



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

Tesis

Clima organizacional y satisfacción laboral en efectivos policiales de la
dirección de operaciones especiales de Ate Vitarte, Lima – 2025

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Psicología

Presentado por:

Autor: Gutierrez Espinoza, Josep

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-4597-3420>

Asesor: Dr. Reyes Callahuacho, David Tito

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7424-9261>

Lima – Perú

2026

	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Josep GUTIERREZ ESPINOZA egresado de la Facultad de **Psicología** y Escuela Académica Profesional de **Psicología** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en efectivos policiales de la dirección de operaciones especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025.” Asesorado por el docente: David Tito REYES CALLAHUACHO con DNI 08130324 ORCID 0000-0001-7424-9261 tiene un índice de similitud de **19 (diecinueve) %** con código OID 14912:544582131verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 Josep GUTIERREZ ESPINOZA
 DNI: 45622905

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 David Tito Reyes Callahuacho
 DNI: 08130324

Lima, 07 de enero de 2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:

Declaro que el 6% de fuente primaria corresponde a términos comunes de orden teóricos y/o metodológicos correspondiente a todo trabajo de investigación.

Dedicatoria

A la persona que se esfuerza cada día por cuidar de los suyos, su esmero y ejemplo para sus familiares, yo mismo.

Agradecimiento

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mis familiares y docentes que fueron parte de este proceso académico.

Índice general

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice general	v
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problema específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.4.1 Teórica	4
1.4.2 Metodológica	5
1.4.3 Práctica	5
1.5 Limitaciones de la investigación	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes	7

2.2 Bases Teóricas	11
2.3 Formulación de hipótesis	20
2.3.1. Hipótesis general	20
2.3.2. Hipótesis específicas	20
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	22
3.1 Método de la investigación	22
3.2 Enfoque investigativo	22
3.3 Tipo de investigación	22
3.4 Diseño de la investigación	23
3.5. Población, muestra y muestreo	23
3.6. Variables y operacionalización	25
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.7.1 Técnica	27
3.7.2 Descripción de instrumentos	27
3.7.3 Validación	28
3.7.4 Confiabilidad	29
3.8. Procesamiento y análisis de datos	29
3.9. Aspectos éticos	30
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	32
4.1. Resultados	32
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados	32
4.2 Prueba de hipótesis	34
4.1.3 Discusión de resultados	37

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
5.1 Conclusiones	42
5.2 Recomendaciones	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de variables	25
Tabla 2	Distribución de la edad	32
Tabla 3	Distribución del sexo	33
Tabla 4	Nivel del clima organizacional	33
Tabla 5	Nivel de la satisfacción laboral	34
Tabla 6	Prueba de ajuste normal	34
Tabla 7	Correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral	35
Tabla 8	Correlación entre el clima laboral y la satisfacción laboral	35
Tabla 9	Correlación entre los aspectos físicos y la satisfacción laboral	36
Tabla 10	Correlación entre la normatividad - organizacional y la satisfacción laboral	37

Resumen

Esta investigación se planteó con el objetivo de analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en efectivos policiales. Para cumplir dicha meta, el estudio fue cuantitativo, no experimental, correlacional, básico y transversal; teniendo como población 2200 efectivos policiales que laboran en la Dirección de Operaciones Especiales y como muestra a 327 de los mismos, siendo elegidos mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, se emplearon como instrumentos Escala de Clima Social Laboral (WES) y la Escala de Satisfacción Laboral (ESL). Se encontró como resultado que el clima organizacional y la satisfacción laboral se correlacionan de manera significativa moderada positiva ($\rho=0.48$; $p=0.00$); del mismo modo, la satisfacción laboral se correlacionó significativamente ($p<0.05$) con el clima laboral ($\rho=0.48$), aspectos físicos ($\rho=0.38$) y normatividad – organizacional ($\rho=0.33$). Se concluyó que la presencia de un clima organizacional favorable en los efectivos policiales se asocia con niveles altos de satisfacción laboral.

Palabras clave: clima, organización, satisfacción laboral, policías.

Abstract

This research aimed to analyze the relationship between organizational climate and job satisfaction among police officers. To achieve this goal, the study was quantitative, non-experimental, correlational, basic, and cross-sectional. The population consisted of 2,200 police officers working in the Directorate of Special Operations, and the sample comprised 327 officers, selected through non-probability convenience sampling. The instruments used were the Work Environment Scale (WES) and the Job Satisfaction Scale (ESL). The results showed a moderately positive correlation between organizational climate and job satisfaction ($\rho=0.48$; $p=0.00$). Similarly, job satisfaction was significantly correlated ($p<0.05$) with work climate ($\rho=0.48$), physical aspects ($\rho=0.38$), and organizational norms ($\rho=0.33$). It was concluded that a favorable organizational climate among police officers is associated with high levels of job satisfaction.

Keywords: climate, organization, job satisfaction, police officers.

Introducción

El clima organizacional dentro de la Policía Nacional del Perú (PNP) refleja una marcada crisis institucional derivada principalmente de la corrupción generalizada, situación que genera un entorno tenso caracterizado por fricciones entre efectivos honestos y aquellos involucrados en prácticas ilícitas, así como por la inexistencia de sanciones firmes y la presencia de intimidaciones hacia quienes reportan irregularidades. Esta problemática se agrava por la carencia de recursos adecuados, la desarticulación interna, los conflictos por ascensos percibidos como injustos y una cultura institucional que interpreta la denuncia como un acto de deslealtad, afectando la cohesión y la motivación del personal.

El estudio se estructuró en cinco secciones interrelacionadas; la primera aborda un análisis detallado del problema, describiendo las dificultades identificadas, los objetivos planteados, la justificación del trabajo y sus limitaciones. La segunda sección compila las investigaciones previas que fortalecen el marco teórico y respaldan la hipótesis. La tercera detalla la metodología empleada, incluyendo el método, tipo y diseño de la investigación, el periodo de realización, las características técnicas y las propiedades psicométricas de los instrumentos, además del procedimiento seguido, las técnicas estadísticas usadas y los aspectos éticos considerados. La cuarta sección presenta, interpreta y evalúa los resultados obtenidos a partir de los análisis estadísticos e inferenciales. Por último, la quinta expone las conclusiones generales y ofrece recomendaciones clave.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad, el ambiente policiaco atraviesa diversos problemas que se relacionan con la baja satisfacción que sienten sobre su profesión; entre ellos, se pueden describir un inadecuado clima organizacional que se manifiesta en ambientes laborales tensos, falta de comunicación efectiva y la baja valoración de su trabajo por la sociedad (Macías y Vanga, 2021).

A nivel mundial, según la organización Great Place to Work (2022), los trabajadores en todo el mundo afrontan diversas dificultades producto de la revolución laboral que se presentó producto de la pandemia por COVID-19, siendo las más frecuentes la impuntualidad, desmotivación, baja productividad, mal clima laboral, todas ellas derivando en una insatisfacción laboral. Asimismo, en un estudio realizado en Suecia se reveló que los policías experimentan bajos niveles de satisfacción laboral (82%), especialmente en aspectos relacionados con las oportunidades de promoción y la remuneración (Rostami et al., 2022).

Asimismo, en Estados Unidos, una investigación nacional encontró que el estrés percibido (49%) está negativamente asociado con la satisfacción laboral (22%) en los oficiales, lo cual afecta el desempeño laboral evaluado por sus supervisores (Office of Justice

Programs, 2023). Del mismo modo, Escandón y Vélez (2021), indagaron acerca del clima organizacional en policías de Ecuador, demostrando que el 28% de los efectivos encuestados indicaron que el clima en su departamento es deficiente, el 42% lo percibieron como regular y solo el 30% manifestó que el clima es adecuado.

En el plano nacional, también se ha presentado esta problemática, tal como lo señala el informe de Censo de Percepción y Autopercepción Policial (Ministerio del interior, 2023), en el cual se observó que el 40% de los efectivos policiales egresados no se sienten satisfechos de la labor que realiza, el 10% manifiesta que ha reaccionado de manera irascible y poco empática debido a ello y el 54.3% ha señalado sentirse insatisfecho con la remuneración recibida, lo cual disminuye su motivación para llevar a cabo sus funciones. En otra investigación, Candia et al. (2024), indagó acerca de la presencia del clima organizacional y la satisfacción en un grupo de policías de Perú, hallando que el 47.8% manifestó experimentar elevados niveles de agotamiento físico y emocional, lo que evidencia un desgaste significativo asociado a la exigencia y tensión propias de sus funciones; además, un 28% expresó una insatisfacción considerable con su labor, posiblemente vinculada a factores como la sobrecarga laboral, la falta de reconocimiento institucional o las condiciones en que desempeñan su trabajo.

En el ámbito policial, se podría decir que el clima organizacional y la satisfacción laboral manifiestan relacionarse mutuamente; ya que, un entorno laboral compuesto por relaciones interpersonales armónicas, respaldo institucional, reconocimiento de méritos y definición precisa de roles, incide directamente en el bienestar psicoemocional, la motivación intrínseca y la satisfacción que el efectivo siente sobre su institución (Moreno y Josefina, 2024).

Por otro lado, climas organizacionales disfuncionales pueden desencadenar

insatisfacción crónica, incrementando la probabilidad de estrés laboral, desinterés profesional, absentismo recurrente e incluso prácticas irregulares en el uso de la autoridad (Cushquicushma, 2024). Al respecto, Tinoco (2023) ha evidenciado en Lima, que el 62.5% de los agentes participantes indicaron la presencia de un clima organizacional regular y el 60% manifestó una satisfacción media; confirmando la presencia de una relación significativa entre estas variables. Por su parte, Sánchez et al. (2025) también investigó esta relación, demostrando una evidente correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de un grupo de efectivos policiales de la comuna de Huancayo acompañado de problemas asociados a insatisfacción laboral (35.6%), malas condiciones laborales (48%) y comunicación ineficiente (37%).

Considerando lo expuesto, esta investigación surge de la necesidad de explorar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en un grupo de agentes policiales, con el propósito de comprender de manera más precisa el comportamiento de esta problemática.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025?

1.2.2 Problema específicos

1. ¿Cómo se relacionan el clima laboral y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025?
2. ¿Cómo se relacionan los aspectos físicos y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025?
3. ¿Cómo se relacionan la normatividad organizacional y la satisfacción laboral en

efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Evaluar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025.
2. Evaluar la relación entre los aspectos físicos y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025.
3. Evaluar la relación entre la normatividad organizacional y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Para sustentar teóricamente el estudio, se realizó una revisión sistemática de literatura reciente, orientada a identificar los principales modelos conceptuales y hallazgos empíricos relacionados con las variables de interés. En este marco, se integraron dos perspectivas teóricas: el Modelo de clima social organizacional de Moos (1974), el cual indica que el clima de un entorno se define por la percepción subjetiva que los individuos tienen de su ambiente; además, se utilizó el Modelo de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall (1979), el cual manifiesta que la satisfacción laboral es la conjunción de factores internos y externos que inciden en la percepción del trabajador integrando el bienestar psicológico.

La integración de estos enfoques permitió no solo delimitar conceptualmente los fenómenos estudiados, sino también establecer una base teórica coherente para el análisis de las relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los miembros policiales.

1.4.2 Metodológica

Para la recolección de datos se utilizaron instrumentos estandarizados que han demostrado validez y confiabilidad en contextos latinoamericanos, y que han sido adaptados específicamente para su uso en población policial peruana. Uno de ellos es la Escala de Clima Social Laboral (WES) elaborado por Moos y Trickett (1974) y validado por Chacón (2018) para la población laboral peruana; mientras que, el segundo instrumento es la Escala de Satisfacción Laboral creada por Warr et al. (1979) y adaptado por Paz y Pereda (2020). Ambos instrumentos fueron seleccionados por su aplicabilidad en entornos organizacionales, su administración ágil y el uso previo en grupo de población policiaca.

1.4.3 Práctica

Se justificó en la práctica debido a que producto del estudio se pudo comprender esta relación, lo cual posibilita la implementación de políticas organizacionales orientadas a crear un ambiente laboral favorable, que promueva la participación activa, el compromiso emocional y el bienestar integral de los policías. Al fortalecer estos aspectos, los centros policiales no solo elevan sus evidencias de desempeño, sino que también consolidan una cultura organizacional sólida que favorece su sostenibilidad y proveen de una visualización propicia ante la opinión pública.

1.5 Limitaciones de la investigación

Primero, apoyarse únicamente en métodos cuantitativos podría no captar plenamente la riqueza y complejidad de las experiencias emocionales de los participantes. Además, es

importante considerar la posible influencia de variables no controladas, como el estado emocional del efectivo policial producto de su labor, que podrían haber afectado sus respuestas. Finalmente, otra limitación radica en la posible sesgo de autoselección, ya que los participantes que decidieron responder podrían no representar de manera adecuada al grupo total, afectando la generalización de los resultados.

.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Internacionales

En el plano internacional, Domínguez et al. (2025) investigaron a un grupo de funcionarios públicos de una comisaría en Ecuador, con el objetivo de evaluar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. En tal sentido, delimitó una investigación cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional y básica; con una muestra de 70 efectivos policiales del distrito de Santa Elena. Entre los resultados se evidenció que el clima organizacional no presentó correlación significativa con la satisfacción laboral ($\rho=0.26$; $p>0.05$); además, la satisfacción laboral tampoco se correlacionó con los factores: responsabilidades ($\rho=0.21$; $p>0.05$), recompensas ($\rho=0.31$; $p>0.05$), riesgos ($\rho=0.22$; $p>0.05$), comunicación ($\rho=0.17$; $p>0.05$), apoyo ($\rho=0.16$; $p>0.05$) y misión y valores ($\rho=0.51$; $p>0.05$). Fue así que se concluyó que, la presencia de un mejor clima no mejorará la satisfacción laboral de los efectivos policiales.

Asimismo, Gutiérrez et al. (2023) estudiaron a un grupo de funcionarios públicos de una comisaría en Colombia, con el objetivo de evaluar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. En tal sentido, delimitó una investigación

cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional y básica; considerando una muestra de 21 funcionarios de la ESE. Entre los resultados se evidenció que el clima organizacional no presentó correlación significativa con la satisfacción laboral ($\rho=0.09$; $p>0.05$). Fue así que se concluyó que, la presencia de un mejor clima no mejorará precisamente la satisfacción laboral.

Por otro lado, Amasifuen et al. (2022) estudiaron a un grupo de trabajadores policíacos de una comisaría en Argentina, con el objetivo de evaluar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. En tal sentido, delimitó una investigación cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional y básica; en el que se administraron 2 cuestionarios ad hoc, a 174 efectivos policiales. Entre los resultados se evidenció que el clima organizacional presentó correlación significativa con la satisfacción laboral en intensidad moderada positiva ($\rho=0.37$; $p<0.05$). Fue así que se concluyó que, la presencia de un mejor clima mejora la satisfacción laboral.

Igualmente, Montenegro et al. (2021) estudiaron a un grupo de policías de Colombia, con el objetivo de evaluar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. En tal sentido, delimitó una investigación cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional y básica; en el que se tuvo como muestra a 100 efectivos policiales de Bogotá. Entre los resultados se evidenció que el 90% indicó sentirse muy satisfecho y el 84% manifestó que el clima organizacional fue favorable para desarrollar sus labores; además, el clima organizacional presentó correlación significativa con la satisfacción laboral en intensidad moderada positiva ($\rho=0.48$; $p<0.05$). Fue así que se concluyó que, la presencia de un mejor clima mejora la satisfacción laboral.

Por último, Escandón y Vélez (2021) estudiaron a un grupo de policías de Ecuador, con el objetivo de analizar el clima laboral. En tal sentido, delimitó una investigación

cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional y básica; en el que se administraron el Cuestionario de clima organizacional de Sonia Palma, a 250 efectivos policiales de Quito. Entre los resultados se evidenció que el 25% manifestó el clima como bueno, el 45% un clima regular y el 20% indicó percibir un clima malo. Fue así que se concluyó que, el clima organizacional en los efectivos policiales es un problema de gran importancia.

Nacionales

En relación a los estudios realizados en Perú, Oyola y Valverde (2024) investigaron a un grupo de efectivos policiales en Huancavelica, con el objetivo de evaluar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. En tal sentido, delimitó una investigación cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional y básica; en el que se administraron 2 cuestionarios ad hoc a 288 policías de la región Huancavelica. Entre los resultados se evidenció que el 39.2% manifestó un clima organizacional bueno y el 49.3% un clima regular; mientras que el 52.4% presentó una satisfacción regular y el 29.9% una alta satisfacción laboral. Por otro lado, se encontró que el clima organizacional presentó una correlación significativa con la satisfacción laboral en intensidad alta positiva ($\rho=0.84$; $p<0.05$); además, la satisfacción laboral se correlacionó con los factores: trabajo en equipo ($\rho=0.68$; $p<0.05$), comunicación ($\rho=0.66$; $p<0.05$), igualdad ($\rho=0.72$; $p<0.05$), condiciones físicas ($\rho=0.77$; $p<0.05$), liderazgo ($\rho=0.81$; $p<0.05$) y motivación ($\rho=0.76$; $p<0.05$). Fue así que se concluyó que, a mejor clima organizacional, los efectivos policiales evidenciaran una mayor satisfacción.

Por su parte, Pacheco y Espinal (2023) investigaron a un grupo de efectivos policiales en Lima, con el objetivo de analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. En tal sentido, delimitó una investigación cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional y básica; en el que se administraron 2 cuestionarios ad hoc a 85 policías de la

DIVECO. Entre los resultados se evidenció que el clima organizacional presentó una correlación significativa con la satisfacción laboral en intensidad moderada positiva ($\rho=0.65$; $p<0.05$); además, la satisfacción laboral se correlacionó con los factores: relaciones humanas ($\rho=0.41$; $p<0.05$), proceso interno ($\rho=0.46$; $p<0.05$), sistemas abiertos ($\rho=0.52$; $p<0.05$) y objetividad relacional ($\rho=0.23$; $p<0.05$). Fue así que se concluyó que, a mejor clima organizacional, los efectivos policiales evidenciaran una mayor satisfacción.

Asimismo, Peñafiel (2023) estudió a un grupo de efectivos policiales en Arequipa, con el objetivo de analizar la relación entre el clima organizacional, el desempeño y la satisfacción laboral. En tal sentido, delimitó una investigación cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional y básica; en el que se administró la Escala sobre clima organizacional y la Escala sobre el desempeño laboral a 331 suboficiales de diversas comisarías en Arequipa. Entre los resultados se encontró una predominancia del nivel medio de clima organizacional y satisfacción laboral. Por otro lado, se encontró que el clima organizacional presentó una correlación significativa con la satisfacción laboral en intensidad moderada positiva ($\rho=0.66$; $p<0.05$); además, la satisfacción laboral se correlacionó con los factores: trabajo en equipo ($\rho=0.45$; $p<0.05$), comunicación ($\rho=0.32$; $p<0.05$), liderazgo ($\rho=0.38$; $p<0.05$) y motivación ($\rho=0.51$; $p<0.05$). Fue así que se concluyó que, a mejor clima organizacional, los efectivos policiales evidenciaran una mayor satisfacción.

Además, Salinas (2022) analizó un grupo de efectivos policiales en Arequipa, con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. En tal sentido, delimitó una investigación cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional y básica; en el que se administró la Escala de Clima Laboral (CL-SPC) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), a 146 trabajadores de una comisaría en Arequipa.

Entre los resultados se encontró que el clima organizacional presentó una correlación significativa con la satisfacción laboral en intensidad moderada positiva ($\rho=0.43$; $p<0.05$); además, la satisfacción laboral se correlacionó con los factores: realización personal ($\rho=0.44$; $p<0.05$), involucramiento laboral ($\rho=0.42$; $p<0.05$), supervisión ($\rho=0.44$; $p<0.05$), comunicación ($\rho=0.37$; $p<0.05$) y condiciones laborales ($\rho=0.40$; $p<0.05$). Fue así que se concluyó que, a mejor clima organizacional, los efectivos policiales evidenciaran una mayor satisfacción.

Por último, Cahuana y Pozo (2021) analizó un grupo de efectivos policiales en Ica, con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. En tal sentido, delimitó una investigación cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional y básica; en el que se consideró una muestra de 43 policías de una comisaría en Talavera. Entre los resultados se encontró que el 48.8% manifestó el clima como favorable y el 25.6% a un nivel medio; además, el 32.6% demostró poseer una satisfacción muy alta y el mismo porcentaje una satisfacción alta. Por otro lado, el clima organizacional presentó una correlación significativa con la satisfacción laboral en intensidad moderada positiva ($\rho=0.64$; $p<0.05$); además, la satisfacción laboral se correlacionó con los factores: autorrealización ($\rho=0.59$; $p<0.05$), involucramiento laboral ($\rho=0.55$; $p<0.05$), supervisión ($\rho=0.58$; $p<0.05$), comunicación ($\rho=0.53$; $p<0.05$) y condiciones laborales ($\rho=0.60$; $p<0.05$). Fue así que se concluyó que, a mejor clima organizacional, los efectivos policiales evidenciaran una mayor satisfacción.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1. *Clima organizacional*

Definición

El clima organizacional es un concepto amplio que abarca el ambiente de trabajo percibido por los miembros de una organización incluyendo aspectos como la estructura, el estilo de liderazgo, la comunicación, la motivación y las recompensas, los cuales se relacionan directamente en el comportamiento y el desempeño de los individuos (Litwin y Stringer, 1978). Además, el clima organizacional se puede definir como un conjunto de propiedades medibles del espacio de trabajo percibido por los empleados, lo que a su vez afecta su motivación y comportamientos (Moos y Tricket, 1994). Por otro lado, también se entiende como las cualidades o atributos del ambiente de trabajo percibidos por los individuos que forman parte de una entidad, impactando directamente en sus acciones laborales (Gibson et al., 1996).

Según Brunet (1987), puede entenderse como el entorno interno que se vive dentro de una empresa, el cual está determinado por las percepciones psicológicas de quienes la conforman, generando sensaciones que pueden ir desde la confianza y el crecimiento hasta el temor. Por su parte, Chiavenato (2000) destaca que este clima actúa como un factor mediador entre los elementos propios de la organización y las conductas laborales, teniendo un impacto relevante en la eficiencia y el rendimiento de los colaboradores. Asimismo, Sánchez (2021) sostiene que está compuesto por las percepciones tanto individuales como colectivas de los empleados respecto a su entorno de trabajo, las cuales se ven afectadas por factores psicosociales, laborales y organizacionales.

Perspectivas teóricas

Modelo de clima social organizacional de Moos (1974)

Este modelo fue propuesto por Rudolf Moss en 1974, con la intención de entender el proceso de percepción de los individuos respecto diversos entornos, laborales, educativos y/o sociales. De este modo, Moos (1974) plantea que el clima está determinado por como el

individuo entiende y percibe las experiencias con los demás, por lo que esta percepción influye en la dinámica social y viceversa.

En este sentido, en relación al aspecto laboral, este modelo es capaz de describir como el clima laboral influye de manera inmediata en el rendimiento laboral, la satisfacción de los trabajadores y como los colaboradores se integran entre sí. Por ello, Moos (1974) indica 3 componentes fundamentales:

1. Relaciones: este componente implica como los trabajadores se relacionan, su nivel de cohesión y el apoyo que tienen entre sí para desarrollar una meta en conjunto. De modo que, se puede describir mediante:
 - Calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros.
 - Nivel de colaboración y disposición al trabajo en equipo.
 - Existencia de comunicación abierta y empática.
 - Sentido de identificación con el grupo o con la organización.
2. Desarrollo personal: este componente mide como el ambiente laboral influye o inhibe el desempeño individual, el desarrollo de la persona y el logro individual. Para ello, toma en cuenta lo siguiente:
 - Oportunidades para el aprendizaje continuo y la formación profesional.
 - Posibilidad de tomar decisiones propias en el trabajo.
 - Estímulo a la creatividad, la innovación y la iniciativa.
 - Sensación de que el entorno permite expresar ideas y habilidades.
3. Sistema de mantenimiento y cambio: está enfocado en la forma como el entorno laboral está organizado y sistematizado para el desarrollo de las funciones de la organización. Para ello, toma en cuenta lo siguiente:

- Claridad de las normas, reglas y procedimientos organizacionales.
- Presencia de una estructura jerárquica funcional.
- Grado de flexibilidad para adaptarse a nuevas demandas o situaciones.

Por último, Moos (1974) señala que el clima organizacional es un constructo cambiante, que evoluciona con el tiempo y que se forma producto de la interacción de las experiencias laboral, la percepción personal, la organización de la empresa y los sistemas de comunicación y liderazgo.

Teoría de los rasgos organizacionales de Litwin y Stringer (1968)

Este modelo fue planteado por Litwin y Stringer (1968) siendo un enfoque que busca explicar cómo diversos elementos dentro de una organización contribuyen a la creación del clima organizacional, influenciando tanto el comportamiento de los empleados como su satisfacción laboral.

Según Litwin y Stringer (1968), el clima organizacional no es una entidad única, sino una construcción compuesta por una serie de rasgos que reflejan las percepciones de los empleados sobre su entorno de trabajo. En este sentido, se describen lo siguiente componentes:

1. *Responsabilidad*: la medida en que los empleados tienen la autonomía para tomar decisiones y desempeñar sus tareas sin interferencias constantes.
2. *Estructura*: la claridad de las normas, roles y expectativas dentro de la organización, así como la formalidad de las relaciones laborales.
3. *Recompensa*: el tipo de recompensas que se ofrecen a los empleados por su desempeño, ya sean extrínsecas (salario, beneficios) o intrínsecas (reconocimiento, oportunidades de crecimiento).

4. *Riesgo*: la disposición de la organización a permitir cierto nivel de incertidumbre o innovación dentro de los equipos de trabajo, favoreciendo la toma de decisiones arriesgadas o creativas.
5. *Cordialidad*: la calidad de las relaciones interpersonales dentro de la organización, caracterizadas por la amabilidad, el respeto y el apoyo mutuo entre los empleados.
6. *Apoyo*: la percepción de los empleados sobre el respaldo y la ayuda recibida de sus superiores y compañeros en el lugar de trabajo.

Según Litwin y Stringer (1968), el clima organizacional se construye a partir de las percepciones individuales de los empleados acerca de estos rasgos; por lo que cada trabajador, percibe el entorno de manera diferente basándose en sus experiencias personales, lo que puede llevar a variaciones significativas en cómo se experimenta el mismo espacio organizacional entre diferentes personas.

Dimensiones

En el presente estudio, el instrumento elegido posee las siguientes dimensiones:

1. *Clima laboral*: se refiere a la manera en que los empleados interactúan dentro de la empresa, resaltando la importancia de mantener una comunicación abierta y respetuosa. Además, implica la percepción favorable que tienen los trabajadores sobre el apoyo recibido por parte de sus superiores, aspectos que influyen directamente en su motivación y rendimiento.
2. *Aspectos físicos*: comprenden las condiciones materiales del lugar de trabajo, tales como un ambiente confortable y saludable, instalaciones adecuadas para la ejecución de las labores, así como la disponibilidad de los recursos y herramientas necesarias para realizar las tareas de manera eficiente.
3. *Normatividad organizacional*: engloba las reglas internas que guían la estructura y el

comportamiento dentro de la entidad. Esto incluye la jerarquía establecida, los valores y normas compartidas, y los procedimientos institucionales que regulan el desarrollo diario de las actividades laborales.

2.2.2. Satisfacción personal

Definición

La satisfacción en el ámbito laboral puede interpretarse desde diversas perspectivas. En primer lugar, se entiende como la actitud que los trabajadores adoptan frente a sus tareas, fundamentada en las creencias y valores que reflejan en su desempeño diario, lo que indica que la manera en que perciben su trabajo está condicionada por las normas y principios que regulan su conducta profesional (Warr et al., 1979). Por otro lado, Daft (1999) la describe como un estado emocional positivo que se genera cuando el empleado considera que las condiciones de trabajo cumplen con sus necesidades y expectativas, lo que sugiere una estrecha relación entre satisfacción y sensación de bienestar personal. Asimismo, Robbins y Judge (2009) la definen como la percepción global que un trabajador tiene respecto a su empleo, abarcando tanto aspectos internos como la realización personal, como externos, tales como el salario y el ambiente laboral, lo que implica que la satisfacción laboral es una valoración integral del contexto en que se desempeña el individuo.

Por su lado, Fisher (2000) plantea que esta satisfacción resulta de la valoración que hacen los empleados sobre su experiencia laboral, considerando beneficios, reconocimiento y posibilidades de crecimiento, lo que vincula la satisfacción con la percepción de avance y desarrollo profesional. Asimismo, en palabras de Humphrey et al. (2007) lo entienden como un constructo multifacético que abarca tanto la satisfacción intrínseca y extrínseca, lo que sugiere que la satisfacción puede provenir tanto del trabajo mismo como de las condiciones que lo rodean. Finalmente, Salazar y Opina (2019) añaden que es una actitud positiva hacia

el trabajo que se deriva de la percepción de que las condiciones laborales son favorables y que se alinean con las aspiraciones personales del trabajador.

Perspectivas teóricas

Modelo de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall (1979)

Siendo propuesto por Warr, Cook y Wall (1979) es un modelo en la psicología organizacional que busca medir los factores que influyen en la satisfacción y el bienestar de los empleados en el trabajo. La contribución más destacada de esta teoría radica en el desarrollo de una escala destinada a evaluar tanto las actitudes hacia el trabajo como el bienestar psicológico de los empleados. De esta manera, se amplía el concepto tradicional de satisfacción laboral, incorporando también el bienestar emocional y cognitivo de los trabajadores.

El propósito fundamental de esta teoría fue diseñar una herramienta precisa y confiable para medir la satisfacción en el ámbito laboral, abarcando no solo los factores intrínsecos relacionados con las tareas, sino también aquellos elementos externos que influyen en los empleados. Según este enfoque, la satisfacción laboral está estrechamente ligada al bienestar psicológico, lo que abre nuevas oportunidades para implementar políticas organizacionales que promuevan tanto la satisfacción profesional como la salud emocional y mental dentro del entorno de trabajo. Para ello plantea dos componentes que podrían explicar la satisfacción laboral:

- *Satisfacción intrínseca*: este componente está enfocado en los factores que tienen relación inmediata con el trabajo, el logro de objetivos personales, la evolución profesional y personal.
- *Satisfacción extrínseca*: se refiere a aspectos externos al trabajo, como el salario, las

condiciones laborales, las relaciones con compañeros y las políticas organizacionales.

Teoría de la motivación-higiene de Herzberg

Fue planteada por Frederick Herzberg (1959), siendo considerada una de las más relevantes en el análisis de la satisfacción laboral, ya que se centra en identificar los factores que influyen tanto en la satisfacción como en la insatisfacción de los empleados en su entorno de trabajo. Herzberg plantea que la satisfacción y la insatisfacción no son opuestos directos; es decir, la ausencia de insatisfacción no implica necesariamente la presencia de satisfacción. La teoría clasifica los factores que afectan la satisfacción laboral en dos grandes categorías: factores de higiene, que están relacionados con las condiciones básicas del trabajo, y factores motivadores, que se vinculan con el contenido y la realización personal en el puesto de trabajo:

1. Factores motivacionales: se define como aquellos factores que están relacionados con el lugar de trabajo, el contenido de trabajo y la realización de cada laboral. Según Herzberg et al. (1974), estos factores no solo previenen la insatisfacción, sino que son la causa directa de una mayor motivación y satisfacción en los empleados. Algunos ejemplos incluyen:
 - Logro: la sensación de éxito y la capacidad para cumplir con las metas o desafíos establecidos.
 - Reconocimiento: la apreciación y el reconocimiento por parte de superiores o compañeros por los logros alcanzados.
 - Trabajo interesante: la oportunidad de realizar tareas que sean estimulantes y desafiantes.
 - Responsabilidad: la sensación de control sobre las tareas y la toma de

decisiones.

- Avance y crecimiento personal: oportunidades para el desarrollo profesional, promoción y expansión de habilidades.

2. Factores higiénicos: son aquellos que, cuando están ausentes o deficientes, pueden generar insatisfacción, pero su presencia no necesariamente conduce a una satisfacción o motivación significativa . Estos factores están relacionados con el entorno de trabajo y las condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo, pero no influyen directamente en la motivación positiva de los empleados (Herzberg et al., 1974). Algunos ejemplos incluyen:

- Condiciones de trabajo: el entorno físico en el que se desempeña el trabajo, como la seguridad, la comodidad y la limpieza.
- Salario: la compensación económica por el trabajo realizado, que debe ser adecuada y justa, aunque no garantiza satisfacción por sí misma.
- Relaciones con los compañeros: la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo, tanto con colegas como con supervisores.
- Políticas de la organización: las políticas y regulaciones que guían el trabajo, especialmente aquellas que afectan la equidad y la justicia dentro de la organización.
- Seguridad laboral: la estabilidad del empleo y la ausencia de amenazas externas que puedan afectar el bienestar de los empleados.

Aunque los factores higiénicos son esenciales para prevenir la insatisfacción, por sí mismos no son suficientes para estimular a los empleados a mejorar su rendimiento o sentirse satisfechos. En otras palabras, la falta de estos factores puede causar descontento, pero su

presencia solo contribuye a reducir la insatisfacción, sin generar una satisfacción genuina.

Dimensiones

En el presente estudio, el instrumento elegido posee las siguientes dimensiones:

1. *Factores intrínsecos*: se refieren a los aspectos del trabajo que surgen de la propia naturaleza de las tareas realizadas y que impulsan al trabajador desde su motivación interna, como el gusto por lo que hace, la posibilidad de crecer personal y profesionalmente, el reconocimiento que recibe por su desempeño y el valor o significado que le encuentra a sus actividades laborales.
2. *Factores extrínsecos*: se refieren a aquellos elementos que no están directamente relacionados con las tareas propias del puesto, pero que influyen en la satisfacción del trabajador, como el salario, los incentivos o beneficios que ofrece la empresa, la seguridad en la permanencia del empleo y las oportunidades de avanzar profesionalmente dentro de la organización mediante un plan de carrera definido.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

HG: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025.

2.3.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025.
2. Existe relación entre los aspectos físicos y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025.
3. Existe relación entre la normatividad organizacional y la satisfacción laboral en

efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima
- 2025.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

En esta investigación se utilizó el método hipotético-deductivo, el cual es una forma de abordar la investigación que parte de suposiciones basadas en el conocimiento teórico existente, las cuales se comprueban de manera empírica a través del razonamiento lógico y la observación de los hechos (Cely et al., 2023).

3.2 Enfoque investigativo

Se empleó el enfoque cuantitativo, definido como aquel estudio que realizará la recolección de datos mediante instrumentos numéricamente para evaluar hipótesis formuladas previamente, utilizando métodos estadísticos que aseguran la precisión, objetividad y posibilidad de generalizar los hallazgos (Chávez et al., 2023).

3.3 Tipo de investigación

En relación al tipo, el estudio fue de tipo básico, siendo esta la investigación que se dedica al desarrollo de conocimientos científicos con una finalidad puramente teórica, sin buscar aplicaciones inmediatas, enfocándose en ampliar la comprensión de fenómenos fundamentales mediante la formulación de principios (Haro et al., 2024).

3.4 Diseño de la investigación

Además, el nivel fue no experimental, definido como un estudio que observa los fenómenos sin intervenir directamente sobre las variables, dejando que los acontecimientos ocurran de manera natural para luego ser analizados (Haro et al., 2024). Mientras que, en función al corte, fue transversal, siendo aquel permite recopilar información en un único momento del tiempo, con el objetivo de describir o examinar el estado de determinadas variables tal como se presentan en ese instante específico (Sánchez, 2018). Además, fue de nivel correlacional, definido como un alcance que se emplea para determinar si existe una relación entre dos o más variables, así como la intensidad y dirección de dicha relación, sin pretender establecer vínculos de causalidad directa entre ellas (Chávez et al., 2023).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Es definida como el conjunto de elementos que comparten características específicas y sobre los cuales el investigador desea extraer conclusiones a partir del análisis de datos (Sampieri, 2023). En el presente estudio, la población estuvo compuesta por 2200 efectivos policiales que laboran en la Dirección de Operaciones Especiales del distrito de Ate Vitarte.

Muestra

Se trata de un segmento de la población general que es seleccionada para obtener información representativa, lo cual permite realizar inferencias sin necesidad de examinar a todos los integrantes del universo de estudio (Sampieri, 2023). En el presente estudio, la muestra estuvo compuesta por 327 efectivos policiales que laboran en la Dirección de Operaciones Especiales del distrito de Ate Vitarte, hallados a través de la formula siguiente:

$$n = \frac{NZ^2pq}{e^2(N-1) + Z^2pq}$$

n=327

Muestreo

El muestreo que se aplicó fue no probabilístico por conveniencia, siendo definido como es un procedimiento de selección en el que los participantes son elegidos por su accesibilidad o cercanía al investigador, aunque esto implique renunciar a la representatividad estadística de la muestra (Cely et al., 2023). A continuación, se describen los criterios que se emplearon:

Criterios de inclusión:

- Efectivos policiales que laboran en la Dirección de Operaciones Especiales.
- Efectivos policiales que tienen edades entre 18 y 64 años.
- Efectivos policiales que laboran bajo planilla.

Criterios de exclusión:

- Efectivos policiales que laboran en otra área de la Policía Nacional del Perú.
- Efectivos policiales que se encuentran en vacaciones.
- Efectivos policiales que no completan todas las preguntas.

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa
Clima organizacional	Es el conjunto de propiedades medibles del espacio de trabajo percibido por los empleados, lo que a su vez afecta su motivación y comportamientos (Moos y Trickett, 1994)	Será evaluada mediante la Escala de clima social laboral de Moos y Trickett (1974) el cual posee 3 dimensiones y fue adaptado a la población laboral en Perú por Chacón (2018)	Clima laboral	- Calidad de relaciones - Comunicación asertiva - Percepción de apoyo de superiores	Ordinal	Malo: 8 - 21 Regular: 22 - 34 Bueno: 35 - 48
			Aspectos físicos	- Ambiente laboral - Infraestructura optima - Recursos materiales	1. Totalmente desacuerdo 2. Muy en desacuerdo 3. Desacuerdo 4. Acuerdo 5. Muy de acuerdo 6. Totalmente de acuerdo	Malo: 3 - 7 Regular: 8 - 12 Bueno: 13 - 18
			Normatividad organizacional	- Jerarquía de la organización - Normas y cultura de la organización - Procesos organizacionales		Malo: 4 - 10 Regular: 11 - 17 Bueno: 18 - 24

Satisfacción laboral	Es la actitud que los empleados adoptan hacia su trabajo, basada en las creencias y valores que reflejan en su desempeño y actividades laborales (Warr et al., 1979)	Será evaluada mediante la Escala de Satisfacción Laboral de Warr et al. (1979) el cual posee 2 dimensiones y fue adaptado a la población laboral en Perú por Paz y Pereda (2020)	Satisfacción intrínseca	- Interés por las funciones - Desarrollo personal - Reconocimiento de tareas - Sentido de propósito	Ordinal 1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Moderadamente insatisfecho 4. Ni satisfecho ni insatisfecho 5. Moderadamente satisfecho 6. Satisfecho 7. Muy satisfecho	Bajo: 8 a 24 Medio: 25 a 39 Alto: 40 a 56
			Satisfacción extrínseca	- Remuneración - Beneficios laborales - Estabilidad laboral - Línea de carrera		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Se ha elegido la encuesta como técnica a aplicar, definida como una técnica estructurada de obtención de información que consiste en aplicar un cuestionario estandarizado a un grupo de personas, con el fin de reunir datos cuantificables acerca de fenómenos sociales, conductuales o psicológicos (Sánchez, 2018).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Variable 1: Clima organizacional

Título original: Work Environment Scale

Título: Escala de Clima Social Laboral (WES)

Autor: R.H. Moos y E. J. Trickett (1974)

Adaptado por: Geidy Chacón Salazar (2018)

Administración: Individual y colectiva

Aplicación: Trabajadores entre 18 y 65 años

Objetivo: Evaluar el clima laboral de los colaboradores

Descripción El instrumento está conformado por 15 ítems distribuidos en tres dimensiones: clima laboral (1 al 8), aspectos físicos (9 al 11) y normatividad organizacional (12 al 15); emplea una escala Likert con opciones desde "totalmente en desacuerdo" (1) hasta "totalmente de acuerdo" (6), con excepción del ítem 15.

Variable 2: Satisfacción laboral

Título original: Job Satisfaction Scale

Título: Escala de Satisfacción Laboral (ESL)

Autor: Peter Warr, John Cook y Toby Wall (1979)

Adaptado por: Erika Paz y Andrea Pereda (2020)

Administración: Individual y colectiva

Aplicación: Trabajadores entre 18 y 65 años

Objetivo: Evaluar el grado de satisfacción laboral de los colaboradores

Descripción Presenta 15 reactivos agrupados en 2 dimensiones: satisfacción intrínseca (1 a 8) y satisfacción extrínseca (9 a 15); emplea una escala Likert con opciones desde "muy insatisfecho" (1) hasta " muy satisfecho" (7).

3.7.3 Validación

Escala de Clima Social Laboral (WES)

En la investigación de Chacón (2018), se evaluó la validez de contenido a través del juicio de expertos, contando con la colaboración de cinco profesionales cuyas valoraciones permitieron obtener una V de Aiken igual a 1, lo que indica una validez completamente favorable. Asimismo, los análisis descriptivos aplicados a los ítems reflejaron resultados adecuados, al igual que los índices de homogeneidad corregida y las comunalidades, los cuales se mantuvieron dentro de los rangos aceptables. En relación con la validez de constructo, esta fue comprobada mediante un Análisis Factorial Confirmatorio, identificándose que la estructura más adecuada para representar el constructo es un modelo de tres factores, el cual presentó indicadores estadísticos óptimos: un X^2/gl de 2.044, un CFI de 0.90, un TLI de 0.89, un GFI de 0.892 y un RMSEA de 0.058, lo que aporta evidencias sólidas de validez de constructo.

Escala de Satisfacción Laboral (ESL)

En relación con la validez de contenido de la Escala de Satisfacción Laboral, Paz y Pereda (2020) buscaron analizarla a través del juicio de cinco especialistas, quienes determinaron un coeficiente V de Aiken de 0.80. En cuanto a los análisis descriptivos de los ítems, se observaron valores aceptables de asimetría y curtosis, con excepción de los cuatro

primeros reactivos, cuyos resultados fueron ligeramente superiores a lo esperado. Asimismo, los niveles de comunalidad de los ítems 1 al 8 y del 12 al 15 superaron levemente el valor mínimo requerido, mientras que los demás se ubicaron en el umbral establecido.

Por otro lado, la validez de constructo fue respaldada por un índice KMO de 0.914 y una significancia de 0.00 en la prueba de esfericidad de Bartlett, lo que permitió identificar una estructura unidimensional capaz de explicar el 48% de la varianza del constructo evaluado. Estos hallazgos respaldan la validez general del instrumento.

3.7.4 Confiabilidad

Escala de Clima Social Laboral (WES)

Con el propósito de evaluar la confiabilidad del instrumento, Chacón (2018) empleó el método de consistencia interna, obteniéndose un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.84 en la dimensión de clima laboral, 0.72 en la de aspectos físicos y 0.77 en la de normatividad organizacional; asimismo, la escala total arrojó un coeficiente de 0.85, lo que respalda la fiabilidad del instrumento para su aplicación en contextos similares.

Escala de Satisfacción Laboral (ESL)

Con el propósito de determinar la confiabilidad del instrumento, Paz y Pereda (2020) empleó el método de consistencia interna, obteniéndose un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.88 para la escala global, y valores que fluctuaron entre 0.87 y 0.88 en los diferentes ítems, lo cual evidencia un nivel adecuado de fiabilidad para su utilización en contextos de aplicación.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Con el propósito de asegurar el adecuado desarrollo del estudio, se iniciaron las gestiones pertinentes ante la gerencia de la empresa seleccionada, a fin de obtener la

autorización correspondiente para la ejecución de la investigación. Fue aplicada una vez que fue aprobado el proyecto de tesis.

La recopilación de datos se llevó a cabo mediante la aplicación presencial de exámenes impresos, utilizando herramientas que habían sido previamente validadas y autorizadas, contando con el permiso de los encargados de cada sede. Para este proceso, se estimó un tiempo aproximado de 30 minutos por sesión. Durante esta etapa, se proporcionaron indicaciones claras para el correcto llenado de los cuestionarios, explicando el objetivo del estudio y asegurando la confidencialidad de la información obtenida. Además, se solicitó el consentimiento informado de los participantes, garantizando que comprendieran los fines de la investigación y su derecho a participar voluntariamente. Al concluir la recolección, los datos se ingresaron en Microsoft Excel para verificar su integridad y precisión.

Posteriormente, se transfirieron al programa estadístico IBM SPSS versión 25 para realizar el análisis correspondiente. En cuanto al tratamiento de la información, los resultados se mostraron en tablas que reflejaron las frecuencias y porcentajes de las variables analizadas. Para determinar la normalidad de los datos, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que la muestra superó los 50 individuos. Según los resultados de esta prueba, se seleccionó la prueba de Spearman dado que no se halló normalidad en los datos. Este procedimiento permitió validar la hipótesis planteada, considerando un nivel de significancia inferior a 0.05.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación se llevó a cabo respetando rigurosamente los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki, garantizando en todo momento la dignidad y el respeto hacia los participantes. Se priorizó especialmente el principio de autonomía,

permitiendo que cada persona tomara una decisión libre e informada sobre su participación, con la opción de retirarse en cualquier momento sin consecuencias adversas. Para ello, se implementó un proceso de consentimiento informado que incluyó una explicación clara y detallada acerca de los objetivos, procedimientos, posibles riesgos y beneficios del estudio, fomentando así una participación voluntaria y consciente. Además, se cumplió estrictamente con el principio de confidencialidad, asegurando la protección tanto de la identidad de los participantes como de la información que proporcionaron. Los datos obtenidos fueron utilizados únicamente con fines científicos y se resguardaron bajo estrictas medidas de seguridad para prevenir accesos no autorizados.

Por último, el protocolo de investigación fue sometido a la revisión y aprobación del Comité de Ética de la Universidad Privada Norbert Wiener, con el fin de garantizar que el estudio se realizara conforme a las normativas éticas vigentes y se protegieran los derechos de todos los involucrados.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1 *Análisis descriptivo de resultados*

Tabla 2

Distribución de la edad

Edad	<i>f</i>	%
20 a 29 años	90	27.5
30 a 39 años	120	36.7
40 a 49 años	71	21.7
50 a 59 años	46	14.1
Total	327	100.0

En la tabla 2, se aprecia que el grupo etario con mayor predominancia fue el de 30 a 39 años con el 36.7%, seguido del grupo de 20 a 29 años con el 27.5%, continuando con el grupo de 40 a 49 años con el 21.7% y en menor medida el grupo de 50 a 59 años con el 14.1%.

Tabla 3*Distribución del sexo*

Sexo	<i>f</i>	%
Femenino	4	1.2
Masculino	323	98.8
Total	327	100.0

En la tabla 3, se aprecia que el 98.8% de los participantes son efectivos policiales varones seguido del 1.2% que son policías mujeres.

Tabla 4*Nivel del clima organizacional*

Dimensión	Malo		Regular		Bueno	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Clima laboral	42	12.8	205	62.7	80	24.5
Aspectos físicos	23	7	194	59.3	110	33.6
Normatividad - organizacional	28	8.6	190	58.1	109	33.3
Clima organizacional	26	8	210	64.2	91	27.8

En la tabla 4, se aprecia que el nivel regular fue el predominante en las dimensiones: clima laboral (62.7%), aspectos físicos (59.3%) y normatividad – organizacional (58.1%). En este mismo sentido, el 64.2% de los efectivos policiales presentaron un clima organizacional regular, seguido del 27.8% que manifestó un clima bueno, y el 8% un clima organizacional malo.

Tabla 5*Nivel de la satisfacción laboral*

Dimensión	Bajo		Medio		Alto	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Satisfacción intrínseca	17	5.2	88	26.9	222	67.9
Satisfacción extrínseca	16	4.9	56	17.1	255	78
Satisfacción laboral	16	4.9	92	28.1	219	67

En la tabla 5, se aprecia que el nivel alto fue el predominante en las dimensiones: satisfacción intrínseca (67.9%) y satisfacción extrínseca (78%). En este mismo sentido, el 67% de los efectivos policiales presentaron una alta satisfacción laboral, seguido del 28.1% que manifestó una media satisfacción, y el 4.9% una baja satisfacción laboral.

4.2 Prueba de hipótesis**Tabla 6***Prueba de ajuste normal*

	K-S	Sig. (bilateral)
Clima laboral	.081	.000
Aspectos físicos	.160	.000
Normatividad - organizacional	.123	.000
Clima organizacional	.078	.000
Satisfacción laboral	.124	.000

En la tabla 6, se aprecia valores en el nivel de significancia de 0.00, siendo estos menores al valor permitido de 0.05. Esto significó que los datos no presentan un ajuste a la normalidad, siendo esta una muestra no paramétrica. Por esta razón, se empleó la prueba de

correlación de Spearman para contrastar la hipótesis.

Hipótesis general de la investigación:

H1: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025.

Tabla 7

Correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Clima organizacional	Rho	0.48
	Nivel de significancia	0.00

En la tabla 7, se puede observar un valor rho de Spearman de 0.48, en conjunción con un nivel de significancia de 0.00; esto significa que existe correlación significativa positiva moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. De este modo, se rechaza la hipótesis nula, aceptando que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte.

Hipótesis específica 1:

H1: Existe relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025.

Tabla 8

Correlación entre el clima laboral y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Clima laboral	Rho	0.48
	Nivel de significancia	0.00

En la tabla 8, se puede observar un valor rho de Spearman de 0.48, en conjunción con

un nivel de significancia de 0.00; esto significa que existe correlación significativa positiva moderada entre el clima laboral y la satisfacción laboral. De este modo, se rechaza la hipótesis nula, aceptando que existe relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte.

Hipótesis específica 2:

H1: Existe relación entre los aspectos físicos y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025.

Tabla 9

Correlación entre los aspectos físicos y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Aspectos físicos	Rho	0.38
	Nivel de significancia	0.00

En la tabla 9, se puede observar un valor rho de Spearman de 0.38, en conjunción con un nivel de significancia de 0.00; esto significa que existe correlación significativa positiva débil entre los aspectos físicos y la satisfacción laboral. De este modo, se rechaza la hipótesis nula, aceptando que existe relación entre los aspectos físicos y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte.

Hipótesis específica 3:

H1: Existe relación entre la normatividad - organizacional y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025.

Tabla 10

Correlación entre la normatividad - organizacional y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Normatividad - organizacional	Rho	0.33
	Nivel de significancia	0.00

En la tabla 10, se puede observar un valor rho de Spearman de 0.33, en conjunción con un nivel de significancia de 0.00; esto significa que existe correlación significativa positiva débil entre la normatividad - organizacional y la satisfacción laboral. De este modo, se rechaza la hipótesis nula, aceptando que existe relación entre la normatividad - organizacional y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte.

4.1.3 Discusión de resultados

En relación a la discusión de los hallazgos. Respecto al hipótesis general, la cual fue existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, se ha podido corroborar que el clima organizacional y la satisfacción laboral manifiestan un correlación moderada positiva ($\rho=0.48$; $p=0.00$). De este modo, se puede afirmar que, si los agentes policiacos laboran en un clima organizacional favorable, es altamente probable que se eleve su satisfacción laboral.

Este resultado se asemeja con lo que encontraron Amasifuen et al. (2022) en su investigación llevada a cabo en Argentina, al manifestarse que el clima organizacional

presentó correlación significativa con la satisfacción laboral en intensidad moderada positiva ($\rho=0.37$; $p<0.05$); de igual forma, Montenegro et al. (2021) en Colombia, también halló una correlación significativa entre las variables de estudio con una intensidad moderada positiva ($\rho=0.48$; $p<0.05$); asimismo, Pacheco y Espinal (2023) derivó su estudio en la misma línea puesto que halló correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en un grupo de policías en Lima ($\rho=0.65$; $p<0.05$). En otro sentido, Gutiérrez et al. (2023), en su estudio en Colombia, hallaron que el clima organizacional no se correlacionó significativa con la satisfacción laboral ($\rho=0.09$; $p>0.05$).

De este modo, cuando se fortalece el clima organizacional de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, la satisfacción laboral de sus miembros tiende a aumentar significativamente. Ya que un ambiente institucional más armonioso, claro y enfocado en el apoyo no solo facilita una ejecución eficaz de las tareas, sino que también genera una percepción de justicia, respaldo y reconocimiento. Así, la relación importante entre estas dos variables muestra que el mejoramiento en aspectos como la comunicación, el liderazgo, la confianza y la colaboración impacta directamente en la manera en que los agentes valoran su trabajo, fomentando un mayor compromiso, reduciendo tensiones y favoreciendo un desempeño más estable en un entorno profesional que es muy demandante.

Asimismo, en relación al hipótesis específica 1, la cual fue existe relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, se ha podido corroborar que el clima laboral y la satisfacción laboral manifiestan un correlación moderada positiva ($\rho=0.48$; $p=0.00$). De este modo, se puede afirmar que, si los agentes policíacos laboran en un clima laboral positivo y caracterizado por un ambiente optimo, es altamente probable que se eleve su satisfacción laboral.

Este resultado se alinea con lo que hallaron Cahuana y Pozo (2021) en su estudio en un grupo de efectivos policiales en Ica al demostrar relación entre la satisfacción laboral y factores como la supervisión ($\rho=0.58$; $p<0.05$) y comunicación ($\rho=0.53$; $p<0.05$); caso similar ocurrió en el estudio de Salinas (2022), en policías arequipeños, pudiendo demostrar relación entre la satisfacción laboral y dichos factores: supervisión ($\rho=0.44$; $p<0.05$) y comunicación ($\rho=0.37$; $p<0.05$). En contraste con estos resultados, Domínguez et al. (2025), investigó a policías ecuatorianos, demostrando una ausencia de correlación entre la satisfacción laboral y aspectos del clima laboral como la comunicación ($\rho=0.17$; $p>0.05$) ni el apoyo ($\rho=0.16$; $p>0.05$).

Tal es así que, cuando la calidad de las relaciones entre los efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte mejore, es razonable sostener que su satisfacción en el trabajo también incrementa. De este modo, un ambiente caracterizado por la cooperación, el respeto mutuo y una comunicación efectiva no solo reduce los conflictos internos, sino que también fortalece la percepción de apoyo y unión, elementos esenciales para afrontar las exigencias del trabajo policial. En este sentido, la relación significativa encontrada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral demuestra que las buenas dinámicas interpersonales no son un aspecto secundario, sino un factor clave que influye directamente en el bienestar de los agentes. Por lo tanto, fomentar un clima laboral positivo se traduce en mayores niveles de motivación, compromiso con la institución y un desempeño más eficiente.

Por otro lado, en relación al hipótesis específica 2, la cual fue existe relación entre los aspectos físicos y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, se ha podido corroborar que los aspectos físicos y la satisfacción laboral manifiestan una correlación débil positiva ($\rho=0.38$; $p=0.00$). De este

modo, se puede afirmar que, si los agentes policiacos laboran en un contexto provisto de una infraestructura y recursos apropiados, es altamente probable que se eleve su satisfacción laboral.

De esta forma, el hallazgo anterior fue semejante a lo que encontraron Oyola y Valverde (2024) en un grupo de efectivos policiales en Huancavelica, al manifestarse que la satisfacción laboral se correlacionó con las condiciones físicas ($\rho=0.77$; $p<0.05$); de igual forma, en el estudio de Pacheco y Espinal (2023) en Lima, se evidenció relación entre la satisfacción laboral y los sistemas abiertos ($\rho=0.52$; $p<0.05$); además, Salinas (2022) estudió en Arequipa a un grupo de policías, demostrando que la satisfacción laboral se relacionó con las condiciones laborales ($\rho=0.40$; $p<0.05$). En contraposición, Domínguez et al. (2025) pudo evidenciar en su estudio en Ecuador, que la satisfacción laboral no se correlacionó con aspectos como los riesgos ($\rho=0.22$; $p>0.05$) y el apoyo ($\rho=0.16$; $p>0.05$).

Al respecto se puede indicar que potenciar los aspectos materiales de una institución policial —como modernizar la infraestructura, asegurar una provisión adecuada de recursos y optimizar las instalaciones— puede relacionarse significativamente en el aumento de la satisfacción en el trabajo. Esto se debe a que dichas mejoras crean un ambiente operativo más seguro, eficiente y alineado con las demandas del servicio. Sin embargo, este impacto no ocurre aisladamente, ya que la relación relevante entre la satisfacción laboral y el clima organizacional indica que las mejoras físicas solo tienen sentido pleno cuando se combinan con prácticas organizacionales saludables. Por ello, el fortalecimiento de los recursos materiales debe ir acompañado de un liderazgo efectivo, buenas relaciones interpersonales y una gestión coherente para lograr un bienestar laboral sostenido de los policías en Perú.

Por último, en relación al hipótesis específica 3, la cual fue existe relación entre la

normatividad - organizacional y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, se ha podido corroborar que la normatividad - organizacional y la satisfacción laboral manifiestan una correlación débil positiva ($\rho=0.33$; $p=0.00$). De este modo, se puede afirmar que, si los agentes policíacos laboran en una organización que posee normas, límites y reglas definidas, es altamente probable que se eleve su satisfacción laboral.

En este sentido, el hallazgo anterior se alinea con lo que encontró Cahuana y Pozo (2021) en su estudio en Ica, puesto que demostró que la satisfacción laboral se correlacionó con factores propios de la normatividad organizacional como la supervisión ($\rho=0.58$; $p<0.05$) y el involucramiento laboral ($\rho=0.55$; $p<0.05$); del mismo modo, Salinas (2022) llegó al mismo resultado al demostrar en Arequipa que la satisfacción laboral se correlacionó con el involucramiento laboral ($\rho=0.42$; $p<0.05$) y la supervisión ($\rho=0.44$; $p<0.05$); además, Peñafiel (2023) tuvo como resultado evidenciar que hay correlación significativa entre la satisfacción laboral y el liderazgo ($\rho=0.38$; $p<0.05$) y motivación ($\rho=0.51$; $p<0.05$).

En este sentido, si se fortalece la normatividad organizacional en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte es razonable esperar un aumento en su satisfacción laboral. Esto se sustenta en la relación significativa encontrada entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, lo que sugiere que contar con directrices claras contribuye a generar ambientes más estables, justos y coherentes. En consecuencia, una institución policial que define claramente las funciones implementa procedimientos transparentes y mantiene criterios uniformes en sus decisiones reduce la incertidumbre y los conflictos internos, fomentando percepciones de orden, confianza y reconocimiento que, en conjunto, fortalecen el compromiso y el bienestar de sus miembros en su trabajo diario.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primero. Se ha podido corroborar que existe relación significativa moderada positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte ($\rho=0.48$; $p=0.00$).

Segundo. Se ha podido corroborar que existe relación significativa moderada positiva entre el clima laboral y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte ($\rho=0.48$; $p=0.00$).

Tercero. Se ha podido corroborar que existe relación significativa débil positiva entre los aspectos físicos y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte ($\rho=0.38$; $p=0.00$).

Cuarto. Se ha podido corroborar que existe relación significativa débil positiva entre la normatividad - organizacional y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte ($\rho=0.33$; $p=0.00$).

5.2 Recomendaciones

Primero. Implementar programas de bienestar psicológico que contemplen evaluaciones mentales periódicas y la presencia de profesionales especializados

dentro de la institución, con el propósito de detectar tempranamente señales de agotamiento en el personal de Operaciones Especiales. Asimismo, es importante promover una cultura de reconocimiento de los logros individuales con criterios equitativos y asegurar igualdad de oportunidades en los ascensos, favoreciendo así la motivación y el sentido de pertenencia.

Segundo. Se sugiere ofrecer entrenamiento permanente en técnicas avanzadas y sesiones de actualización para mejorar la condición física y la capacidad de respuesta ante situaciones de alto riesgo inherentes a sus funciones. Además, también se aconseja garantizar la provisión de recursos apropiados en los espacios de trabajo, junto con controles médicos regulares, para prevenir el desgaste físico y maximizar la eficacia en actividades que demandan un desempeño elevado.

Tercero. Se sugiere diseñar sistemas transparentes de reconocimiento basados en la dedicación y los resultados, acompañados de oportunidades reales de crecimiento profesional, con el fin de elevar la motivación y la estabilidad en contextos operativos de alta exigencia. Por otro lado, se aconseja fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal mediante permisos flexibles y áreas recreativas, favoreciendo el bienestar emocional y fortaleciendo la vinculación del agente con su labor.

Cuarto. Se recomienda para futuros estudios examinar cómo se relacionan las variables estudiadas en esta investigación con otras como el estrés ocupacional e inteligencia emocional en diversas unidades policiales, como emergencias o criminalística.

REFERENCIAS

- Amasifuen, L., Cárdenas, J. y Troya, D. (2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 3(1), 89-102.
<https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones.: definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas. <https://corganizacional1.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Cahuana, M. E. y Pozo, S. E. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en efectivos policiales de la comisaria PNP Talavera, 2021* [Tesis de licenciatura en psicología, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio digital - Universidad Autónoma de Ica.
<https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1035/1/Miguel%20Eduardo%20Cahuana%20Carrillo.pdf>
- Candia, M., De Guevara, J. J. L. y Monterroso, J. (2025). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en efectivos policiales pertenecientes a las unidades de tránsitoUTSEVI y de emergencia-UNEME de la Policía Nacional del Perú, Cusco-2023* [Tesis de licenciatura en psicología, Universidad Continental]. Repositorio digital - Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/16013/1/IV_FHU_501_TE_Candia_LadrondeGuevara_Monterroso_2024.pdf
- Cely, N. J., Palacios, W. y Caicedo, A. J. (2023). Conceptos y enfoques de metodología de la investigación. Editorial Cresser.
<https://repositorio.ufps.edu.co/bitstream/handle/ufps/6728/CONCEPTOS%20Y%20ENFOQUES%20DE%20METODOLOG%C3%8DA%20DE%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N.pdf?sequence=1&isAllowe>

Chacón, G. L. (2018). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima Social Laboral WES en trabajadores de una empresa pública en Comas, 2018* [Tesis de licenciatura en psicología, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital - Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25477/Chac%C3%B3n_SGL.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Chávez, R. T., Apodaca, C. A., Lugo, T., Ochoa, P. y Félix, G. (2023). Manual de terminología de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 2101-2135. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6335

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf

Cushquicushma, M. E. (2024). *Consecuencias de la disminución de la sensibilización emocional de los policías de la unidad de muertes violentas de Quito* [Tesis de licenciatura en psicología, Universidad de Las Américas]. Repositorio digital - Universidad de Las Américas. <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/17123/1/UDLA-EC-TMPC-2024-135.pdf>

Daft, L. (1999). *Organizaciones: el comportamiento del individuo y de los grupos humanos*. Limusa. <https://bibliotecas.ucb.edu.bo/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=145993>

Domínguez, X., Guerrero, M., Manosalvas, C. y Vaca, G. (2025). Clima organizacional y satisfacción laboral en el distrito educativo de Santa Elena. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 27(1), 149-163.

www.doi.org/10.36390/telos271.11

Escandón, M. A. y Vélez, M. E. (2021). Clima laboral en la Policía Nacional del Ecuador.

Polo del Conocimiento, 6(9), 2390-2407. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i9.3172>

Escandón, M. A. y Vélez, M. E. (2021). Clima laboral en la Policía Nacional del Ecuador.

Polo del Conocimiento, 6(9), 2390-2407. <https://10.23857/pc.v6i9.3172>

Fisher, C. D. (2000). Bienestar y emociones en el trabajo: ¿piezas que faltan en la satisfacción

laboral? *Journal of Organization Behavior*, 21(1), 185-202.

<https://www.jstor.org/stable/3100305>

Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (1996). Las organizaciones: comportamiento,

estructura, procesos. McGraHill.

https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24903w/Comportamiento%20organizacional_Ivancevich.pdf

Grace Place to Work. (2022, 27 de julio). Consecuencias del mal ambiente laboral y cómo

lidar con él. <https://greatplacetowork.es/consecuencias-mal-ambiente-laboral/>

Gutiérrez, M., Paternina, Y., González, D., Mercado, X. y Acosta, L. (2023). Clima y

satisfacción laboral en funcionarios del sector salud. *Búsqueda*, 10(2), 1-13.

<https://doi.org/10.21892/01239813.690>

Haro, A. F., Chisga, E. R., Ruiz, J. P. y Caicedo, J. E. (2024). Tipos y clasificación de las

investigaciones. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2),

956-966. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1927>

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

[https://dokumen.pub/download/the-motivation-to-work-1nbsped-156000634x-](https://dokumen.pub/download/the-motivation-to-work-1nbsped-156000634x-9781560006343.html)

[9781560006343.html](https://dokumen.pub/download/the-motivation-to-work-1nbsped-156000634x-9781560006343.html)

Herzberg, F., Mathapo, J., Wiener, Y. y Wiesen, L. E. (1974). Motivation-hygiene correlates

- of mental health: An examination of motivational inversion in a clinical population. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(3), 411–419. <https://doi.org/10.1037/h0036697>
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D. y Morgeson, F. P. (2007). Integración de características de diseño de trabajo motivacionales, sociales y contextuales: un resumen meta analítico y una extensión teórica de la literatura sobre diseño de trabajo. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1353. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332>
- Litwin, G. H. y Stringer, R. A. (1968). *Motivación y clima organizacional*. Harvard University.
- Litwin, G. H. y Stringer, R. A. (1978). *Motivación y clima organizacional*. (2ª ed.). Harvard University.
- Macías, E. K. y Vanga, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/>
- Ministerio del Interior. (2023). ¿Qué piensa la policía? Censo de Percepción y Autopercepción Policial, 2023. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5424807/4847945-investigacion-de-censo-policial-2023-pdf.pdf>
- Montenegro, A. P., Rivas, D., Peña, R. M., Portilla, V. y Castrillón, Y. A. (2021). *Proyecto de práctica II opción de grado– investigación aplicada factores de satisfacción laboral en los funcionarios de la policía nacional en el Gaula, Caquetá* [Tesis de licenciatura en psicología, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. Repositorio digital - Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/3021/FACTORES%20DE>

%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL%20EN%20LOS%20FUNCIONARI
OS%20DE%20LA%20POLIC%C3%8DA%20NACIONAL%20EN%20EL%20GA
ULA%2C%20.pdf?sequence=7&isAllowed=y

Moos, R. H. (1987). Las escalas de clima social: una guía del usuario. Consulting Psychologists Press.

Moos, R. y Trickett, E. (1974). Classroom environment scale manual. Consulting Psychologist Press.

Moreno, M. C. y Josefina, E. (2024). Bienestar emocional del personal administrativo de las carreras dentro de las facultades de instituciones de educación superior. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(6), 879-892.
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/2780/2314

Office of Justice Programs. (2023). U.S. Law Enforcement Officers' Stress, Job Satisfaction, Job Performance, and Resilience: A National Sample. U.S. Department of Justice.
<https://www.ojp.gov/library/publications/us-law-enforcement-officers-stress-job-satisfaction-job-performance-and>

Oyola, M. A. y Valverde, J. C. (2024). *Clima organizacional y satisfacción laboral del área policial de orden público y seguridad – región Huancavelica 2023* [Tesis de licenciatura en administración, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio digital - Universidad San Ignacio de Loyola.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e3fea0c5-37b0-4394-9379-cb2a3b220e76/content>

Pacheco, G. C. y Espinal, B. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la división de economía de la Policía Nacional del Perú, Lima - 2023* [Tesis de maestría en gestión estratégica empresarial, Universidad Privada San Juan]

- Bautista]. Repositorio digital - Universidad Privada San Juan Bautista.
<https://repositorio.upsjb.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/cf23b35e-f609-4f15-bce9-eea11e8d96ea/content>
- Paz, E. T. y Pereda, A. C. (2020). *Propiedades psicométricas de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall en una empresa privada, Lima 2020* [Tesis de licenciatura en psicología, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital - Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51078/Paz_PET-Pereda_RAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peñafiel, L. N. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en efectivos policiales de las comisarías de la ciudad de Arequipa, 2023* [Tesis de maestría en ciencias, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio digital - Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2029c19e-6c71-4223-8251-ed2d883af389/content>
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Editorial Pearson.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-nodrm.pdf
- Rostami, A., Ghazinour, M., Burman, M. y Hansson, J. (2022). Job satisfaction among Swedish police officers: The role of work-related stress, gender-based and sexual harassment. *Frontiers in Public Health*, 10, 889671.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.889671>
- Salazar, L. y Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección académica de Ciencias Tecnológicas*, 6(1), 47-67.

https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salinas, S. K. (2022). *Clima y satisfacción laboral en personal policial del distrito de Jacobo Hunter, Arequipa, 2021* [Tesis de licenciatura en psicología, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital - Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115172/Salinas_RSK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sampieri, R. (2023). *Glosario de términos y conceptos de investigación cualitativa*. Medical Education Observatory. <https://ssrn.com/abstract=4574353>

Sanchez, D. V., Gutierrez, D. E. y Rodriguez, L. C. (2025). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una municipalidad distrital de Huancayo* [Tesis de licenciatura en psicología, Universidad Continental]. Repositorio digital - Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/16910/11/IV_FHU_314_TE_Sanchez_Gutierrez_Rodriguez_2025.pdf

Sanchez, E. (2021). Definición de clima organizacional. Universidad San Marcos de Costa Rica. <https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/bitstream/handle/11506/1650/LEC%20RRHH%200004%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Tinoco, C. J. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una*

empresa peruana. *Revista Industrial Data*, 26(2), 217-237.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v26n2/1810-9993-idata-26-02-217.pdf>

Warr, P., Cook, J. y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129 - 148. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>

ANEXOS

Anexos 1. Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
Problema General: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025?	Objetivo General: Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025.	Hipótesis general: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025.		Tipo: Básica, correlacional
Problemas específicos: 1. ¿Cómo se relacionan el clima laboral y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025?	Objetivos específicos: 1. Evaluar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025.	Hipótesis específicas: 1. Existe relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025.	Clima organizacional 1. Clima laboral 2. Aspectos físicos 3. Normatividad Organizacional	Método: hipotético-deductivo Diseño: no experimental transversal Población: 2200 policías
2. ¿Cómo se relacionan los aspectos físicos y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025?	2. Evaluar la relación entre los aspectos físicos y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025.	2. Existe relación entre los aspectos físicos y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025.	Satisfacción laboral 1. Satisfacción intrínseca 2. Satisfacción extrínseca	Muestra: 327 policías Instrumento 1: Escala de Clima Social Laboral WES
3. ¿Cómo se relacionan la normatividad organizacional y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025?	3. Evaluar la relación entre la normatividad organizacional y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025.	3. Existe relación entre la normatividad organizacional y la satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025.		Instrumento 2: Escala de satisfacción laboral (ESL)

Anexo 2. Instrumentos de medición

Escala de clima social laboral (WES)

A continuación, se presentan 15 afirmaciones que describen la manera en que usted se desarrolla en su lugar de trabajo. Usted marcará con una (X) en una de las tres alternativas de respuesta que usted considere la más adecuada.

TD= Totalmente desacuerdo

MD= Muy en desacuerdo

D= Desacuerdo

A= Acuerdo

MA= Muy de acuerdo

TD= Totalmente de acuerdo

Nº	Ítem	TD	MD	D	A	MA	TD
1	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.						
2	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.						
3	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.						
4	La gente puede hacer las cosas por iniciativa propia.						
5	Los jefes promueven que los empleados confíen en sí mismos cuando surge un problema						
6	Se siente el entusiasmo en el ambiente						
7	Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados.						
8	Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente.						
9	Los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable.						
10	Generalmente el mobiliario está bien acomodado.						
11	Las oficinas están siempre bien ventiladas						
12	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.						
13	Los jefes vigilan cercanamente a los empleados.						
14	Se refuerza el seguimiento de reglas y normas.						
15	Los jefes controlan y supervisan mucho al personal						

Escala de interés de satisfacción laboral

En este cuestionario encontrarás 15 preguntas, las cuales tienen diferentes opciones en función a cómo te sientes en tu ámbito laboral, responde de la manera más sincera, las opciones que encontraras son:

1. Muy insatisfecho
2. Insatisfecho
3. Moderadamente insatisfecho
4. Ni satisfecho ni insatisfecho
5. Moderadamente satisfecho
6. Satisfecho
7. Muy satisfecho

Nº	ÍTEM	MI	I	MOI	NSNI	MOS	S	MS
1	Condiciones físicas del trabajo							
2	Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3	Tus compañeros de trabajo							
4	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5	Tu superior inmediato							
6	Responsabilidad que se te ha asignado							
7	Tu sueldo							
8	La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9	Relación entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10	Tus posibilidades de crecer profesionalmente							
11	El modo en que tu empresa está gestionada							
12	La atención que se presta a las sugerencias que hacer							
13	Tu horario de trabajo							
14	La variedad de tareas que realizas							
15	Tu estabilidad en el empleo							

Anexo 3: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 04 de noviembre del 2025

Autor Responsable:
JOSEP GUTIERREZ ESPINOZA

Exp. Nº: 2353-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA DIRECCIÓN DE OPERACIONES ESPECIALES DE ATE VITARTE, LIMA – 2025."
Versión Nro. 2, aprobada por el asesor en fecha 3/11/ 2025.

El cual tiene como Autor(es) a:
JOSEP GUTIERREZ ESPINOZA

La **APROBACIÓN** otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos pertinentes.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La aprobación otorgada por el CIEIC tiene una **vigencia de veinticuatro (24) meses** contados desde la fecha de emisión del presente documento. Esta vigencia es exclusiva para los procedimientos éticos revisados por el Comité y no sustituye ni aplica a los trámites administrativos ante la Oficina de Grados y Títulos.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** en las que se planea realizar la investigación.
- En caso de requerir una **enmienda**, entendida como una modificación menor que **no altera de manera sustantiva** el proyecto aprobado, esta deberá ser presentada al CIEIC y no podrá ejecutarse sin su aprobación previa. **Cualquier cambio sustantivo deberá tramitarse como proyecto nuevo** ante el CIEIC.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 4: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Josep Gutierrez Espinoza

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025.

Propósito del estudio

Se le invita a ser parte de en un estudio llamado: Clima organizacional y satisfacción laboral en efectivos policiales de la Dirección de Operaciones Especiales de Ate Vitarte, Lima - 2025, desarrollado por Josep Gutierrez Espinoza de la Universidad Privada Norbert Wiener con el propósito de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en un grupo de policías.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Instrumento 1: Escala de Clima Social Laboral WES
- Instrumento 2: Escala de Satisfacción Laboral (ESL)

La encuesta puede demorar unos 40 minutos. Los resultados se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos El participante podría sentirse intimidado por la investigación, podría verse vulnerado sus datos, y podría verse reflejado un impacto psicológico producto de la encuesta.

Beneficios El participante luego de ser parte del estudio, recibirá charlas respecto a la importancia de la inteligencia emocional y programas de intervención relacionados con la disminución de la ansiedad.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Se almacenará la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio. Se garantizará al 100% la confidencialidad de los datos.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la encuesta, podrá retirarse de este en cualquier momento. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Josep Gutierrez Espinoza al número 974 602 531 o al comité que validó el presente estudio, Dra. Angélica Minaya Galarreta, presidente del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.



Josep Gutierrez Espinoza

DNI: 45622905

Anexo 5: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



Universidad
Norbert Wiener

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Lima, 11 de mayo del 2025

Asunto: Autorización para aplicación de instrumentos psicométricos
Sr. CORONEL PNP Carlos Javier CASTILLO ROJAS
DIRECTOR (E) DE OPERACIONES ESPECIALES
PNP

Presente:

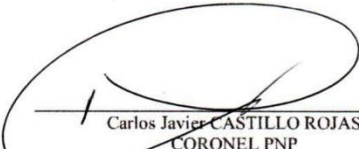
De mi mayor consideración,

Me es un honor dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y presentarme, yo Josep GUTIERRES ESPINOZA e identificado con número de DNI: 45622905. Actualmente, egresado de la Universidad Privada Norbert Wiener, facultad de Ciencias de la Salud, carrera de Psicología, identificado con código de alumno 2025800947; quien se encuentra desarrollando un trabajo de investigación titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA DIRECCIÓN DE OPERACIONES ESPECIALES DE ATE VITARTE, LIMA – 2025", para ostentar el título académico de Licenciatura en Psicología.

En ese sentido, le agradeceré que me brinde las facilidades que el caso amerita para realizar la presente investigación, con previa coordinación y su autorización, para cumplir con la evaluación de las pruebas psicológicas antes señaladas, considerando un tiempo de 30 minutos como máximo para el desarrollo de la evaluación. Asimismo, solicitó se me brinde las facilidades del caso.

Sin otro asunto particular, me despido de usted renovándole mi especial consideración y respeto.


Josep GUTIERRES ESPINOZA
DNI: 45622905
Cel: 974602531


Carlos Javier CASTILLO ROJAS
CORONEL PNP
DIRECTOR (E) DE OPERACIONES ESPECIALES PNP

Anexo 6: Informe de Turnitin del Asesor



19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwienner.edu.pe	6%
2	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-10-20	3%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-06-28	<1%
4	Trabajos entregados	uwienner on 2025-05-16	<1%
5	Internet	hdl.handle.net	<1%
6	Trabajos entregados	uwienner on 2023-01-22	<1%
7	Internet	repositorio.lamolina.edu.pe	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-13	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Nacional Mayor de San Marcos on 2025-01-09	<1%
10	Internet	repositorio.urp.edu.pe	<1%
11	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	<1%