

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA



TESIS

**“Clima organizacional y satisfacción laboral en la V Macropol
Huánuco, periodo 2024”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA: Garay Saavedra, Keren Jemima

ASESOR: Anibal Rivero, Rafael Antonio

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Ciencias políticas

Disciplina: Administración pública

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestra en ciencias administrativas, con mención en gestión pública

Código del Programa: P32

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 47474638

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41693326

Grado/Título: Doctor en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0003-1423-2737

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	López Sánchez, Jorge Luis	Doctor en gestión empresarial	06180806	0000-0002-0520-8586
2	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
3	Toledo Martínez, Juan Daniel	Maestro en ciencias administrativas con mención en: gestión pública	22510018	0000-0003-2906-9469

H



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Escuela de Post Grado

Facultad de Ciencias Empresariales

ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:00 horas del día 13 del mes de marzo del año 2025, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales "San Juan Pablo II" (Aula 202-P5), en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados de Maestría y Doctorado de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- Dr. Jorge Luis LÓPEZ SÁNCHEZ (Presidente)
- Mtro. William Giovanni LINARES BERAÚN (Secretario)
- Mtro. Juan Daniel TOLEDO MARTÍNEZ (Vocal)

Nombrados mediante Resolución N°078-2025-D-EPG-UDH, para evaluar la sustentación de la tesis intitulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA V MACREPOL HUÁNUCO, PERIODO 2024" presentado por la graduanda Garay Saavedra, Keren Jemima; para optar el Grado Académico de Maestría en Ciencias Administrativas, con Mención en Gestión Pública.

Dicho acto de sustentación, se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de 16 (dieciséis) y cualitativo de BUENO

Siendo las 12:30 horas del día 13 del mes de MARZO del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

PRESIDENTE

Dr. Jorge Luis LÓPEZ SÁNCHEZ
Código Orcid: 0000-0002-0520-8586
DNI:06180806

SECRETARIO

Mtro. William Giovanni LINARES BERAÚN
Código Orcid: 0000-0002-4305-7758
DNI:07750878

VOCAL

Mtro. Juan Daniel TOLEDO MARTÍNEZ
Código Orcid: 0000-0003-2906-9469
DNI: 22510018



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: KEREN JEMIMA GARAY SAAVEDRA, de la investigación titulada "Clima organizacional y satisfacción laboral en la V Macropol Huánuco, periodo 2024", con asesor(a) RAFAEL ANTONIO ANIBAL RIVERO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 637-2023-D-EPG-UDH del P. A. de MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 19 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 27 de febrero de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

46. Keren Jemima Garay Saavedra.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

4

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

www.coursehero.com

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO

D.N.I.: 40618286

cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A mi familia policial, por su contribución con el Desarrollo de la tesis

AGRADECIMIENTO

A la V MACREPOL Huánuco por haber contribuido con sus respuestas para el desarrollo de la tesis, sus aportes son importantes para poder caracterizarlos y emitir una conclusión respecto al comportamiento de la variable de estudio

A los docentes de la Maestría, todos ellos con sus asesorías y enseñanzas han contribuido sobre manera a la tesis

A mi docente asesor por haberme acompañado en el desarrollo de la presente tesis orientándome la estructura conveniente para la presentación de los resultados

A todos mis familiares que de alguna otra manera han contribuido para el desarrollo y conclusión de la maestría

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT.....	VIII
INTRODUCCIÓN.....	IX
CAPÍTULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	15
1.2.2. PROBLEMA ESPECIFICO	15
1.3. OBJETIVOS	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS.....	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.5. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	19
2.2. BASES TEÓRICAS.....	20
2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	20
2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL.....	25
2.3. SISTEMA DE HIPÓTESIS	29
2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	29

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS.....	29
2.4. SISTEMA DE VARIABLES.....	30
2.4.1. VARIABLE 1	30
2.4.2. VARIABLE 2	30
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	31
CAPÍTULO III.....	33
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	33
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	33
3.1.1. ENFOQUE	33
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	34
3.1.3. DISEÑO	34
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	35
3.2.1. POBLACIÓN.....	35
3.2.2. MUESTRA	36
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS. 37	
3.3.1. TÉCNICA	37
3.3.2. INSTRUMENTO.....	37
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	37
CAPÍTULO IV.....	38
RESULTADOS.....	38
4.1. PRESENTACION DE RESULTADOS.....	38
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS	46
CAPÍTULO V.....	52
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	52
5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES	52
5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO.....	53
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES.....	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
ANEXOS.....	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Análisis de la dimensión comunicación organizacional.....	38
Tabla 2 Análisis de la dimensión Liderazgo	39
Tabla 3 Análisis de la dimensión Reconocimiento	40
Tabla 4 Análisis de la dimensión cultura organizacional.....	41
Tabla 5 Análisis de la dimensión ambiente laboral	42
Tabla 6 Análisis de la dimensión desarrollo profesional	43
Tabla 7 Análisis de la dimensión equilibrio entre vida personal y laboral	44
Tabla 8 Análisis de la dimensión compensación y beneficio	45
Tabla 9 Pruebas de normalidad.....	46
Tabla 10 Clima Organizacional y satisfacción Laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.....	47
Tabla 11 Comunicación organizacional y satisfacción Laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.....	48
Tabla 12 Liderazgo y satisfacción Laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.....	49
Tabla 13 Reconocimiento y satisfacción Laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.....	50
Tabla 14 Cultura organizacional y satisfacción Laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.....	51

RESUMEN

La tesis ha sido desarrollada teniendo como principal objetivo medir el nivel de incidencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco 2024, el cual se hizo en base a la necesidad de establecer conocimientos del comportamiento de la variable que genere información para mejorar las decisiones de gestión humana en la policía. Con una metodología de tipo aplicada de enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional, respecto a la población de estudio esta fue de 36 efectivos involucrados en la parte administrativa, teniendo como muestra censal la misma cantidad, siendo de diseño no experimental, la tesis ha llegado a la conclusión de demostrar que existe un nivel de incidencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la MACREPOL Huánuco 2024, el cual se sustenta en información del coeficiente Spearman cuyo valor es 0.771, entendida de manera descriptiva con información de la tabla 1 donde el 63.9% y 22.2% hacen referencia a que los objetivos y procedimientos son claros y la policía permitiendo que en la tabla 12 el 52.8% y 22.2% conozca que los méritos de la policía hechos públicos generan un nivel de satisfacción importante.

Palabras claves: Equipos, Identificación, involucramiento, Liderazgo, protocolos.

ABSTRACT

The thesis has been developed with the main objective of measuring the level of incidence between the organizational climate and job satisfaction in the V MACREPOL Huánuco 2024, which was done based on the need to establish knowledge of the behavior of the variable that generates information for improve human management decisions in the police. With a methodology of applied type of quantitative approach of descriptive correlational level, with respect to the study population this was 36 personnel involved in the administrative part, having the same number as a census sample, being of a non-experimental design, the thesis has reached the conclusion of demonstrating that there is a level of incidence between the organizational climate and job satisfaction in the MACREPOL Huánuco 2024, which is based on information from the Spearman coefficient whose value is 0.771, understood in a descriptive manner with information from table 1 where the 63.9% and 22.2% refer to the fact that the objectives and procedures are clear and the police allowing 52.8% and 22.2% to know in table 12 that the merits of the police made public generate a significant level of satisfaction.

Keywords: Teams, Identification, involvement, Leadership, protocols.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se centra en el análisis del clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral de los efectivos de la V MACREPOL Huánuco durante el periodo 2024. En el contexto actual, donde la seguridad ciudadana es un tema de vital importancia, es fundamental comprender cómo el ambiente laboral influye en el desempeño y bienestar de los policías. La insatisfacción laboral, derivada de un clima organizacional deficiente, puede generar efectos adversos, como el agotamiento y el estrés, afectando no solo a los efectivos, sino también a la calidad del servicio que brindan a la comunidad.

La formulación del problema se centra en la pregunta: ¿De qué manera el clima organizacional incide en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco durante el periodo 2024? Esta interrogante buscó desentrañar las relaciones entre las variables mencionadas, considerando aspectos como la comunicación organizacional, el liderazgo y el reconocimiento, que son cruciales para el desarrollo de un ambiente laboral positivo. A través de esta investigación, se identificaron las áreas de mejora que permitan optimizar el clima organizacional y, por ende, aumentar la satisfacción laboral de los efectivos policiales.

La justificación de esta investigación radica en la necesidad de proporcionar un marco teórico y práctico que contribuya a la mejora del clima laboral en la institución policial. Al identificar las variables que afectan la satisfacción laboral, se busca no solo aumentar el compromiso y la motivación de los efectivos, sino también mejorar la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones, lo que repercutirá en una mejor seguridad ciudadana y en el fortalecimiento de la confianza de la ciudadanía en la institución.

Los objetivos de la investigación se centran en determinar cómo incide el clima organizacional en la satisfacción laboral, así como en analizar el impacto de la comunicación, el liderazgo y el reconocimiento en este contexto. Para ello, se empleó una metodología de tipo aplicada, con un enfoque

cuantitativo y un diseño no experimental, que permitió recopilar y analizar datos de manera sistemática. Se utilizó una muestra censal de 36 efectivos policiales, lo que garantiza la representatividad de los resultados.

La investigación se estructura en cinco capítulos, en el primer capítulo, se justifica el desarrollo de la investigación, así como el planteamiento de los problemas y los objetivos que han motivado el desarrollo de la misma, de igual manera la viabilidad y las limitaciones que fueron superadas convenientemente han sido establecidas en este capítulo.

En el segundo capítulo, la tesis hace una exposición de los principales estudios que se han dado en el ámbito internacional, nacional, local el cual sumado a la teoría existente de la principal variable de estudio ha permitido enmarcar los conocimientos conceptuales y teóricos, así como la forma de medir el comportamiento de la variable. En el tercer capítulo, la tesis expone el marco metodológico que ha sido propuesto para el desarrollo de la presente investigación, siendo de un alcance netamente descriptivo con un enfoque cuantitativo, de corte transversal de diseño no experimental.

En el cuarto capítulo, la tesis hace una presentación de los resultados en tablas de frecuencia y términos porcentuales los cuales describen el comportamiento de la variable principal de estudio comportamiento organizacional, el cual sirve como insumo para que en el quinto capítulo se puedan discutir los resultados en base a dos aspectos importantes el primero de ellos en relación a los antecedentes citados en el capítulo dos y a partir de lo que se sabe de la variable en términos teóricos.

Las fuentes de información incluyeron tanto datos primarios, obtenidos a través de encuestas aplicadas a los efectivos, como datos secundarios, provenientes de estudios previos y literatura relevante sobre el tema. A lo largo del desarrollo de la investigación, se encontraron limitaciones, como la resistencia de algunos efectivos a participar en el estudio y la dificultad para acceder a información interna de la institución, lo que se superó mediante la construcción de un ambiente de confianza y la explicación de la relevancia del estudio.

En conclusión, esta investigación no solo busca aportar al conocimiento académico sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el ámbito policial, sino que también pretende ofrecer recomendaciones prácticas que contribuyan a la mejora del ambiente laboral en la V MACREPOL Huánuco, promoviendo así un entorno más saludable y productivo para todos sus miembros.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El clima organizacional y la satisfacción laboral son factores clave que influyen en el desempeño y la productividad de los empleados en cualquier organización. Un clima organizacional positivo y una alta satisfacción laboral se han asociado con mejores resultados organizacionales, como mayor compromiso, menor rotación de personal y mayor eficiencia.

A nivel internacional, diversos estudios han identificado los principales factores que influyen en el clima organizacional, por ejemplo, Quito Pinduisaca et al. (2022) establecen que los factores que influyen en el clima organizacional son diversos y juegan un papel fundamental en la percepción y experiencia de los empleados dentro de una organización. Algunos de los factores más significativos que impactan en el clima organizacional incluyen: La cultura de una organización, que abarca sus valores, normas, creencias y prácticas, influye en la forma en que los empleados interactúan, se comunican y se comportan en el entorno laboral. El estilo de liderazgo de los directivos y supervisores tiene un impacto directo en el clima organizacional. Un liderazgo efectivo, que inspire confianza, fomente la participación y promueva un ambiente de trabajo positivo, contribuye a un clima organizacional saludable. La comunicación abierta, transparente y efectiva dentro de la organización es crucial para mantener un clima de confianza y colaboración entre los empleados y la dirección. La forma en que se reconoce y recompensa el desempeño de los empleados impacta en su motivación, compromiso y satisfacción laboral. La posibilidad de crecimiento profesional, capacitación y desarrollo de habilidades dentro de la organización influye en la percepción de los empleados sobre su futuro en la empresa. Las políticas y prácticas que promueven un equilibrio saludable entre las responsabilidades laborales y personales de los empleados contribuyen a un clima organizacional positivo.

En ese sentido, en el ámbito internacional, se han identificado varios

desafíos comunes relacionados con el clima organizacional y la satisfacción laboral. Entre estos desafíos se incluyen la falta de comunicación efectiva dentro de las organizaciones, la ausencia de políticas de reconocimiento y recompensa, la escasez de oportunidades de crecimiento y desarrollo, y la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal.

Por otra parte, según Goienetxea et al. (2023) existen aspectos claves que están relacionados a la insatisfacción laboral, entre los que destacan: Problemas de comunicación y liderazgo; diversos estudios han encontrado que una comunicación deficiente entre líderes y empleados, así como un liderazgo ineficaz, pueden generar un clima de desconfianza y baja satisfacción laboral. Igualmente, la falta de oportunidades de desarrollo y crecimiento; la percepción de los empleados de que no tienen oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización se ha asociado con bajos niveles de satisfacción laboral. Y finalmente, los problemas de reconocimiento y recompensas; la falta de un sistema justo y transparente de reconocimiento y recompensas puede generar percepciones de inequidad y desmotivación entre los empleados, impactando en su satisfacción.

A nivel nacional, una de las principales problemáticas a nivel nacional es la alta demanda y presión laboral que enfrentan los efectivos policiales en su día a día. El ambiente de trabajo en una institución policial está frecuentemente marcado por situaciones estresantes, riesgos físicos y emocionales, y una carga laboral intensa. Esta situación puede tener un impacto significativo en el clima organizacional, generando tensiones interpersonales, falta de motivación y estrés laboral entre los efectivos.

Otro aspecto relevante a nivel nacional es la gestión del liderazgo y la supervisión en las instituciones policiales. La calidad del liderazgo puede influir en gran medida en el clima organizacional y la satisfacción laboral de los efectivos. La falta de liderazgo efectivo, la falta de comunicación clara por parte de los superiores y la falta de reconocimiento y apoyo por parte de la alta dirección pueden contribuir a un ambiente laboral poco favorable y a niveles bajos de satisfacción entre los efectivos policiales.

De acuerdo con Castillo y Huamán (2022) las principales causas de la baja satisfacción laboral en Perú incluyen factores como:

Impacto del entorno del COVID-19: El entorno generado por la pandemia ha influido negativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores, especialmente en sectores como el de servicios de seguridad, donde se evidencian altos niveles de insatisfacción en aspectos como el reconocimiento personal o social percibido respecto a los logros laborales. Asimismo, otro factor es percepción de un clima organizacional regular, los cuales son previstas como las formas de función que tienen los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos de su organización, en tal sentido estudios en empresas industriales peruanas han revelado que una parte significativa de los trabajadores percibe el clima organizacional y la satisfacción laboral en niveles regulares, lo que sugiere la existencia de áreas de mejora en estos aspectos. Del mismo modo, están los factores relacionados al entorno laboral: Estudios han determinado que aspectos como el establecimiento de normas para el cumplimiento de protocolos, la existencia de riesgos en el desempeño del trabajador y la situación económica generada por el COVID-19 se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores.

En la V MACREPOL Huánuco, se enfrenta a una serie de desafíos en cuanto al clima organizacional y la satisfacción laboral de sus efectivos policiales. Estos desafíos están relacionados a aspectos como el ambiente laboral; la V MACREPOL Huánuco enfrenta problemas relacionados con un ambiente laboral tenso y estresante, la naturaleza del trabajo policial, que a menudo implica situaciones de alto estrés y riesgo, que generan tensiones y afectar negativamente el bienestar psicológico de los efectivos. Además, las relaciones interpersonales dentro de la institución los cuales son afectadas por conflictos, falta de comunicación efectiva y falta de apoyo entre compañeros y superiores. (MACREPOL, 2024)

Por otra parte, la naturaleza demandante del trabajo policial dificulta el logro de un equilibrio adecuado entre la vida personal y laboral para los efectivos de la V MACREPOL Huánuco. Las largas horas de trabajo, los turnos

rotativos y la imprevisibilidad de las tareas interfieren con el tiempo dedicado a la familia, el ocio y el autocuidado. Esto genera niveles bajos de satisfacción laboral y aumentar el riesgo de agotamiento y estrés entre los efectivos.

Asimismo, los efectivos policiales de la V MACREPOL Huánuco se sienten insatisfechos con la compensación y los beneficios que reciben por su trabajo. La percepción de una compensación injusta o inadecuada, en comparación con la naturaleza y el riesgo asociado con el trabajo policial, lo que afecta la satisfacción laboral y la motivación de los efectivos.

En ese sentido, la presente investigación tiene como propósito esencial identificar, analizar y comprender el impacto del clima organizacional y la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco durante el periodo 2024. A través de una investigación exhaustiva, se busca determinar cómo el ambiente de trabajo percibido por los efectivos policiales incide en su nivel de satisfacción con sus roles laborales. Además, el estudio tiene como propósito proporcionar recomendaciones prácticas y acciones correctivas para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro de la institución, con el fin de promover un ambiente laboral más saludable, productivo y satisfactorio para todos los miembros de la V MACREPOL Huánuco.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera el clima organizacional incide en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024?

1.2.2. PROBLEMA ESPECIFICO

- ¿De qué manera la comunicación organizacional incide en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024?
- ¿De qué manera el liderazgo incide en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024?
- ¿De qué manera el reconocimiento incide en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024?

- ¿De qué manera la cultura organizacional incide en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera incide el clima organizacional en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024

1.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Determinar de qué manera incide la comunicación organizacional en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.
- Determinar de qué manera incide el liderazgo en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.
- Determinar de qué manera incide el reconocimiento en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.
- Determinar de qué manera incide la cultura organizacional en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

El desarrollo de la investigación es fundamental para la institución policial, sus integrantes y la sociedad en general. Permiten identificar áreas de mejora dentro de la V MACREPOL, aumentando la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de las funciones policiales, reduciendo el ausentismo y la rotación laboral. Asimismo, promueve un entorno laboral más saludable y satisfactorio para los efectivos policiales, aumentando su compromiso, motivación y desarrollo profesional, lo que se traduce en una mejora en la seguridad ciudadana, el fortalecimiento de la confianza de la ciudadanía en la institución policial y la reducción de conflictos sociales.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La presente investigación tuvo una justificación teórica ya que se sustentó en la necesidad de comprender estas variables dentro del contexto específico de una institución policial. Para su desarrollo se llevó a cabo un análisis detallado de las principales teorías y modelos relacionados con el clima organizacional y la satisfacción laboral. Se consideraron enfoques teóricos que proporcionen una comprensión profunda de estas variables y su relación con el contexto específico de una institución policial como la VMACREPOL Huánuco.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Para el desarrollo de la presente investigación se empleó un enfoque metodológico caracterizado por el uso de la encuesta y como instrumento el cuestionario, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de tipo transversal. Este enfoque metodológico permitirá recolectar datos de manera eficiente y representativa, facilitando el análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral en la V MACREPOL durante el periodo 2024. El uso del cuestionario como instrumento de recolección de datos garantizará la obtención de información objetiva y comparable, lo que posibilitó una evaluación cuantitativa precisa de las variables estudiadas, proporcionando así resultados fiables y aplicables para la toma de decisiones.

1.5. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación fue viable porque se contó con los recursos necesarios para su culminación, tales como recursos académicos, humanos, económicos y materiales. También tiene la autorización de la institución para llevar a cabo dicha investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

López (2021) “Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil”, presentada en la Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador. El marco metodológico incluyó un diseño transversal con un enfoque descriptivo, abarcando a la población de 55 personas del personal administrativo operativo de la UPS sede Guayaquil. Se utilizó una encuesta paramétrica de 30 preguntas para recopilar datos, y se aplicó un análisis de varianza con el programa estadístico SPSS. La investigadora concluyó: el clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral, subrayando la importancia de mejorar el ambiente laboral para potenciar la productividad y el bienestar de los empleados.

Soria et al. (2019) “El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior”, artículo publicado en la revista científica Acta Universitaria de México. El estudio se llevó a cabo con un diseño de investigación descriptivo, de alcance correlacional, con un enfoque cuantitativo. La población de estudio fue el personal de la institución de educación superior en Tamaulipas, México, y la muestra incluyó a participantes que completaron un cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral. Se utilizó el análisis factorial exploratorio para validar los datos y la estadística descriptiva para analizar las características predominantes del clima organizacional y la satisfacción laboral. Los investigadores concluyeron que existe una asociación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la institución estudiada, lo que proporciona información valiosa para la toma de decisiones en la gestión del personal.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Ponce et al. (2022) “El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública”, artículo publicado en la revista científica *Innova Educación de Perú*. El estudio se llevó a cabo mediante un diseño correlacional, de tipo transeccional o transversal, con un enfoque cuantitativo. La población estudiada consistió en 678 docentes ordinarios, y la muestra fue de 245 observaciones estratificadas por categoría. Se utilizó la técnica de encuesta a través de un cuestionario estructurado validado por expertos. Los investigadores concluyeron que existe una relación positiva alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, indicando que, a mayor clima organizacional en los docentes, se obtiene una mayor satisfacción laboral personal.

Bazalar y Choquehuanca (2020) “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Callao”, artículo publicado en la revista científica *Llamkasun de Perú*. El estudio se llevó a cabo mediante un diseño de investigación cuantitativo, con un alcance descriptivo y correlacional. Se utilizó un enfoque transversal para analizar la población de 101 trabajadores nombrados de la UNAC, de los cuales se tomó una muestra de 101 individuos. La técnica de encuesta y el instrumento de cuestionario se aplicaron a través de Google Docs debido a las restricciones de la pandemia. El investigador concluyó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UNAC, respaldada por pruebas estadísticas como el chi cuadrado.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Orizano (2023) “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud las Moras – 2023”, tesis presentada en la Universidad de Huánuco – Perú. El estudio se enmarca en un diseño no experimental con un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y correlacional. La población consta de 108 trabajadores, con una muestra de 80 empleados del centro de salud. Se empleó un cuestionario como

instrumento de recolección de datos. La principal conclusión obtenida fue la confirmación de las hipótesis planteadas, demostrando una asociación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el contexto estudiado.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Según Robbins y Judge (2009) mencionan que el clima organizacional se refiere al ambiente psicológico y emocional que se percibe en una organización, influenciado por factores como la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales, las políticas de reconocimiento y recompensas, y la cultura institucional. Este clima organizacional impacta en la percepción y satisfacción de los colaboradores de la institución.

Del mismo modo, Franklin y Krieger (2011) establecen que el clima organizacional se refiere al ambiente psicológico que perciben los empleados en una organización, influenciado por factores como las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo, las políticas y prácticas de recursos humanos, y la cultura organizacional. Este ambiente afecta las actitudes, comportamientos y satisfacción de los empleados en su lugar de trabajo.

Por otra parte, Chiavenato (2009) indica que el clima organizacional se refiere al ambiente psicológico y emocional que se percibe en una organización, influenciado por la interacción entre los miembros, las políticas, las prácticas y la cultura organizacional, y que impacta en la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados.

2.2.1.1. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

➤ COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Es la interacción de mensajes dentro de una organización, que abarca la transmisión de información, ideas, opiniones y

retroalimentación entre los miembros de la organización para facilitar el logro de los objetivos comunes y fomentar un ambiente de trabajo efectivo y colaborativo (Dessler y Varela, 2011)

Por otra parte, Ivancevich et al. (2006) postula que la comunicación organizacional se refiere a los procesos de intercambio de información, tanto formal como informal, que tienen lugar dentro de una organización, influyendo en la transmisión efectiva de mensajes, la creación de relaciones laborales sólidas y en el clima laboral en general.

- **INDICADORES**

- CALIDAD EN LA COMUNICACIÓN DE OBJETIVOS Y PROCEDIMIENTOS**

- La calidad en la comunicación de objetivos y procedimientos en el contexto del clima organizacional se refiere a la eficacia y claridad con la que se transmiten las metas, directrices y procesos de trabajo dentro de la organización, lo que influye directamente en la comprensión, el compromiso y la ejecución adecuada de las tareas por parte de los colaboradores (Guízar, 2013)

- CANALES DE COMUNICACIÓN EFECTIVOS Y ACCESIBLES**

- Se refieren a los medios y métodos de interacción dentro de la organización que facilitan la transmisión clara y oportuna de información entre los miembros del equipo, asegurando que la comunicación sea fluida, comprensible y de fácil acceso para todos los colaboradores (Alles, 2015).

- **LIDERAZGO**

- Louffat (2011) propone que es la capacidad de los líderes dentro de una organización para influir en sus subordinados,

motivarlos, guiarlos y crear un ambiente de trabajo positivo que fomente el compromiso, la colaboración y el desarrollo personal y profesional de los empleados.

Asimismo, desde la perspectiva de Chiavenato (2019) es la capacidad de los superiores y mandos intermedios para influir de manera positiva en los colaboradores, fomentando la motivación, la cohesión del equipo y el desarrollo de habilidades, con el fin de alcanzar los objetivos institucionales y mantener un clima laboral favorable.

- **INDICADORES**

- APOYO Y ORIENTACIÓN POR PARTE DE LOS SUPERIORES**

- Se refiere a la medida en la que los líderes y supervisores de la organización brindan asistencia, guía y respaldo a los empleados en el desempeño de sus tareas, así como en el desarrollo de sus habilidades y competencias laborales, con el fin de promover un ambiente de trabajo favorable y contribuir al bienestar y satisfacción de los colaboradores (Dessler y Varela, 2011).

- CAPACIDAD DE MOTIVACIÓN Y DIRECCIÓN DEL EQUIPO**

- Es la habilidad de los líderes y supervisores para inspirar, guiar y estimular a los miembros del equipo hacia el logro de metas y objetivos organizacionales, fomentando un ambiente de trabajo positivo y productivo que impulse la satisfacción laboral y el rendimiento del equipo (Chiavenato, 2009).

- **RECONOCIMIENTO**

- Robbins y Judge (2009) deducen que se refiere a la práctica

de valorar y apreciar el desempeño, logros y contribuciones de los colaboradores dentro de la organización. Incluye la implementación de programas de reconocimiento, la equidad en la distribución de recompensas y el fomento de un ambiente donde los efectivos policiales se sientan valorados y motivados en su trabajo. De igual manera, Ivancevich et al. (2006) postulan que el reconocimiento en el contexto organizacional se refiere a la valoración y apreciación que se otorga a los empleados por sus contribuciones, logros y desempeño dentro de la organización, lo cual puede influir en su motivación, compromiso y satisfacción laboral.

- **INDICADORES**

- PROGRAMAS DE RECONOCIMIENTO POR DESEMPEÑO**

- Son las iniciativas implementadas por una organización para valorar y premiar el rendimiento sobresaliente de sus empleados, con el objetivo de fomentar la motivación, el compromiso y la productividad en el entorno laboral. Estos programas suelen incluir incentivos, premios o reconocimientos formales que buscan destacar y recompensar el esfuerzo y los logros individuales o de equipo dentro de la empresa (Parra, 2003).

- SENTIMIENTO DE VALORACIÓN POR PARTE DE LA ORGANIZACIÓN**

- Es la percepción que tienen los empleados sobre el reconocimiento, aprecio y respeto que la empresa muestra hacia su trabajo y contribución, lo que impacta en su motivación, compromiso y satisfacción laboral (Guízar, 2013).

- **CULTURA ORGANIZACIONAL**

- Desde la posición de Louffat (2011) se puede definir como el conjunto de valores, creencias, normas, tradiciones, símbolos y

comportamientos compartidos por los miembros de una organización, que influyen en la forma en que se llevan a cabo las actividades, se toman decisiones y se interactúa en el entorno laboral. La cultura organizacional define la identidad de la empresa y su forma de operar en el día a día.

De igual manera Robbins y Judge (2009) señalan que es el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas dentro de la organización. Esta cultura influye en la forma en que los efectivos policiales perciben su entorno laboral, interactúan entre sí y con la institución, y se alinean con la misión y visión de la organización.

- **INDICADORES**

- VALORES Y PRINCIPIOS COMPARTIDOS POR LA ORGANIZACIÓN**

- Son las creencias fundamentales y normas éticas que son aceptadas y promovidas de manera colectiva dentro de la organización. Estos valores y principios sirven como guía para las acciones y decisiones de los miembros de la organización, contribuyendo a la cohesión, identidad y cultura organizacional (Vallejo, 2016).

- RESPECTO A LA DIVERSIDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO**

- El respeto a la diversidad y equidad de género se refiere a la promoción de un ambiente laboral inclusivo donde se valora y respeta la variedad de características, experiencias y perspectivas de los empleados, así como se garantiza la igualdad de oportunidades y trato justo para todas las personas independientemente de su género en la organización (Chiavenato, 2009).

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

Con base en Chiavenato (2019) la satisfacción laboral se refiere al grado de bienestar, contento y cumplimiento que experimentan los efectivos policiales en relación con su trabajo, considerando aspectos como el ambiente laboral, el desarrollo profesional, el equilibrio entre vida personal y laboral, la compensación y beneficios, así como la percepción de apoyo y reconocimiento dentro de la organización.

Por otra parte, Alles (2015) agrega que se refiere al grado de contento, bienestar y gratificación que experimentan los empleados de la organización en relación con su trabajo, incluyendo aspectos como el ambiente laboral, las condiciones de trabajo, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo y otros factores que influyen en su percepción positiva o negativa respecto a su empleo.

2.2.2.1. DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

➤ AMBIENTE LABORAL

Parra (2013) refiere que comprende aspectos como el entorno físico, psicológico y social en el que los empleados realizan sus tareas diarias dentro de la organización. Incluye aspectos como la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, la comunicación, la estructura jerárquica, las condiciones de trabajo, la seguridad laboral y otros factores que influyen en el bienestar, la motivación y el desempeño de los trabajadores en su lugar de trabajo.

Por su parte, Guízar (2013) deduce que esta dimensión se refiere al entorno físico, social y emocional en el que los empleados realizan sus actividades diarias, incluyendo aspectos como la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, el liderazgo, la comunicación y las condiciones de trabajo, que influyen en el bienestar, la productividad y la satisfacción de los trabajadores.

- **INDICADORES**

RELACIONES INTERPERSONALES

Se refiere a la calidad de las interacciones y conexiones entre los individuos dentro de la organización. Estas relaciones abarcan desde la comunicación efectiva hasta el apoyo mutuo entre colegas, y juegan un papel crucial en la creación de un ambiente laboral positivo y productivo (Vallejo, 2016).

SEGURIDAD LABORAL

La seguridad laboral se refiere a las medidas, políticas y condiciones implementadas en una organización para proteger la integridad física y la salud de los trabajadores en el entorno laboral. Incluye la prevención de accidentes, la gestión de riesgos, el cumplimiento de normativas de seguridad, la capacitación en prevención de riesgos laborales y la promoción de un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los empleados (Parra, 2003).

➤ **DESARROLLO PROFESIONAL**

Es el conjunto de oportunidades, programas de capacitación y posibilidades de crecimiento que la organización brinda a sus efectivos policiales para mejorar sus habilidades, competencias y conocimientos, con el objetivo de favorecer su progreso en la carrera, aumentar su satisfacción laboral y contribuir al logro de los objetivos institucionales (Chiavenato, 2019).

De igual manera, Louffat (2011) señala se puede definir como el proceso continuo de crecimiento, aprendizaje y adquisición de habilidades y competencias por parte de los empleados en una organización, con el fin de mejorar su desempeño laboral, alcanzar sus metas profesionales y contribuir de manera efectiva al logro de los objetivos de la empresa.

- **INDICADORES**

OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO

Son las posibilidades de desarrollo profesional, ascenso, adquisición de nuevas habilidades y responsabilidades que la organización ofrece a sus colaboradores, con el fin de fomentar su progreso en la carrera, estimular su motivación y contribuir a su satisfacción laboral dentro del entorno laboral de la institución (Chiavenato, 2019).

RECONOCIMIENTO LABORAL

Es la valoración, aprecio y visibilidad que una organización otorga a los logros, esfuerzos y contribuciones de sus empleados en el contexto laboral. Incluye acciones como el elogio público, la asignación de premios, el feedback positivo y otras formas de reconocimiento que buscan fortalecer la motivación, el compromiso y la satisfacción de los trabajadores en su entorno laboral (Parra, 2003).

➤ EQUILIBRIO ENTRE VIDA PERSONAL Y LABORAL

A juicio de Parra (2003) esta dimensión abarca la armonía y la satisfacción que experimentan los empleados al poder integrar de manera efectiva sus responsabilidades laborales con sus actividades personales y familiares. Incluye la capacidad de gestionar el tiempo, establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, disfrutar de momentos de descanso y recreación, y mantener una buena calidad de vida tanto en el ámbito laboral como fuera de él.

Por otra parte, Dessler (2009) postula que esta dimensión se refiere a la armonía y satisfacción que experimenta un individuo al poder conciliar de manera efectiva sus responsabilidades y compromisos tanto en el ámbito laboral como en el personal, permitiéndole disfrutar de una calidad de vida integral.

- **INDICADORES**

FLEXIBILIDAD LABORAL

Se refiere a la capacidad de la organización para adaptarse a las necesidades cambiantes del entorno laboral y de los empleados, permitiendo ajustes en los horarios, lugares de trabajo, tareas asignadas y modalidades de contratación, con el objetivo de promover un equilibrio entre la vida laboral y personal, mejorar la productividad y satisfacción de los trabajadores, y responder de manera ágil a las demandas del mercado (Dessler y Varela, 2011).

BIENESTAR EMOCIONAL

Es el estado emocional general de los empleados en el entorno laboral, incluyendo aspectos como el nivel de estrés, la satisfacción personal, la motivación y el equilibrio entre la vida laboral y personal, lo que impacta en su salud mental, su desempeño laboral y su satisfacción en el trabajo (Guízar, 2013).

➤ **COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS**

Citando a Chiavenato (2019) señala que es el conjunto de retribuciones económicas, incentivos y ventajas adicionales que la organización ofrece a sus efectivos policiales como reconocimiento a su desempeño, contribución y dedicación, con el propósito de mantener su motivación, satisfacción laboral y bienestar en el ámbito laboral.

Por otra parte, Alles (2015) agrega que se refiere al conjunto de retribuciones económicas y no económicas que reciben los empleados de la organización como parte de su contrato laboral, incluyendo salarios, bonificaciones, prestaciones, incentivos, programas de bienestar, y otros aspectos relacionados con la remuneración y reconocimiento de los colaboradores en la

organización.

- **INDICADORES**

REMUNERACIÓN

Es la compensación económica y beneficios que reciben los empleados por su trabajo en la organización. Esta compensación puede incluir salarios, bonificaciones, beneficios adicionales y otras formas de retribución que impactan en la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores (Vallejo, 2016).

INCENTIVOS

Son los estímulos, recompensas o beneficios tangibles o intangibles ofrecidos por la organización a sus empleados como reconocimiento a su desempeño, logros o contribuciones excepcionales. Los incentivos pueden incluir aumentos salariales, bonificaciones, reconocimientos públicos, oportunidades de desarrollo profesional, flexibilidad laboral, entre otros, con el propósito de motivar, retener y satisfacer a los trabajadores en su entorno laboral (Louffat, 2011).

2.3. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

El clima organizacional incide de manera significativa en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

- La comunicación organizacional incide de manera significativa en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.

- El liderazgo incide de manera significativa en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.
- El reconocimiento incide de manera significativa en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.
- La cultura organizacional incide de manera significativa en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.

2.4. SISTEMA DE VARIABLES

2.4.1. VARIABLE 1

Clima Organizacional

DIMENSIONES

- Comunicación organizacional
- Liderazgo
- Ambiente laboral
- Reconocimiento
- Cultura organizacional

2.4.2. VARIABLE 2

Satisfacción Laboral

DIMENSIONES

- Ambiente laboral
- Desarrollo profesional
- Equilibrio entre vida personal y laboral
- Compensación y beneficios

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición operacional	Tipo de variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Clima organizacional	El clima organizacional se define operacionalmente como la percepción colectiva de los efectivos policiales sobre diversos aspectos del ambiente de trabajo en la V MACREPOL Huánuco. Esta percepción se evaluará a través de cuatro dimensiones principales: comunicación organizacional, liderazgo, reconocimiento y cultura organizacional. El clima organizacional será medido a través de un cuestionario tipo escala de Likert, donde los efectivos policiales responderán a afirmaciones relacionadas con las dimensiones, utilizando una escala de cinco puntos: 1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Indiferente, 4. De acuerdo y 5. Totalmente de acuerdo. Los puntajes obtenidos en cada dimensión permitirán una evaluación integral del clima organizacional en la organización.	Cuantitativa:	Comunicación organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad en la comunicación de objetivos y procedimientos. • Canales de comunicación efectivos y accesibles. 	Cuestionario tipo Escala de Likert
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo y orientación por parte de los superiores. • Capacidad de motivación y dirección del equipo. 	
			Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de reconocimiento por desempeño. • Sentimiento de valoración por parte de la organización. 	
			Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Valores y principios compartidos en la organización. • Respeto a la diversidad y equidad de género. 	

Satisfacción laboral	La satisfacción laboral se define operacionalmente como la percepción individual de los efectivos policiales sobre diferentes aspectos de su experiencia laboral en la V MACREPOL Huánuco. Esta percepción se evaluará a través de cuatro dimensiones principales: ambiente laboral, desarrollo profesional, equilibrio entre vida personal y laboral, compensación y beneficios. La satisfacción laboral será medida a través de un cuestionario tipo escala de Likert, donde los efectivos policiales responderán a afirmaciones relacionadas con las dimensiones, utilizando una escala de cinco puntos: 1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Indiferente, 4. De acuerdo y 5. Totalmente de acuerdo. Los puntajes obtenidos en cada dimensión permitirán una evaluación integral de la satisfacción laboral de los efectivos policiales en la V MACREPOL Huánuco durante el periodo 2024.	Cuantitativa	Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales. • Seguridad laboral. 	Cuestionario tipo Escala de Likert
			Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades de crecimiento. • Reconocimiento laboral. 	
			Equilibrio entre vida personal y laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad laboral. • Bienestar emocional. 	
			Compensación y beneficios	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración. • Incentivos. 	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo con Vara (2015) la investigación aplicada se caracteriza por su enfoque práctico y la utilización inmediata de sus resultados para resolver problemas concretos en la realidad, especialmente en contextos empresariales. Se centra en identificar situaciones problema y buscar soluciones adecuadas y específicas para abordarlas.

En ese sentido, la presente investigación se enfocó en analizar el clima organizacional y la satisfacción laboral en un contexto específico, la V MACREPOL en el año 2024. Estos aspectos son de gran relevancia para la gestión de recursos humanos y el desempeño organizacional, lo que demuestra un interés práctico en resolver problemas concretos dentro de la institución, y aportar soluciones prácticas y aplicables a la realidad específica de la V MACREPOL Huánuco.

3.1.1. ENFOQUE

En base a lo señalado por Hernández – Sampieri y Mendoza (2018) el enfoque cuantitativo se caracteriza por buscar la objetividad en el proceso de investigación, evitando la influencia de los sentimientos y creencias del investigador en la observación y medición de fenómenos, con el fin de generar resultados que puedan ser generalizables y replicable.

En ese sentido, el presente estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo debido a la necesidad de obtener datos numéricos y medibles que permitieron analizar de manera objetiva la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la V MACREPOL durante el periodo 2024. Este enfoque brindó la posibilidad de identificar patrones, establecer correlaciones estadísticas y generalizar los resultados a partir de una muestra representativa, contribuyendo así a

una comprensión más precisa y rigurosa de la temática abordada en la tesis

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

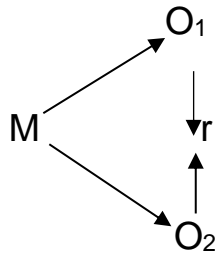
Hernández – Sampieri y Mendoza (2018) señalan que el nivel descriptivo correlacional se enfoca en identificar y analizar la relación existente entre dos o más variables, sin establecer una relación de causa y efecto, con el objetivo de describir la asociación o dependencia entre ellas en un momento específico.

En base a lo propuesto por los autores, la presente investigación se llevó a cabo con un alcance descriptivo correlacional que permitió describir y analizar la asociación existente entre las variables de interés, identificando posibles patrones o tendencias que puedan influir en la percepción de los colaboradores, brindando así una visión detallada y comprensiva de la dinámica organizacional en dicho contexto.

3.1.3. DISEÑO

Hernández – Sampieri y Mendoza (2018) proponen que el diseño no experimental de tipo transversal se caracteriza por recopilar datos en un momento específico, sin intervenir ni manipular variables, con el propósito de describir y analizar la situación o fenómeno tal como se presenta en un instante determinado, permitiendo identificar relaciones o asociaciones entre variables sin establecer causalidad.

Bajo esa perspectiva, la investigación se llevó a cabo bajo un diseño no experimental de tipo transversal, el cual permitió recopilar datos en un solo momento, brindando una instantánea de la percepción de los colaboradores en relación con el clima laboral y su nivel de satisfacción, sin intervenir en la dinámica organizacional. Así, se pudo describir y analizar la situación actual de manera objetiva, identificando posibles correlaciones entre variables clave para comprender mejor el contexto laboral en la institución. Esto está determinado por la siguiente figura:



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V1 (Clima organizacional)

O₂ = Observación de la V2 (Satisfacción laboral)

r = Correlación entre dichas variables.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Fuentes – Doria et al. (2020) proponen que la población de estudio se refiere al conjunto de individuos que comparten características comunes y que son objeto de investigación en un estudio específico. Es el universo sobre el cual se pretende generalizar los resultados de la investigación, y está compuesta por elementos que comparten ciertas características o atributos que los distinguen entre sí.

En ese sentido, en el presente estudio la población estuvo compuesta por los 36 efectivos policiales que integran la V MACREPOL Huánuco.

➤ CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Los criterios de inclusión para la población de estudio fueron los siguientes:

- Ser efectivo policial activo en la V MACREPOL Huánuco durante el periodo 2024, tener al menos seis meses de experiencia laboral en la institución, para así garantizar una experiencia laboral significativa en la institución.

- Estar dispuesto a participar voluntariamente en la investigación.

➤ **CRITERIOS DE EXCLUSIÓN**

Los criterios de exclusión para la población de estudio fueron los siguientes:

- Efectivos policiales que se encuentren de licencia o permiso durante el periodo de recolección de datos, ya que su ausencia del entorno laboral puede afectar su percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral.
- Efectivos policiales que hayan sido trasladados o asignados a otras unidades policiales fuera de la V MACREPOL Huánuco durante el periodo de estudio.
- Efectivos policiales que hayan ingresado a la V MACREPOL Huánuco en un periodo menor a seis meses, para garantizar una experiencia laboral mínima.
- Miembros de la V MACREPOL Huánuco que se nieguen a participar voluntariamente del estudio, es importante que la participación sea voluntaria para garantizar la validez y la ética del estudio.

3.2.2. MUESTRA

Hernández – Sampieri y Mendoza (2018) postulan que el muestreo poblacional o censal consiste en la recopilación de información de todos los elementos de una población o universo en estudio, sin seleccionar una muestra representativa, lo que permite obtener datos exhaustivos y detallados sobre cada individuo o caso dentro de la población objetivo.

Desde este punto de vista, para el desarrollo de la investigación se aplicó el muestreo censal, es decir, se tomó a los 36 efectivos policiales que integran la V MACREPOL Huánuco, en quienes se medirán las variables de estudio.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

Para el proceso de recopilación de datos se empleó la técnica de la encuesta debido a su capacidad para recopilar datos de manera estructurada y estandarizada, permitiendo obtener información directa de los empleados sobre sus percepciones, opiniones y niveles de satisfacción en un formato que facilita el análisis cuantitativo. Además, las encuestas son una herramienta eficaz para obtener datos de una muestra representativa de la población objetivo, lo que permitirá identificar tendencias, patrones y posibles áreas de mejora en el clima laboral de la V MACREPOL Huánuco.

3.3.2. INSTRUMENTO

La elección de utilizar un cuestionario tipo escala de Likert como instrumento de investigación en el presente estudio, se justifica por su capacidad para medir actitudes, percepciones y opiniones de manera cuantitativa y estandarizada. Este instrumento permitió obtener datos detallados y comparables sobre la percepción de los empleados en relación con diferentes aspectos del clima laboral y su nivel de satisfacción, facilitando el análisis estadístico de los resultados y la identificación de posibles correlaciones entre variables clave para comprender a fondo la dinámica organizacional en la institución policial

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Para el procesamiento y análisis de la información recopilada en la investigación se empleó técnicas estadísticas como el análisis descriptivo para resumir y presentar los datos de manera clara, la correlación para identificar posibles relaciones entre variables. Asimismo, se utilizó herramientas de software especializadas en análisis de datos, como SPSS o Excel, para facilitar la interpretación de los resultados y la elaboración de conclusiones fundamentadas en evidencia empírica.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACION DE RESULTADOS

Tabla 1

Análisis de la dimensión comunicación organizacional

Comunicación organizacional	n = 36									
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Los objetivos y procedimientos de trabajo son claramente comunicados en mi área.	0	0	0	0	5	13,9	23	63,9	8	22,2
Los canales de comunicación utilizados en la organización facilitan la interacción entre los colaboradores.	0	0	0	0	5	13,9	20	55,6	11	30,6

Nota. Encuestas realizadas

Análisis e interpretación

1. En el contexto de la evaluación del clima organizacional y satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco-2024, la tabla 1 muestra que la mayoría de los efectivos el cual consiste en el 63.9% de acuerdo y 22.2% totalmente de acuerdo, consideran que los objetivos y procedimientos de trabajo son claramente comunicados en su área, lo que sugiere una comunicación efectiva y un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Sin embargo, un 13.9% de los efectivos se muestra indiferente, lo que podría indicar desmotivación o falta de compromiso, y que requiere atención para asegurar la implicación de todos los empleados.
2. La tabla 1 revela que una proporción considerable de efectivos (55.6% de acuerdo y 30.6% totalmente de acuerdo) percibe que los canales de comunicación en la V MACREPOL Huánuco-2024 facilitan la interacción entre ellos, lo que sugiere un entorno colaborativo y comunicativo. Sin embargo, un 13.9% de los encuestados muestra

indiferencia, lo que puede indicar una brecha en la comunicación interna que requiere atención.

Tabla 2

Análisis de la dimensión Liderazgo

Liderazgo		n = 36									
		Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Recibo el apoyo necesario de mis superiores para cumplir con mis responsabilidades laborales.		0	0	0	0	8	22,2	12	33,3	16	44.
Siento que mi superior tiene la capacidad de dirigir al equipo hacia el logro de objetivos.		0	0	0	0	5	13,9	13	36,1	18	50

Nota. Encuestas realizadas

Análisis e interpretación

1. La tabla 2 sugiere que casi la mitad de los efectivos el cual hace referencia al 44,4% totalmente de acuerdo se sienten respaldados por sus superiores para cumplir con sus responsabilidades laborales, lo que indica un nivel satisfactorio de apoyo jerárquico. Un tercio de los encuestados (33,3% de acuerdo) también percibe este apoyo, aunque con menor intensidad. Sin embargo, una proporción notable (22,2% indiferente) no expresa una opinión clara sobre el apoyo recibido, lo que puede sugerir una falta de claridad o comunicación en este aspecto o que simplemente no desean opinar respecto al tema.
2. La tabla 2 muestra que la mayoría de los efectivos (50,0% totalmente de acuerdo) tienen una percepción muy positiva sobre la capacidad de su superior para dirigir el equipo hacia el logro de objetivos, lo que sugiere un liderazgo efectivo y una visión clara para el éxito. Otro porcentaje significativo (36,1% de acuerdo) también comparte esta opinión, aunque con menor intensidad. Solo una minoría (13,9%

indiferente) no expresa una opinión clara sobre clima organizacional y satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.

Tabla 3

Análisis de la dimensión Reconocimiento

Reconocimiento	n = 36									
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
La institución cuenta con programas efectivos para reconocer el buen desempeño laboral.	0	0	0	0	10	27,8	21	58,3	5	13,9
Siento que mi trabajo es valorado y apreciado por la institución	0	0	0	0	10	27,8	14	38,9	12	33,3

Nota. Encuestas realizadas

Análisis e interpretación

1. Según la tabla 3 más de la mitad de los efectivos (58,3% de acuerdo) consideran que la institución cuenta con programas efectivos para reconocer el buen desempeño laboral, lo que sugiere una cultura organizacional que valora y reconoce el esfuerzo y la dedicación de sus trabajadores. Sin embargo, solo una minoría (13,9% totalmente de acuerdo) expresa una opinión muy positiva sobre estos programas. Por otro lado, una proporción significativa del 27,8% indiferente no expresa una opinión clara sobre la efectividad de estos programas.
2. En la tabla 3 se observa que casi dos tercios de los efectivos (38,9% de acuerdo y 33,3% totalmente de acuerdo) sienten que su trabajo es valorado y apreciado en la institución, lo que sugiere un ambiente laboral positivo y motivador dentro de las instalaciones de la institución. Sin embargo, una proporción significativa (27,8% indiferente) no expresa una opinión clara sobre el valor y aprecio que reciben por su trabajo.

Tabla 4*Análisis de la dimensión cultura organizacional*

Cultura organizacional	n = 36									
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Observo que los valores y principios de la institución se reflejan en las acciones diarias de los colaboradores	0	0	0	0	8	22,2	14	38,9	14	38,9
La institución promueve activamente el respeto a la diversidad y equidad de género entre sus empleados	0	0	0	0	11	30,6	15	41,7	10	27,8

Nota. Encuestas realizadas**Análisis e interpretación**

1. La alineación entre los valores y principios institucionales y las acciones diarias de los efectivos es fundamental para una cultura organizacional sólida. En este sentido, la tabla 4 muestra que el 38,9% (de acuerdo) y a su vez el 38,9% (totalmente de acuerdo) de empleados observan que los valores y principios de la institución se reflejan en las acciones diarias de los colaboradores, Sin embargo, una proporción notable (22,2% indiferente) no expresa una opinión clara sobre esta alineación
2. En el contexto del clima organizacional y satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco-2024, la tabla 4 muestra que más de dos tercios de los empleados (41,7% de acuerdo y 27,8% totalmente de acuerdo) perciben que la institución promueve activamente el respeto a la diversidad y equidad de género entre sus empleados. Esto sugiere un ambiente laboral inclusivo y respetuoso. Sin embargo, una proporción notable (30,6% indiferente) no expresa una opinión clara sobre esta promoción, lo que puede indicar

Tabla 5*Análisis de la dimensión ambiente laboral*

Ambiente laboral	n = 36									
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Las interacciones con mis compañeros de trabajo son positivas y colaborativas.	0	0	0	0	10	27,8	12	33,3	14	
										38,9
La institución se preocupa por garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para todos sus colaboradores.	0	0	0	0	13	36,1	8	22,2	15	
										41,7

Nota. Encuestas realizadas

Análisis e interpretación

1. La tabla muestra que más de la mitad del personal policial encuestado (33,3% de acuerdo y 38,9% totalmente de acuerdo) perciben que las interacciones con sus compañeros son positivas y colaborativas, lo que sugiere un ambiente laboral saludable y productivo. Esto está relacionado con la comunicación efectiva, respetuosa y la motivación y satisfacción laboral. Sin embargo, una cantidad notable del 27,8% (indiferente) no expresa una opinión clara sobre las interacciones entre compañeros de trabajo en la V MACREPOL Huánuco-2024.
2. La tabla revela que el 41,7% de los efectivos cree que la institución se preocupa mucho por garantizar un ambiente laboral seguro y saludable, mientras que el 22,2% está de acuerdo, pero no totalmente, y el 36,1% se muestra indiferente. Esto sugiere que, aunque la mayoría valora la preocupación de la institución por la seguridad y salud laboral, hay un grupo significativo que no percibe esta preocupación claramente, indicando espacio para mejorar la comunicación y sensibilización en este ámbito, lo que puede impactar en la motivación, compromiso y calidad de las relaciones interpersonales en la V MACREPOL Huánuco-2024.

Tabla 6*Análisis de la dimensión desarrollo profesional*

Desarrollo profesional	n = 36									
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
La institución ofrece oportunidades claras de desarrollo profesional y crecimiento.	0	0	0	0	7	19,4	23	63,9	6	16,7
Mis logros y contribuciones son reconocidos y valorados por la institución	0	0	0	0	9	25,0	19	52,8	8	22,2

Nota. Encuestas realizadas**Análisis e interpretación**

1. La tabla muestra que el 63,9% de los efectivos están de acuerdo en que la institución ofrece oportunidades claras de desarrollo profesional y crecimiento, mientras que el 16,7% está totalmente de acuerdo y el 19,4% se muestra indiferente. Esto sugiere que la mayoría de los empleados percibe que la institución proporciona oportunidades para avanzar en sus carreras, lo que puede contribuir a una mayor satisfacción laboral y motivación, aunque un grupo menor no comparte esta visión, indicando áreas para mejorar la comunicación y planificación de carreras en la V MACREPOL Huánuco-2024.
2. En la tabla podemos observar que el 52,8% de los efectivos están de acuerdo en que sus logros y contribuciones son reconocidos y valorados por la institución, mientras que el 22,2% está totalmente de acuerdo y el 25% se muestra indiferente. Esto sugiere que más de la mitad de los empleados sienten que su trabajo es apreciado, lo que puede fomentar la motivación y satisfacción laboral, aunque un cuarto de los empleados no percibe este reconocimiento, indicando oportunidades para mejorar la retroalimentación y reconocimiento de logros en la V MACREPOL Huánuco-2024.

Tabla 7*Análisis de la dimensión equilibrio entre vida personal y laboral*

Equilibrio entre vida laboral y personal	N=36									
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Puedo realizar ajustes en mi horario de trabajo según mis necesidades sin problemas	0	0	0	0	10	27,8	10	27,8	16	44,4
La institución ofrece recurso y apoyo para gestionar el estrés y mantener un buen equilibrio entre mi vida laboral y personal	0	0	0	0	8	22,2	22	61,1	6	16,7

Nota. Encuestas realizadas**Análisis e interpretación**

1. La tabla muestra que el 44,4% de los efectivos policiales están totalmente de acuerdo en que pueden realizar ajustes en su horario de trabajo según sus necesidades sin problema, mientras que el 27,7% está de acuerdo y el 27,8% se muestra indiferente. Esto sugiere que casi la mitad de los empleados disfrutan de flexibilidad laboral, lo que puede contribuir a una mejor calidad de vida y satisfacción laboral, y un porcentaje significativo no tiene restricciones para adaptar su horario, aunque un grupo similar no percibe esta flexibilidad o no la utiliza, indicando oportunidades para mejorar la comunicación y política de horarios flexibles en la V MACREPOL Huánuco-2024.
2. Se observa que el 61,1% de los policías están de acuerdo en que la institución ofrece recursos y apoyo para gestionar el estrés y mantener un buen equilibrio entre vida laboral y personal, mientras que el 16,7% está totalmente de acuerdo y el 22,2% se muestra indiferente. Esto sugiere que la mayoría de los empleados percibe que la institución proporciona apoyo para manejar el estrés y lograr un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal, aunque un grupo menor no es consciente de estos recursos o no los utiliza, indicando oportunidades

para mejorar la comunicación y accesibilidad de programas de bienestar en la institución.

Tabla 8

Análisis de la dimensión compensación y beneficio

Compensación y beneficios	N=36									
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Estoy satisfecho con el nivel de remuneración que recibo por parte de la organización	0	0	0	0	8	22,2	18	50,0	10	27,8
Los incentivos que recibo de la institución son justos y equitativos en relación con mi desempeño laboral	0	0	0	0	13	36,1	10	27,8	13	36,1

Nota. Encuestas realizadas

Análisis e interpretación

1. La tabla revela que el 27,8% de los policías están completamente satisfechos con su remuneración, mientras que el 50% está conforme y el 22,2% se muestra neutral. Esto indica que una amplia mayoría de los empleados valoran positivamente su compensación económica, lo que puede fomentar una mayor motivación y lealtad laboral, aunque un segmento significativo no expresa entusiasmo, sugiriendo oportunidades para revisar y ajustar las políticas salariales para garantizar la equidad y competitividad en la V MACREPOL Huánuco-2024
2. Los resultados indican que el 36,1% de los efectivos policiales están totalmente de acuerdo en que los incentivos recibidos son justos y equitativos en relación con su desempeño laboral, mientras que el 27,8% está de acuerdo y el 36,1% se muestra indiferente. Esto sugiere que existe un equilibrio entre quienes valoran la justicia de los incentivos y quienes no tienen una opinión clara, indicando oportunidades para revisar y transparentar los criterios de incentivos para fortalecer la motivación y satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco-2024.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

➤ PRUEBA DE NORMALIDAD

H₀: La distribución es normal

H₁: La distribución no es normal

Tabla 9

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable Independiente Remuneraciones	,488	36	,000
Variable Dependiente Desempeño Laboral	,481	36	,000

Nota. Información tomada de las tablas estadísticas

En aras de establecer el estadígrafo conveniente para conocer el nivel de incidencia que existen entre las variables de estudio, se ha procedió a estimar la prueba de normalidad a través del Shapiro Wilk, cuyos valores permiten entender que los datos son de naturaleza no paramétrica, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H₁), debiendo usar para poder establecer la complementariedad entre las variables de estudio el coeficiente de correlación Rho Spearman.

➤ PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

H_i: El clima organizacional incide de manera significativa en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.

H₀: El clima organizacional no incide de manera significativa en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.

Tabla 10*Clima Organizacional y satisfacción Laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024*

		Clima organizacional (1-8)	Satisfacción Laboral (9 - 16)
Clima organizacional (1-8)	Correlación de Rho Spearman	1	,771
	Sig. (bilateral)		,018
	N	36	36
Satisfacción laboral (9-16)	Correlación de Rh Spearman	,771	1
	Sig. (bilateral)	,018	
	N	36	36

Nota. Información de las tablas del 1 al 16

Análisis e Interpretación: Coeficiente de Correlación Spearman 0.771, nivel de significancia 0.018. Dicho resultado permite comprender que hay un nivel de relación directa entre las variables de estudio que puede ser comprendida como una incidencia entre las variables de estudio. Sin embargo a partir de la información descriptiva obtenida en las diferentes tablas podemos advertir que esta complementariedad de las variables de manera estadística es valedero en el sentido de que se puede observar que los efectivos de la MACREPOL comprenden los objetivos y procedimientos de trabajo y que estos son comunicados de manera clara tal como se puede advertir en el 63.9% y 22.2% de quienes fueron efectuados en la tabla 1, una mayoría importante que describe procedimientos claros en la policía. A partir de esta información en la tabla 12 podemos observar a la pregunta hecha si sus logros y contribuciones son reconocidas en la institución policial el 52.8% y 22.2% reconoce de manera positiva que sí son reconocidas en acto público y otras instancias. De esta manera podremos confirmar que efectivamente la hipótesis general planteada para la presente investigación es válida dado que sí existe un nivel de incidencia entre las variables de estudio.

➤ HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Hi: La comunicación organizacional incide de manera significativa en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.

H₀: La comunicación organizacional no incide de manera significativa en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.

Tabla 11

Comunicación organizacional y satisfacción Laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024

		Comunicación organizacional (1-2)	Satisfacción Laboral (9 - 16)
Comunicación organizacional (1-2)	Correlación de Rho Spearman	1	,705
	Sig. (bilateral)		,022
	N	36	36
Satisfacción laboral (9-16)	Correlación de Rho Spearman	,705	1
	Sig. (bilateral)	,022	
	N	36	36

Nota. Información de las tablas del 1 al 16

Análisis e interpretación: Rho Spearman = 0.705, Nivel de significancia 0.022; la institución policial que se viene evaluando para establecer la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral expresa en las diferentes tablas planteadas los efectivos reconocen los canales de comunicación facilitan la interacción entre todos los miembros del cuerpo policial tal como se ve en la tabla dos donde el 55.6% y 30.6% reconoce como tal, en ese contexto podemos advertir que en la tabla 14 las respuestas a la pregunta si la institución ofrece recursos y apoyo para gestionar el estrés del equilibrio en el ámbito laboral podemos encontrar que el 61.1% y 16.7% confirma la pregunta, y esto puede ser entendido con las alianzas que tiene la policía. De esta manera podemos confirmar que la hipótesis específica planteada, dado que si existe incidencia entre la dimensión comunicación organizacional y la satisfacción laboral.

➤ **HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2**

H_i: El liderazgo incide de manera significativa en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.

H₀: El liderazgo no incide de manera significativa en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.

Tabla 12*Liderazgo y satisfacción Laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024*

		Liderazgo (3-4)	Satisfacción Laboral (9 - 16)
Liderazgo (3-4)	Correlación de Rho Spearman	1	,733
	Sig. (bilateral)		,026
	N	36	36
Satisfacción laboral (9-16)	Correlación de Rh Spearman	,733	1
	Sig. (bilateral)	,026	
	N	36	36

Nota. Información de las tablas del 1 al 16

Análisis e Interpretación: Rho Sparman = 0.733, nivel de significancia 0.026; tal como se puede observar en la tabla presente el nivel de incidencia que existen entre la dimensión y la variable es confirmada por los estadígrafos. Este liderazgo puede ser valorado a partir de la respuesta de la tabla 3 donde los efectivos encuestados hacen referencia que reciben el apoyo de parte de sus superiores para cumplir con sus responsabilidades tal como reconoce el 33.3% y 44.4% que está de acuerdo y totalmente de acuerdo a la pregunta planteada. De esta manera se puede reconocer y justificar en que en la tabla 11 quiénes fueron encuestados hace referencia de que en la institución policial sienten que tienen oportunidades de desarrollo profesional de crecimiento tal como se observa en el 63.9% y 16.7%, de esta manera podemos confirmar que los datos de la dimensión y la variable de estudio van en el mismo sentido confirmando la hipótesis específica planteada.

➤ **HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3**

Hi: El reconocimiento incide de manera significativa en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.

H₀: El reconocimiento no incide de manera significativa en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.

Tabla 13*Reconocimiento y satisfacción Laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024*

		Reconocimiento (5-6)	Satisfacción Laboral (9 - 16)
Reconocimiento (5-6)	Correlación de Rh Spearman	1	,669
	Sig. (bilateral)		,018
	N	36	36
Satisfacción laboral (9-16)	Correlación de Rho Spearman	,669	1
	Sig. (bilateral)	,018	
	N	36	36

Nota. Información de las tablas del 1 al 16

Análisis e Interpretación: Rho Spearman 0.669, nivel de significancia 0.018. Sí es cierto los estadígrafos demuestran que existe un nivel de relación entre las variables de estudio, sin embargo, esto puede ser corroborado con información de las tablas descritas para la dimensión correspondiente, por ejemplo, en la tabla 5 si la institución cuenta con programas efectivos para reconocer el buen desempeño laboral podemos observar que el 28.3% y 13.9% está de acuerdo y muy de acuerdo a la pregunta planteada. Esta respuesta se es correspondiente con información de la tabla 16 donde se observa que el 27.8% y 36.1% de quienes fueron encuestados hacen referencia a que los incentivos que reciben la institución son justos y equitativos en base al desempeño laboral que ellos realizan, confirmando de esta manera la hipótesis específica 3 planteara la presente investigación. Es fundamental reconocer la institución policial en la ciudad de Huánuco a partir de las prácticas de protocolo formal que existe tiene está logrando el involucramiento de todos sus efectivos en los propósitos de seguridad que tienen, prueba de ella es que a las diferentes encuestas planteadas hay un mayor nivel de satisfacción y compromiso frente a la labor que vienen realizando.

➤ **HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4**

Hi: La cultura organizacional incide de manera significativa en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.

H₀: La cultura organizacional no incide de manera significativa en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.

Tabla 14

Cultura organizacional y satisfacción Laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024

		Cultura organizacional (7-8)	Satisfacción Laboral (9 - 16)
Cultura Organizacional (7-8)	Correlación de Rho Spearman	1	,664
	Sig. (bilateral)		,021
	N	36	36
	Correlación de Rh Spearman	,664	1
Satisfacción laboral (9-16)	Sig. (bilateral)	,021	
	N	36	36

Nota. Información de las tablas del 1 al 16

Análisis e Interpretación: Rho Spearman 0.664, nivel de significancia 0.021. Si bien es cierto los estadígrafos demuestran que existe un nivel de complementariedad entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la policía, podemos observar que en la tabla 7 los resultados confirman en gran mayoría dicha complementariedad dado que a la pregunta hecha si los valores y principios reflejan las secciones diarias el 38.9% y 38.9% expresan estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con la pregunta planteada; el sentido de las respuestas confirma que efectivamente los incentivos que recibe la institución para el 27.8% y 36.1% son justos y equitativos tal como son reconocidos en la tabla 16, de esta manera podemos confirmar la tercera hipótesis específica planteada en el sentido de que sí existe un nivel de incidencia entre la cultura y la satisfacción laboral en la V MACREPOL de la ciudad de Huánuco.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES

Hablar del clima organizacional en una dependencia policial, significa establecer una opinión a partir del cumplimiento de protocolos estrictos para el establecimiento de las buenas. En ese contexto los resultados obtenidos en más del 50% (ver tabla 12) donde 52.8% y 22.2% opinan los efectivos policiales respecto al clima organizacional en la ciudad de Huánuco comprendiendo que los procedimientos, incentivos, reconocimiento, y la misma cultura sujeto a protocolos define el nivel de satisfacción de los efectivos, tal como podemos observar al autor López (2021) Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil, quien ha expresado con claridad que en la Universidad los trabajadores han demostrado que un buen desempeño está sujeto a una oferta de un clima laboral adecuado. De igual manera Ponce et al. (2022) El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública, sostiene que el clima organizacional es fundamental para garantizar un nivel de satisfacción apropiado dentro de los trabajadores de la Universidad pública, considerando el perfil estatal que tiene la Universidad es que la institución policial a partir de la información obtenida tras las encuestas los resultados no son diferentes a lo que el autor ha sostenido. Orizano (2023) Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud las Moras – 2023, siendo un establecimiento de salud, el autor ha podido reconocer que el clima organizacional es importante para garantizar la satisfacción laboral. En suma, con todos los conocimientos advertidos por las investigaciones planteadas es importante destacar esta investigación no se opone a los planteamientos hechos por estos autores, por el contrario, aporta la ciencia a partir de conocimientos que pueden ser inferidos en estas situaciones con protocolos estrictos como la policial, cuya satisfacción está en base al cumplimiento estricto de lo que disponga la cultura propia de la policía.

5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO

El clima organizacional es un concepto importante dentro de la ciencia administrativa, el cual se encuentra presente en todas las organizaciones de naturaleza pública o privada. Bajo ese contexto, es fundamental comprender lo que se establece en los diferentes conceptos, tal como sostiene Robbins y Judge (2009) mencionan que el clima organizacional se refiere al ambiente psicológico y emocional que se percibe en una organización, influenciado por factores como la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales, las políticas de reconocimiento y recompensas, y la cultura institucional. Este clima organizacional impacta en la percepción y satisfacción de los colaboradores de la institución. En línea de lo que menciona el autor está referido a un ambiente donde la policía pueda desarrollar un nivel de convivencia que esté sujeto a los objetivos y propósitos que persigue la institución. Tras haber evaluado de manera descriptivo estos componentes, hay evidencias claras de que en términos descriptivos la policía busca cumplir con los protocolos de su clima organizacional a partir del cumplimiento de normas que se establece en ellos. El liderazgo es sumamente importante, tal como el reconocimiento y los incentivos de naturaleza pública. Respecto a la satisfacción laboral con base en Chiavenato (2019) la satisfacción laboral se refiere al grado de bienestar, contento y cumplimiento que experimentan los efectivos policiales en relación con su trabajo, considerando aspectos como el ambiente laboral, el desarrollo profesional, el equilibrio entre vida personal y laboral, la compensación y beneficios, así como la percepción de apoyo y reconocimiento dentro de la organización. Ya en este concepto adaptado a la realidad, podemos tener claro de que efectivamente los aspectos a nivel de comportamiento organizacional están generando una motivación importante expresado por el 50% de efectivos y 27.8%, (ver tabla 15) sin embargo, esta expresión positiva de cómo es el comportamiento organizacional y la satisfacción en la policía no es en la totalidad de los efectivos, lo que debe ser materia de recomendación en la presente investigación. De esta manera la tesis no se opone a lo que conceptualmente se entiende de las variables de estudio, por el contrario, se convierte en un instrumento de complemento para poder entender el comportamiento de ellas.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe un nivel de incidencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la MACREPOL Huánuco 2024, el cual se sustenta en información del coeficiente Spearman cuyo valor es 0.771, entendida de manera descriptiva con información de la tabla 1 donde el 63.9% y 22.2% hacen referencia a que los objetivos y procedimientos son claros y la policía permitiendo que en la tabla 12 el 52.8% y 22.2% conozca que los méritos de la policía hechos públicos generan un nivel de satisfacción importante.
2. Se concluye que existe un nivel de incidencia entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en la MACREPOL Huánuco 2024, el cual se sustenta en información del coeficiente Spearman cuyo valor es 0.705, sostenible información de la tabla dos donde el 55.6% y 30.6% destacan los canales de comunicación dentro de la policía como efectivos lo que está generando que en la tabla 14 el 61.1% y 16.7% pueda comprender que es un medio como para reconocer que existe un apoyo para el desarrollo de sus labores.
3. Se concluye que existe un nivel de incidencia entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la MACREPOL Huánuco 2024, el cual se sustenta con el coeficiente de correlación cuyo valor es 0.733, sostenida en información de la tabla 3 donde el 33.3% y 44.4% hacen referencia de que reciben apoyo de sus superiores para el desarrollo de sus actividades lo que permite que en la tabla 11 sienta que eso sea una oportunidad de crecimiento y desarrollo profesional para los efectivos tal como expresa el 63.9% y 16.7%.
4. Se concluye que existe un nivel de incidencia entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en la MACREPOL Huánuco 2024, con el coeficiente de correlación Spearman cuyo valor es 0.669, entendida además con información de la tabla 5 donde el 28.3% y 13.9% reconoce que la policía tiene programas efectivos para mejorar el desempeño laboral lo que les permite contestar de la misma manera en la tabla 16 donde el 27.8% y

36.1% reconocen que la policía tiene incentivos que son justos y equitativos y ayudan a mejorar su condición laboral

5. Se concluye que existe un nivel de incidencia entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la MACREPOL Huánuco 2024, con el coeficiente de Correlación Spearman, el cual confirma la incidencia teniendo como referencia la tabla 7 donde el 38.9% y un porcentaje similar expresan estar totalmente de acuerdo dado que la policía tiene valores y principios que les ayuda a mejorar su nivel de satisfacción lo que permite que la tabla 16 el 27.8% y 36.1% reconozcan que hay incentivos dentro de la convivencia de la policía que les ayuda a cualificar su labor como satisfactoria.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Jefatura de la V MACREPOL, establecer programas que busquen la integración a nivel de todos los efectivos, como por ejemplo talleres vivenciales, presentación videos motivacionales, entre otros. Dado que se ha podido advertir que existe un porcentaje amplio de efectivos que no comparten la forma como es el comportamiento organizacional dentro de la policía, lo que sin lugar a duda les impide tener un desempeño de acuerdo a la expectativa de los jefes.
2. Se recomienda a la Jefatura de la V MACREPOL, respecto a la comunicación interna, que la policía debería formalizar el uso de las redes sociales para mejorar la convivencia que existe a nivel de todos los efectivos en la ciudad de buenos. En ese sentido, podría haber un mayor involucramiento en aquellos que han mostrado respuestas negativas en las encuestas realizadas.
3. Se recomienda a la Jefatura de la V MACREPOL, tomando en cuenta que existe una percepción de liderazgo que no es completa, se recomienda que se hagan talleres de sensibilización a efectos de que se reconozca el liderazgo formal y se fomente aquel liderazgo democrático en todos los niveles de la organización policial.
4. Se recomienda a la Jefatura de la V MACREPOL, que los reconocimientos tengan naturaleza pública fuera del ámbito de la organización policial, pudiendo desarrollar estas expresiones de gratitud a los efectivos en periódicos o redes de mayor popularidad.
5. Se recomienda a la Jefatura de la V MACREPOL, si bien es cierto existe una cultura que es estricta y sostenida en base a protocolos, es fundamental que se humanice esta cultura a partir de la práctica de involucramiento y mejoras de las relaciones humanas entre los efectivos. Los talleres pueden ser una ayuda importante para lograr dicho propósito.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. A. (2015). *Dirección estratégica de recursos Humanos* (3.^a ed.). Editorial Granica S.A.
- Bazalar Paz, M. Á. y Choquehuanca Saldarriaga, C. A. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao*. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Castillo y Huamán (2022). Principales causas de la baja satisfacción laboral en Perú. Escuela de administración de negocios. https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---Américas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones* (2.^a ed.). Editorial Mcgraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos* (10.^a ed.). Editorial Mcgraw-Hill Interamericana.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos* (11.^a ed.). Editorial Pearson educación.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos - Enfoque latinoamericano* (5.^a ed.). Editorial Prentice Hall.
- Franklin Fincowsky, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional, enfoque para Latinoamérica* (1.^a ed.). Editorial Prentice Hall
- Fuentes - Doria, D. D., Toscano Hernandez, A. E., Malvaceda Espinoza, E., Días Ballesteros, J. L., & Díaz Pertuz, L. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables* (1.^a ed.). Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.
- Goienetxea et al. (2023) *Aspectos claves que están relacionados a la insatisfacción laboral. Universidad de Piura*. <https://www.udep.edu.pe/hoy/2023/08/la-satisfaccion-laboral-es-clave->

- Guízar Montúfar, R. (2013). *Desarrollo organizacional, principios y aplicaciones* (4ª ed.). Editorial Mcgraw-Hill Interamericana.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2005). *Comportamiento organizacional* (7.ª ed.). Editorial Mcgraw-Hill Interamericana.
- López Neira, A. A. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>
- Louffat, E. (2011). *Administración del Potencial Humano* (1.ª ed.). Editorial Cengage Learning.
- MACREPOL (2024). Desafíos en del clima organizacional y la satisfacción laboral de sus efectivos policiales. https://www.policia.gob.pe/seceje/035_huanuco.html
- Orizano Simon, E. J. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud las Moras - 2023*. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/4394>
- Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral* (1.ª ed.). Editorial Copyright.
- Ponce, L., Ruelas, M., & Flores, L. (2022). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública*. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002>
- Quito – Pinduisaca et al. (2022). *Los factores que influyen en el clima organizacional son diversos y juegan un papel fundamental en la percepción y experiencia de los empleados dentro de una organización*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Clima organizacional* (13.ª ed.). Editorial Pearson Educación de México.
- Sampieri - Hernandez, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación* (1.ª ed.). Editorial Mcgraw-Hill Interamericana.

Soria Resendez, A. C., & Pedraza Melo, N. A. (2019). *El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior*. artículo publicado en la revista científica Acta Universitaria de Mexico. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>

Vallejo Chávez, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Editorial Aval ESPOCH.

Vara Homa, A. A. (2015). *Pasos para elaborar una tesis* (1.^a ed.). Editorial Macro.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Garay Saavedra, K. (2025). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la V Macropol Huánuco, periodo 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Técnicas e Instrumentos
<p>General ¿De qué manera el clima organizacional incide en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024?</p> <p>Específicos ¿De qué manera la comunicación organizacional incide en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024?</p> <p>¿De qué manera el liderazgo incide en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024?</p> <p>¿De qué manera el reconocimiento incide en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024?</p> <p>¿De qué manera la cultura organizacional incide en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024?</p>	<p>General Determinar de qué manera incide el clima organizacional en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024</p> <p>Específicos Determinar de qué manera incide la comunicación organizacional en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.</p> <p>Determinar de qué manera incide el liderazgo en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.</p> <p>Determinar de qué manera incide el reconocimiento en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.</p> <p>Determinar de qué manera incide la cultura organizacional en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.</p>	<p>General El clima organizacional incide de manera significativa en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.</p> <p>Específicos La comunicación organizacional incide de manera significativa en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.</p> <p>El liderazgo incide de manera significativa en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.</p> <p>El reconocimiento incide de manera significativa en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.</p> <p>La cultura organizacional incide de manera significativa en la satisfacción laboral en la V MACREPOL Huánuco, periodo 2024.</p>	<p>Variable 1 Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación organizacional. - Liderazgo. - Reconocimiento. - Cultura organizacional. <p>Variable 2 Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambiente laboral. - Desarrollo profesional. - Equilibrio entre vida personal y laboral. - Compensación y beneficios. 	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Nivel: Descriptivo Correlacional.</p> <p>Diseño: Es no experimental de tipo transeccional.</p> <p>Población: 36 efectivos policiales.</p> <p>Muestra 36 efectivos policiales.</p>	<p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario tipo escala de Likert.</p>

ANEXO 2

CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA V MACREPOL HUÁNUCO

ESTIMADO COLABORADOR:

Se está desarrollando un trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y la satisfacción laboral en la V MACREPOL, periodo 2024”, en tal sentido al encontrarse la investigación en la fase de trabajo de campo para el recojo de datos, solicitamos tenga la amabilidad de responder el siguiente cuestionario; manifestándole que las respuestas son estrictamente anónimas y el uso de la información es de carácter académico.

Instrucciones:

Marque con una X la respuesta que considere más cercana a su posición, según corresponda en cada ítem.

Respuesta	Valoración
Muy en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL						
Dimensión: Comunicación organizacional						
1	Los objetivos y procedimientos de trabajo son claramente comunicados en mi área.					
2	Los canales de comunicación utilizados en la organización facilitan la interacción entre los colaboradores.					
Dimensión: Liderazgo						
3	Recibo el apoyo necesario de mis superiores para cumplir con mis responsabilidades laborales.					
4	Siento que mi superior tiene la capacidad de dirigir al equipo hacia el logro de objetivos.					
Dimensión: Reconocimiento						
5	La institución cuenta con programas efectivos para reconocer el buen desempeño laboral.					
6	Siento que mi trabajo es valorado y apreciado por la					

	institución.					
Dimensión: Cultura organizacional						
7	Observo que los valores y principios de la institución se reflejan en las acciones diarias de los colaboradores.					
8	La institución promueve activamente el respeto a la diversidad y equidad de género entre sus empleados.					
VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL						
Dimensión: Ambiente laboral						
9	Las interacciones con mis compañeros de trabajo son positivas y colaborativas.					
10	La institución se preocupa por garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para todos sus colaboradores.					
Dimensión: Desarrollo profesional						
11	La institución ofrece oportunidades claras de desarrollo profesional y crecimiento.					
12	Mis logros y contribuciones son reconocidos y valorados por la institución.					
Dimensión: Equilibrio entre vida personal y laboral						
13	Puedo realizar ajustes en mi horario de trabajo según mis necesidades sin problemas					
14	La institución ofrece recursos y apoyo para gestionar el estrés y mantener un buen equilibrio entre mi vida laboral y personal.					
Dimensión: Compensación y beneficios						
15	Estoy satisfecho con el nivel de remuneración que recibo por parte de la organización					
16	Los incentivos que recibo de la institución son justos y equitativos en relación con mi desempeño laboral					

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 3
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

