   |   |
| LIDERAZGO                       | 9  | Mi superior fomenta un ambiente de trabajo con actitudes positivas.                                            |   |   |   |   |   |
|                                 | 10 | Mi superior está enfocado en los resultados que se logran a través del desempeño laboral.                      |   |   |   |   |   |
|                                 | 11 | Mi superior contribuye al fortalecimiento de la confianza dentro del equipo.                                   |   |   |   |   |   |
|                                 | 12 | Recibo la formación necesaria y en el momento oportuno para enfrentar las nuevas exigencias del puesto.        |   |   |   |   |   |
|                                 | 13 | En nuestra institución se reconoce que cumplir los objetivos genera actitudes positivas entre el personal.     |   |   |   |   |   |

|                                            |    |                                                                                                                                         |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| <b>MOTIVACIÓN</b>                          | 14 | El departamento de personal valora y reconoce el trabajo bien hecho.                                                                    |  |  |  |  |  |
|                                            | 15 | Mis compañeros suelen expresar opiniones favorables sobre la institución.                                                               |  |  |  |  |  |
|                                            | 16 | Me identifico con la organización y me siento parte de ella.                                                                            |  |  |  |  |  |
| <b>VARIABLE (SATISFACCIÓN LABORAL)</b>     |    |                                                                                                                                         |  |  |  |  |  |
| <b>SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN</b>     | 17 | Cómo percibe la calidad de sus relaciones personales con sus superiores.                                                                |  |  |  |  |  |
|                                            | 18 | Cómo se siente respecto a la cercanía y la frecuencia con la que es supervisado.                                                        |  |  |  |  |  |
|                                            | 19 | Está de acuerdo con la manera en que sus superiores evalúan su desempeño laboral.                                                       |  |  |  |  |  |
|                                            | 20 | Siente que recibe el apoyo necesario por parte de sus superiores.                                                                       |  |  |  |  |  |
| <b>SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO</b> | 21 | Está usted satisfecho con las condiciones de limpieza, higiene y salubridad en su espacio laboral.                                      |  |  |  |  |  |
|                                            | 22 | Está satisfecho con la calidad de la iluminación en su área de trabajo.                                                                 |  |  |  |  |  |
|                                            | 23 | Percibe adecuada la ventilación en su entorno laboral.                                                                                  |  |  |  |  |  |
|                                            | 24 | Está conforme con la temperatura que se mantiene en su lugar de trabajo.                                                                |  |  |  |  |  |
| <b>SATISFACCIÓN INTRÍNSECA DEL TRABAJO</b> | 25 | Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña.                                                                                      |  |  |  |  |  |
|                                            | 26 | Considera que su puesto le brinda oportunidades para realizar actividades que disfruta.                                                 |  |  |  |  |  |
|                                            | 27 | Está de acuerdo con los objetivos, metas y niveles de productividad que se le exigen.                                                   |  |  |  |  |  |
|                                            | 28 | Está conforme con el grado en que la institución en la que labora respeta el convenio, las normativas y la legislación laboral vigente. |  |  |  |  |  |
| <b>SATISFACCIÓN CON LA PARTICIPACIÓN</b>   | 29 | Está usted satisfecho con las oportunidades que le brinda su trabajo para desarrollar aquellas habilidades en las que se destaca.       |  |  |  |  |  |
|                                            | 30 | Está de acuerdo con las opciones de formación y capacitación que le ofrece la institución donde labora.                                 |  |  |  |  |  |
|                                            | 31 | Está conforme con el nivel de autonomía que tiene para tomar decisiones relacionadas con su trabajo.                                    |  |  |  |  |  |
|                                            | 32 | Está satisfecho con su implicación en las decisiones que afectan al funcionamiento general de la institución donde trabaja.             |  |  |  |  |  |



# MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**TÍTULO:** "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas Huanta - región Ayacucho 2025."

**AUTOR:** Cesar Gabriel Retamozo Mayorga.

| VARIABLE             | DEFINICIÓN CONCEPTUAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | DIMENSIONES                            | DEFINICIÓN CONCEPTUAL                                                                                                                                                                                                           | INDICADOR           | ITEMS |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | Likert (1961), plantea que el clima organizacional se define en un conjunto de percepciones compartidas, establecidas con respecto a las condiciones internas que afectan el comportamiento y el desempeño del personal. Estas premisas se expresan según cuanto bien o mal haya relación en los procesos de trabajo en equipo, comunicación efectiva, igualdad en el trato, condiciones físicas en relación al local o entorno general de trabajo, liderazgo participativo, y grado de motivación en el personal. Así, comparte que un clima organizacional positivo, entendiéndose este como relaciones humanas fuertes y una administración abierta, mejora mucho la eficacia institucional. | Trabajo en equipo                      | Abarca la calidad de las relaciones entre empleados y la capacidad de la organización para fomentar la colaboración y el esfuerzo conjunto, promoviendo un sentido de comunidad, cooperación y alto rendimiento. (Likert, 1961) | Colaboración        | 1     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Compromiso          | 2     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Proactividad        | 3     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Cooperación         | 4     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Igualdad                               | Abarca el trato justo y equitativo a todos los empleados, asegurando que todos tengan las mismas oportunidades de crecimiento profesional, reconocimiento y participación en la toma de decisiones. (Likert, 1961)              | Confianza           | 5     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Reconocimiento      | 6     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Consideración       | 7     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Inclusión           | 8     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Liderazgo                              | fomenta la participación de todos los empleados y un control flexible basado en la autogestión. (Likert, 1961)                                                                                                                  | Ambiente de trabajo | 9     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Desempeño           | 10    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Fortalecimiento     | 11    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Formación           | 12    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Motivación                             | Reacción que puede basarse en el miedo y las sanciones o en la participación y el desarrollo personal. (Likert, 1961)                                                                                                           | Actitudes positivas | 13    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Valoración          | 14    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Percepción          | 15    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | pertenencia         | 16    |
| SATISFACCIÓN LABORAL | De acuerdo con (Herzberg, 1956), la satisfacción laboral se produce cuando la persona es capaz de aplicar sus conocimientos, enfrentar desafíos y disfrutar de su trabajo, es decir, cuando se encuentra un significado intrínseco y satisfacción en él. Esta última es promovida por la supervisión que capacita y apoya, un entorno físico favorable en el que una persona puede sentirse cómoda y los espacios de participación en los que se siente escuchada. Además, la cobertura de necesidades básicas y el reconocimiento real del esfuerzo también lo hacen posibles.                                                                                                                 | Satisfacción con la Supervisión        | Reduce el control por parte de los superiores, lo cual permite que los empleados asuman responsabilidades y fortalezcan su autoconfianza. (Herzberg, 1956).                                                                     | Interacción         | 17    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | seguimiento         | 18    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Evaluación          | 19    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Acompañamiento      | 20    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Satisfacción con el ambiente físico    | Se refiere al entorno de trabajo, que incluye instalaciones seguras, limpias e higiénicas, así como equipo en buen estado. También abarca condiciones como iluminación y temperatura adecuadas. (Herzberg, 1956).               | Salubridad          | 21    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Iluminación         | 22    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Ventilación         | 23    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Temperatura         | 24    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Satisfacción Intrínseca con el trabajo | Refiere que es fundamental que el trabajo que desempeña una persona sea significativo e interesante para estimular su desempeño y mantener su motivación. (Herzberg, 1956).                                                     | Realización         | 25    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Autorrealización    | 26    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Exigencia           | 27    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Cumplimiento        | 28    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Satisfacción con la participación      | Se alcanza cuando las personas perciben que su labor es valorada y relevante, contribuyendo así a generar un sentido del logro personal. (Herzberg, 1956).                                                                      | Desarrollo          | 29    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Capacitación        | 30    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Autonomía           | 31    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Implicación         | 32    |

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES Y DIMENSIONES

### VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Likert (1961), plantea que el clima organizacional se define en un conjunto de percepciones compartidas, establecidas con respecto a las condiciones internas que afectan el comportamiento y el desempeño del personal. Estas premisas se expresan según cuanto bien o mal haya relación en los procesos de trabajo en equipo, comunicación efectiva, igualdad en el trato, condiciones físicas en relación al local o entorno general de trabajo, liderazgo participativo, y grado de motivación en el personal. Así, comparte que un clima organizacional positivo, entendiéndose este como relaciones humanas fuertes y una administración abierta, mejora mucho la eficacia institucional.

### DIMENSIONES DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

#### **Dimensión 1: trabajo en equipo**

"Abarca la calidad de las relaciones entre empleados y la capacidad de la organización para fomentar la colaboración y el esfuerzo conjunto, promoviendo un sentido de comunidad, cooperación y alto rendimiento." (Likert, 1961)

#### **Dimensión 2: Igualdad**

"Abarca el trato justo y equitativo a todos los empleados, asegurando que todos tengan las mismas oportunidades de crecimiento profesional, reconocimiento y participación en la toma de decisiones." (Likert, 1961)

#### **Dimensión 3: Liderazgo**

"Fomenta la participación de todos los empleados y un control flexible basado en la autogestión." (Likert, 1961)

#### **Dimensión 4: Motivación**

Reacción que puede basarse en el miedo y las sanciones o en la participación y el desarrollo personal. (Likert, 1961)

### VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

De acuerdo con (Herzberg, 1956), la satisfacción laboral se produce cuando la persona es capaz de aplicar sus conocimientos, enfrentar desafíos y disfrutar de su trabajo, es decir, cuando se encuentra un significado intrínseco y satisfacción en él. Esta última es promovida por la supervisión que capacita y apoya, un entorno físico favorable en el que una persona puede sentirse cómoda y los espacios de participación en los que se siente escuchada. Además, la cobertura de necesidades básicas y el reconocimiento real del esfuerzo también lo hacen posibles.

### DIMENSIONES DE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

#### **Dimensión 1: Satisfacción con la Supervisión**

"Reduce el control por parte de los superiores, lo cual permite que los empleados asuman responsabilidades y fortalezcan su autoconfianza." (Herzberg, 1956).

#### **Dimensión 2: Satisfacción con el ambiente físico**

"Se refiere al entorno de trabajo, que incluye instalaciones seguras, limpias e higiénicas, así como equipo en buen estado. También abarca condiciones como iluminación y temperatura adecuadas." (Herzberg, 1956).

#### **Dimensión 3: Satisfacción Intrínseca con el trabajo**

"Refiere que es fundamental que el trabajo que desempeña una persona sea significativo e interesante para estimular su desempeño y mantener su motivación." (Herzberg, 1956).

#### **Dimensión 4: Satisfacción con la participación**

"Se alcanza cuando las personas perciben que su labor es valorada y relevante, contribuyendo así a generar un sentido del logro personal." (Herzberg, 1956).

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas Huanta - región Ayacucho 2025.

AUTOR: Cesar Gabriel Retamozo Mayorga.

| PROBLEMA                                                                                                                                                                                                 | OBJETIVO                                                                                                                                                                                                              | HIPOTESIS                                                                                                                                                                                               | VARIABLES Y DIMENSIONES                                                                                                                                                                                                                    | METODOLOGIA                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Problema principal</b>                                                                                                                                                                                | <b>Objetivo general</b>                                                                                                                                                                                               | <b>Hipótesis general</b>                                                                                                                                                                                | <b>Variable 1:</b><br>“Clima Organizacional”<br><br><b>Dimensiones:</b><br>1. trabajo en equipo<br>2. Igualdad<br>3. Liderazgo<br>4. Motivación                                                                                            | <b>Tipo de Investigación:</b><br>Básico<br><b>Nivel:</b><br>No experimental, transversal<br><b>Diseño de Investigación:</b><br>Correlacional<br><b>Enfoque:</b><br>Cuantitativo<br><b>Método:</b><br>Deductivo |
| ¿Se relaciona positivamente el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta - región Ayacucho 2025? | Determinar si se relaciona positivamente el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta - región Ayacucho 2025. | se relaciona positivamente el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta - región Ayacucho 2025. |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Problemas Específicos</b>                                                                                                                                                                             | <b>Objetivos Específicos</b>                                                                                                                                                                                          | <b>Hipótesis Específicos</b>                                                                                                                                                                            | <b>Variable 2:</b><br>“Satisfacción laboral”<br><br><b>Dimensiones:</b><br>1. Satisfacción con la supervisión<br>2. Satisfacción con el ambiente físico<br>3. Satisfacción intrínseca del trabajo.<br>4. Satisfacción con la participación | <b>Población:</b> 46 efectivos policiales pertenecientes al DEPOTAAD-HUANTA<br><b>Muestra:</b> 41 se determinó a través del muestreo probabilístico con la fórmula de la población finita                      |
| ¿Se relaciona positivamente el trabajo en equipo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025?     | Determinar si se relaciona positivamente el trabajo en equipo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.     | se relaciona positivamente el trabajo en equipo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.     |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                |
| ¿Se relaciona positivamente la Igualdad con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025?              | Determinar si se relaciona positivamente la Igualdad con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.              | se relaciona positivamente la Igualdad con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.              |                                                                                                                                                                                                                                            | <b>Técnicas de Recolección:</b><br>Encuesta<br><br><b>Instrumento:</b><br>Cuestionario<br><b>Método de procesamiento y análisis de información:</b><br>IBM SPSS Statistic 24.                                  |
| ¿Se relaciona positivamente el liderazgo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025?             | Determinar si se relaciona positivamente el liderazgo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.             | se relaciona positivamente el liderazgo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.             |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                |
| ¿Se relaciona positivamente la motivación con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025?            | Determinar si se relaciona positivamente la motivación con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.            | se relaciona positivamente la motivación con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.            |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                |

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL POLICIAL PERTENECIENTE AL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES TÁCTICAS ANTIDROGAS HUANTA - REGIÓN AYACUCHO 2025."**

| VARIABLE             | N° | DIMENSIONES / ítems                                                                                             | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| Clima Organizacional |    | <b>DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO</b>                                                                           | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|                      | 1  | ¿Hay colaboración y apoyo mutuo entre los integrantes de la institución?                                        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      | 2  | ¿Nos comprometemos con el cumplimiento de los objetivos institucionales?                                        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      | 3  | ¿Asumimos nuestras labores como desafíos diarios que impulsan nuestro crecimiento, y no como simples rutinas?   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      | 4  | ¿En la institución, el enfoque está puesto en los logros alcanzados de forma conjunta por el equipo de trabajo? | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      |    | <b>DIMENSIÓN 2: IGUALDAD</b>                                                                                    | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|                      | 5  | Entre el personal se percibe un clima de confianza y respeto mutuo.                                             | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      | 6  | Las iniciativas y propuestas individuales son valoradas y consideradas.                                         | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      | 7  | Nuestra opinión es tomada en cuenta al momento de tomar decisiones relevantes.                                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      | 8  | En la institución, todas las voces son escuchadas por igual al momento de expresar ideas u opiniones            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      |    | <b>DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO</b>                                                                                   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|                      | 9  | Mi superior fomenta un ambiente de trabajo con actitudes positivas.                                             | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|                      | 10 | Mi superior está enfocado en los resultados que se logran a través del desempeño laboral.                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

|                         |    |                                                                                                            |    |    |    |    |    |    |  |
|-------------------------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|--|
| satisfacción<br>laboral | 11 | Mi superior contribuye al fortalecimiento de la confianza dentro del equipo.                               | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         | 12 | Recibo la formación necesaria y en el momento oportuno para enfrentar las nuevas exigencias del puesto.    | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         |    | <b>DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN</b>                                                                             | Si | No | Si | No | Si | No |  |
|                         | 13 | En nuestra institución se reconoce que cumplir los objetivos genera actitudes positivas entre el personal. | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         | 14 | El departamento de personal valora y reconoce el trabajo bien hecho.                                       | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         | 15 | Mis compañeros suelen expresar opiniones favorables sobre la institución.                                  | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         | 16 | Me identifico con la organización y me siento parte de ella.                                               | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         |    | <b>DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN</b>                                                        | Si | No | Si | No | Si | No |  |
|                         | 17 | Cómo percibe la calidad de sus relaciones personales con sus superiores.                                   | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         | 18 | Cómo se siente respecto a la cercanía y la frecuencia con la que es supervisado.                           | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         | 19 | Está de acuerdo con la manera en que sus superiores evalúan su desempeño laboral.                          | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         | 20 | Siente que recibe el apoyo necesario por parte de sus superiores.                                          | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         |    | <b>DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO</b>                                                    | Si | No | Si | No | Si | No |  |
|                         | 21 | Está usted satisfecho con las condiciones de limpieza, higiene y salubridad en su espacio laboral.         | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         | 22 | Está satisfecho con la calidad de la iluminación en su área de trabajo.                                    | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         | 23 | Percibe adecuada la ventilación en su entorno laboral.                                                     | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         | 24 | Está conforme con la temperatura que se mantiene en su lugar de trabajo.                                   | X  |    | X  |    | X  |    |  |
|                         |    | <b>DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN INTRÍNSECA DEL TRABAJO</b>                                                    | Si | No | Si | No | Si | No |  |
|                         | 25 | Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña.                                                         | X  |    | X  |    | X  |    |  |

|    |                                                                                                                                         |           |           |           |           |           |           |  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 26 | Considera que su puesto le brinda oportunidades para realizar actividades que disfruta.                                                 | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 27 | Está de acuerdo con los objetivos, metas y niveles de productividad que se le exigen.                                                   | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 28 | Está conforme con el grado en que la institución en la que labora respeta el convenio, las normativas y la legislación laboral vigente. | X         |           | X         |           | X         |           |  |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN CON LA PARTICIPACIÓN</b>                                                                                   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |  |
| 29 | Está usted satisfecho con las oportunidades que le brinda su trabajo para desarrollar aquellas habilidades en las que se destaca        | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 30 | Está de acuerdo con las opciones de formación y capacitación que le ofrece la institución donde labora.                                 | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 31 | Está conforme con el nivel de autonomía que tiene para tomar decisiones relacionadas con su trabajo.                                    | X         |           | X         |           | X         |           |  |
| 32 | Está satisfecho con su implicación en las decisiones que afectan al funcionamiento general de la institución donde trabaja.             | X         |           | X         |           | X         |           |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr.: Manuel Alberto Luis Manrique Nugent.

DNI: 25409874

Teléfono: 997099166

Especialidad del validador: Doctor en Administración

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Huanta, 29 de setiembre del 2025



MANRIQUE NUGENT, Manuel Alberto L.

DNI 25409874

Firma del Experto Informante.



|      |                            |                              |                   |                   |
|------|----------------------------|------------------------------|-------------------|-------------------|
| PERÚ | Ministerio<br>del Interior | Policía<br>Nacional del Perú | DIVMCTID<br>VRAEM | DEPOTAD<br>HUANTA |
|------|----------------------------|------------------------------|-------------------|-------------------|

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Huanta, 02 de octubre del 2025

**CARTA N° 010 – 2025 - DIRNIC-PNP/DIRANDRO/SEC - DIVMCTID-VRAEM/  
DEPOTAD-HUANTA.SEC.**

SEÑOR : Cesar Gabriel RETAMOZO MAYORGA  
Egresado de la escuela profesional de Administración de  
Turismo Sostenible y Hotelería

ASUNTO : Respuesta a solicitud de brindar facilidades para encuesta al  
personal PNP del DEPOTAD-HUANTA.

Estimado egresado Cesar Gabriel Retamozo Mayorga, se recibió de su persona la solicitud para brindar facilidades para aplicar encuesta de trabajo de investigación titulada **"Clima organizacional y satisfacción laboral del personal policial Perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta - región Ayacucho 2025."**

En respuesta a su solicitud, quiero expresarle que, es para mí un honor apoyar iniciativas académicas que aporten en el perfeccionamiento permanente de nuestras funciones policiales por lo tanto les **AUTORIZO** y **DISPONGO** que se brinden todas las facilidades necesarias para que pueda aplicar la mencionada encuesta al personal policial bajo mi mando.

Quedo a su disposición para cualquier coordinación adicional que requiera durante el proceso de su investigación.

Aprovecho la oportunidad para expresarles mis mejores deseos de prosperidad en este proyecto académico encaminado.

Atentamente


  
 CA - 24897  
 CESAR A. NIETO LOPEZ  
 Tnte. PNP  
 JEFE (E) DEL DEPOTAD-HUANTA



## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas Huanta - región Ayacucho 2025.

AUTOR: Cesar Gabriel Retamozo Mayorga.

| PROBLEMA                                                                                                                                                                                                 | OBJETIVO                                                                                                                                                                                                              | HIPOTESIS                                                                                                                                                                                               | VARIABLES Y DIMENSIONES                                                                                                                                                                                                                    | METODOLOGIA                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Problema principal</b>                                                                                                                                                                                | <b>Objetivo general</b>                                                                                                                                                                                               | <b>Hipótesis general</b>                                                                                                                                                                                | <b>Variable 1:</b><br>“Clima Organizacional”<br><br><b>Dimensiones:</b><br>1. trabajo en equipo<br>2. Igualdad<br>3. Liderazgo<br>4. Motivación                                                                                            | <b>Tipo de Investigación:</b><br>Básico<br><b>Nivel:</b><br>No experimental, transversal<br><b>Diseño de Investigación:</b><br>Correlacional<br><b>Enfoque:</b><br>Cuantitativo<br><b>Método:</b><br>Deductivo |
| ¿Se relaciona positivamente el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta - región Ayacucho 2025? | Determinar si se relaciona positivamente el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta - región Ayacucho 2025. | se relaciona positivamente el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta - región Ayacucho 2025. |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Problemas Específicos</b>                                                                                                                                                                             | <b>Objetivos Específicos</b>                                                                                                                                                                                          | <b>Hipótesis Específicos</b>                                                                                                                                                                            | <b>Variable 2:</b><br>“Satisfacción laboral”<br><br><b>Dimensiones:</b><br>1. Satisfacción con la supervisión<br>2. Satisfacción con el ambiente físico<br>3. Satisfacción intrínseca del trabajo.<br>4. Satisfacción con la participación | <b>Población:</b> 46 efectivos policiales pertenecientes al DEPOTAAD-HUANTA<br><b>Muestra:</b> 41 se determinó a través del muestreo probabilístico con la fórmula de la población finita                      |
| ¿Se relaciona positivamente el trabajo en equipo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025?     | Determinar si se relaciona positivamente el trabajo en equipo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.     | se relaciona positivamente el trabajo en equipo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.     |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                |
| ¿Se relaciona positivamente la Igualdad con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025?              | Determinar si se relaciona positivamente la Igualdad con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.              | se relaciona positivamente la Igualdad con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.              |                                                                                                                                                                                                                                            | <b>Técnicas de Recolección:</b><br>Encuesta<br><br><b>Instrumento:</b><br>Cuestionario<br><b>Método de procesamiento y análisis de información:</b><br>IBM SPSS Statistic 24.                                  |
| ¿Se relaciona positivamente el liderazgo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025?             | Determinar si se relaciona positivamente el liderazgo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.             | se relaciona positivamente el liderazgo con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.             |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                |
| ¿Se relaciona positivamente la motivación con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025?            | Determinar si se relaciona positivamente la motivación con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.            | se relaciona positivamente la motivación con la satisfacción laboral del personal policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas de Huanta- región Ayacucho 2025.            |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                |



### OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**TÍTULO:** Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Policial perteneciente al Departamento de Operaciones Tácticas Antidrogas Huanta - región Ayacucho 2025.

**AUTOR:** Cesar Gabriel Retamozo Mayorga.

| VARIABLE             | DEFINICIÓN CONCEPTUAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | DIMENSIONES                            | DEFINICIÓN CONCEPTUAL                                                                                                                                                                                                           | INDICADOR           | ITEMS |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | Likert (1961), plantea que el clima organizacional se define en un conjunto de percepciones compartidas, establecidas con respecto a las condiciones internas que afectan el comportamiento y el desempeño del personal. Estas premisas se expresan según cuanto bien o mal haya relación en los procesos de trabajo en equipo, comunicación efectiva, igualdad en el trato, condiciones físicas en relación al local o entorno general de trabajo, liderazgo participativo, y grado de motivación en el personal. Así, comparte que un clima organizacional positivo, entendiéndose este como relaciones humanas fuertes y una administración abierta, mejora mucho la eficacia institucional. | Trabajo en equipo                      | Abarca la calidad de las relaciones entre empleados y la capacidad de la organización para fomentar la colaboración y el esfuerzo conjunto, promoviendo un sentido de comunidad, cooperación y alto rendimiento. (Likert, 1961) | Colaboración        | 1     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Compromiso          | 2     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Proactividad        | 3     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Cooperación         | 4     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Igualdad                               | Abarca el trato justo y equitativo a todos los empleados, asegurando que todos tengan las mismas oportunidades de crecimiento profesional, reconocimiento y participación en la toma de decisiones. (Likert, 1961)              | Confianza           | 5     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Reconocimiento      | 6     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Consideración       | 7     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Inclusión           | 8     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Liderazgo                              | fomenta la participación de todos los empleados y un control flexible basado en la autogestión. (Likert, 1961)                                                                                                                  | Ambiente de trabajo | 9     |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Desempeño           | 10    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Fortalecimiento     | 11    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Formación           | 12    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Motivación                             | Reacción que puede basarse en el miedo y las sanciones o en la participación y el desarrollo personal. (Likert, 1961)                                                                                                           | Actitudes positivas | 13    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Valoración          | 14    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Percepción          | 15    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | pertenencia         | 16    |
| SATISFACCIÓN LABORAL | De acuerdo con (Herzberg, 1956), la satisfacción laboral se produce cuando la persona es capaz de aplicar sus conocimientos, enfrentar desafíos y disfrutar de su trabajo, es decir, cuando se encuentra un significado intrínseco y satisfacción en él. Esta última es promovida por la supervisión que capacita y apoya, un entorno físico favorable en el que una persona puede sentirse cómoda y los espacios de participación en los que se siente escuchada. Además, la cobertura de necesidades básicas y el reconocimiento real del esfuerzo también lo hacen posibles.                                                                                                                 | Satisfacción con la Supervisión        | Reduce el control por parte de los superiores, lo cual permite que los empleados asuman responsabilidades y fortalezcan su autoconfianza. (Herzberg, 1956)                                                                      | Interacción         | 17    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | seguimiento         | 18    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Evaluación          | 19    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Acompañamiento      | 20    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Satisfacción con el ambiente físico    | Se refiere al entorno de trabajo, que incluye instalaciones seguras, limpias e higiénicas, así como equipo en buen estado. También abarca condiciones como iluminación y temperatura adecuadas. (Herzberg, 1956)                | Salubridad          | 21    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Iluminación         | 22    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Ventilación         | 23    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Temperatura         | 24    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Satisfacción Intrínseca con el trabajo | Refiere que es fundamental que el trabajo que desempeña una persona sea significativo e interesante para estimular su desempeño y mantener su motivación. (Herzberg, 1956)                                                      | Realización         | 25    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Autorrealización    | 26    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Exigencia           | 27    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Cumplimiento        | 28    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Satisfacción con la participación      | Se alcanza cuando las personas perciben que su labor es valorada y relevante, contribuyendo así a generar un sentido del logro personal. (Herzberg, 1956)                                                                       | Desarrollo          | 29    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Capacitación        | 30    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Autonomía           | 31    |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                 | Implicación         | 32    |

