

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



TESIS

**“Clima laboral y bienestar psicológico del personal policial de
comisaría PNP Independencia del distrito de Independencia
Provincia y Departamento de Lima 2021”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR: Mayhuasca Mayorca, Rolando

ASESOR: Malpartida Repetto, José Luis

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología Organizacional
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Psicología

Disciplina: Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas mentales)

D

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de licenciado en psicología

Código del Programa: P34

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46264416

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22486072

Grado/Título: Magister en administración de la educación

Código ORCID: 0000-0001-5160-6887

H

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Barrueta Santillan, Mercedes Vilma	Magister en psicología educativa	22503206	0000-0003-3880-5624
2	Rojas Pardo, Yenny Primitiva	Maestra en administración de la educación	20025314	0000-0003-1136-7580
3	Diestro Caloretti, Karina Vanessa	Maestra en administración de la educación	25769441	0000-0002-0497-1889



Facultad de Ciencias de la Salud

Programa Académico Profesional de Psicología

"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:00 A.M horas del día 28 del mes de febrero del año dos mil veintitrés, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- MG. MERCEDES VILMA BARRUETA SANTILLAN PRESIDENTA
- MG. YENNY PRIMITIVA ROJAS PARDO SECRETARIA
- MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI VOCAL
- **ASESOR DE TESIS. MG. JOSE LUIS MALPARTIDA REPETTO**

Nombrados mediante Resolución N° 198-2023-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. "CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL POLICIAL DE COMISARIA PNP INDEPENDENCIA DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE LIMA 2021"; Presentado por el Bachiller en Psicología, Sr. MAYHUASCA MAYORCA, Rolando, para optar el Título Profesional de LICENCIADO EN PSICOLOGÍA.

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

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar

y (a) Aprobado por Unanimidad con el calificador declarándolo cuantitativo de 17 y cualitativo de Muy Buena


Siendo las 12:05 Horas del día 28 del mes de Febrero del año 2023, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



MG. MERCEDES VILMA BARRUETA SANTILLAN
PRESIDENTA



MG. YENNY PRIMITIVA ROJAS PARDO
SECRETARIA



MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI
VOCAL



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD


Yo, José Luis Malpartida Repetto, asesor(a) del PA de Psicología y designado(a) mediante documento: **Resolución N° 094-2020-D-FCS-UDH** del (los) estudiante(s) Rolando MAYHUASCA MAYORCA de la investigación titulada "CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL POLICIAL QUE LABORA EN LA COMISARIA PNP INDEPENDENCIA DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE LIMA 2022"

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 14.% verificable en el reporte final post sustentación del análisis de originalidad mediante el Software Antiplagio Turnitin.

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

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

Huánuco, 09 de marzo de .2023


Mag. José Luis Malpartida Repetto
PSICOPEDAGOGO
C.Psic.P. N° 4919

DNI: 22486072

CODIGO ORCID 0000-0001-5160-6887


Tercera entrega post sustentacion.

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%	13%	3%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	kupdf.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador Trabajo del estudiante	1%
7	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	static1.squarespace.com Fuente de Internet	



Mag. José Luis Malpartida Repetto
PSICOPEDAGOGO
C.Psic.P. N° 4919

DNI: 22486072

CODIGO ORCID 0000-0001-5160-6887

DEDICATORIA

En primer lugar, mi Tesis está dedicado al Creador que por su infinita bondad activo la luz en mis ojos, permitiéndome llegar a esta etapa tan relevante en mi desarrollo académico. Dedico también a mis ascendientes, quienes han sido la base fundamental de mi desarrollo inicial en casa, inculcándome buenas costumbres y ética, muy a pesar de las limitaciones económicas y de formación que ostentaban, así como otras circunstancias por temas laborales. A mi hijo Declan que, aunque por su corta edad no podría comprender la importancia de este trabajo, es uno de mis motivos más importantes para seguir desarrollándome académicamente. A mis hermanos, sobrinos y demás familiares involucrados en mi entorno más cercano, son quienes me han permitido vivir diferentes episodios valiosos durante mi evolución académica. Por último, para todos los individuos que de alguna forma han mostrado una amistad sincera con mi persona lo cual me ha permitido implícitamente enfrentar con optimismo las múltiples dificultades de la vida y lograr una de mis metas, el presente trabajo.

EL AUTOR

AGRADECIMIENTO

En todos los casos me quedaré corto al expresar mi agradecimiento a quienes me han brindado su granito de arena en la materialización de este trabajo; pero, debo reconocer el esencial aporte de mis progenitores que desde el inicio de mi vida me inculcaron buenos valores, entre ellos las desmedidas ganas de superación, lo que me ha permitido culminar mi formación académica superior en la presente carrera.

En ese mismo sentido, estoy profundamente agradecido con todos a quienes considero familiares y amistades que de alguna manera su existencia me ha permitido formar un ser humano que aun a pesar de los errores ha sabido seguir adelante. Mi intención es ser aquella persona que modele su inspiración y sirva en algo mi aporte para su formación académica.

De la misma manera, el reconocimiento a mi Docente asignado para dirigir el presente trabajo, así como mis Jurados Revisores; por ellos y sus recomendaciones he logrado finalizar con éxito la presente tesis. Hacer presente también a mis Catedráticos y todos los profesionales que a lo largo de mi formación me han brindado su conocimiento y han logrado que recopile cuantiosa información teórica y práctica sobre la carrera, mejorando académicamente y como ser humano, puesto que sus enseñanzas han permitido mi satisfacción, siendo fruto del mismo, el trabajo finalizado.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	16
1.3. OBJETIVOS	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	18
CAPITULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	20
2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES	21
2.2. BASES TEÓRICAS.....	22
2.2.1. CLIMA LABORAL	22
2.2.2. DIMENSIONES DEL CLIMA LABORAL	23
2.2.3. IMPORTANCIA DEL CLIMA LABORAL	25
2.2.4. BIENESTAR PSICOLÓGICO	25
2.2.5. DIMENSIONES DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO	26

2.2.6.	POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ	26
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	28
2.3.1.	CLIMA LABORAL	28
2.3.2.	REALIZACIÓN PERSONAL	28
2.3.3.	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	29
2.3.4.	SUPERVISIÓN	29
2.3.5.	COMUNICACIÓN	29
2.3.6.	CONDICIONES LABORALES	29
2.3.7.	BIENESTAR PSICOLÓGICO	29
2.3.8.	DOMINIO DEL ENTORNO	29
2.3.9.	PROPÓSITO DE VIDA.....	29
2.3.10.	AUTOACEPTACIÓN	30
2.3.11.	AUTONOMÍA.....	30
2.4.	HIPÓTESIS	30
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	30
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	30
2.5.	VARIABLES	31
2.5.1.	VARIABLE 1	31
2.5.2.	VARIABLE 2	31
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	32
CAPÍTULO III.....		33
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		33
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	33
3.1.1.	ENFOQUE.....	33
3.1.2.	DISEÑO.....	33
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	34
3.2.1.	POBLACIÓN.....	34
3.2.2.	MUESTRA	34
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS ...	34
3.3.1.	INSTRUMENTO N° 1: ESCALA DE CLIMA LABORAL.....	35
3.3.2.	INSTRUMENTO N° 2: ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO	36
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	37

CAPITULO IV.....	38
RESULTADOS.....	38
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	38
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS ..	44
CAPÍTULO V.....	47
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	47
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
ANEXOS.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadístico de fiabilidad – Alfa de Cronbach para clima laboral.....	35
Tabla 2 Fiabilidad del Cuestionario de clima labora.....	36
Tabla 3 Fiabilidad del Cuestionario de bienestar psicológico	36
Tabla 4 Coeficiente de correlaciona Alfa para cada sub escala y total de bienestar psicológico	37
Tabla 5 Frecuencias y porcentajes de la variable Clima laboral	38
Tabla 6 Frecuencias y porcentajes de la variable Bienestar psicológico	39
Tabla 7 Frecuencias y porcentajes de la dimensión Dominio del entorno ...	40
Tabla 8 Frecuencias y porcentajes de la dimensión Propósito de vida.....	41
Tabla 9 Frecuencias y porcentajes de la dimensión Autoaceptación.....	42
Tabla 10 Frecuencias y porcentajes de la dimensión Autonomía	43
Tabla 11 Prueba de normalidad.....	44
Tabla 12 Correlación entre Clima laboral y Bienestar psicológico	44
Tabla 13 Correlación entre Clima laboral y Dominio del entorno	45
Tabla 14 Correlación entre Clima laboral y Propósito de vida	45
Tabla 15 Correlación entre Clima laboral y Autoaceptación	46
Tabla 16 Correlación entre el clima laboral y la autonomía	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de la correlación de variables.....	33
Figura 2 Frecuencias y porcentajes de la variable Clima laboral	38
Figura 3 Frecuencias y porcentajes de la variable Bienestar psicológico	39
Figura 4 Frecuencias y porcentajes de la dimensión Dominio del entorno ..	40
Figura 5 Frecuencias y porcentajes de la dimensión Propósito de vida	41
Figura 6 Frecuencias y porcentajes de la dimensión Autoaceptación	42
Figura 7 Frecuencias y porcentajes de la dimensión Autonomía.....	43

RESUMEN

Objetivo: determinar la relación del clima laboral y el bienestar psicológico en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022. **Método:** Investigación cuantitativa, no experimental, descriptiva, transversal y correlacional. Se consideró como muestra a 164 empleados, de un total poblacional de 285; mientras que los instrumentos considerados fueron dos cuestionarios. **Resultados:** El clima laboral se encontró en el nivel: bajo (72.2%), moderado (20%) y alto (7.8%); mientras que el bienestar psicológico se encontró en el nivel: bajo (91.1%), moderado (7.8%) y alto (1.1%). **Conclusión:** La relación hallada entre las dos variables fue media, positiva y significativa ($\rho = 0.287$; $p = 0.006$).

Palabras clave: Clima, labor, bienestar, psicológico, personal policial.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between work environment and psychological well-being among police personnel working at the PNP Independencia Police Station, period 2022. **Method:** Quantitative, non-experimental, descriptive, cross-sectional and correlational research. A sample of 164 employees was considered, out of a total population of 285; while the instruments considered were two questionnaires. **Results:** Work climate was found to be low (72.2%), moderate (20%) and high (7.8%); while psychological well-being was found to be low (91.1%), moderate (7.8%) and high (1.1%). **Conclusion:** The relationship found between the two variables was medium, positive and significant ($\rho = 0.287$; $p = 0.006$).

Keywords: Climate, work, well-being, psychological, police personnel.

INTRODUCCIÓN

Se propuso como finalidad determinar la relación del clima laboral y el bienestar psicológico en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022. La realización de este estudio se basó en el siguiente esquema.

En el primer capítulo, se planteó la problemática; se definieron los problemas y los objetivos; además, se justificó el estudio, se mencionaron las limitaciones y se estableció la viabilidad.

En el segundo capítulo, se analizó exhaustivamente los antecedentes, luego se abordaron teorías y se definieron términos para comprender de mejor manera el estudio

En el tercer capítulo, se precisa la metodología (enfoque, diseño, tipo), se definieron a los participantes, se describieron los instrumentos y se establecieron los pasos seguidos durante el análisis de la data.

Luego, en el cuarto capítulo se describen los resultados descriptivos y relacionales. Luego, estos resultados son discutidos en el capítulo quinto para luego concluir el trabajo. Al finalizar, se presentan las recomendaciones, las referencias y los anexos..

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El clima laboral es un elemento importante cuando se trata del bienestar de los trabajadores, pues influye en su comportamiento dentro de la organización en la que se desempeña. Al respecto, Villota y Cabrera (2015) mencionan que este ambiente resulta de cómo se perciben distintos factores y cómo se definen las propiedades estructurales y las características de los individuos. Por tanto, la actitud de las personas hacia todos los aspectos de su trabajo, reflejando así la vida interna en la compañía, incide en cómo se identifican y comprometen los integrantes con la empresa, así como en sus interacciones formales e informales..

A nivel internacional, el Instituto Great Place to Work (2011, citado en Huaripoma y Rosado, 2018) evaluó varias cuestiones de la vida laboral en cuarenta países para determinar el clima de negocios. Los expertos de la agencia señalan que un buen ambiente de trabajo orienta a los empleados hacia lograr objetivos generales de la compañía, mientras que un mal ambiente de trabajo puede perturbar el ambiente y crear situaciones conflictivas que resulten en un rendimiento bajo.

A partir de ello, se desprende cuán importante es el clima laboral cuando se trata del bienestar psicológico y del buen desempeño organizacional. Precisamente, estudios internacionales, como el de Castilla et al. (2018), mencionan que el abordaje del clima laboral en las áreas de gestión pública en Colombia proviene de la importancia que se le da al crecimiento personal de los profesionales, lo que involucra una mayor eficiencia y productividad al momento de llevar a cabo sus actividades. Por lo mismo, las repercusiones del clima laboral en el bienestar psicológico afectan el comportamiento de los colaboradores con su entorno familiar y social.

A nivel nacional, en Perú, Felipe et al. (2018) señala que estudiar el clima laboral es importante porque existe una necesidad de comprender los factores

que intervienen en la confianza individual en los ambientes laborales, como condición que se necesita durante la obtención de la calidad de procesos de cambio, logrando una eficiencia mayor. Mientras tanto, Bollet et al. (2018) mencionan que debe entenderse lo diverso que es la fuerza laboral en la estación naval de Pucallpa para mejorar la productividad y calidad, fundamentándose en estudiar el clima laboral, como factor que condiciona la conducta organizacional y la satisfacción laboral.

Más aún, Cieza y Rivadeneira (2019) observaron que los trabajadores del sector del transporte mencionaron índices de angustia psicológica debido a relaciones poco confiables con los compañeros de trabajo, cargas de trabajo excesivas, percepciones negativas de las condiciones de trabajo y alta rotación, que se consideraron sin importancia. Así, determinaron que el elemento humano en la organización se ve afectado por la estrecha relación entre el ambiente de trabajo y la salud mental de empleados. Esto se debe a que los más bajos niveles de bienestar psicológico, material, profesional y relacional con una pareja dañarán en gran medida el compromiso laboral, la autorrealización percibida, la comunicación, la supervisión y las relaciones laborales.

Mientras tanto, en Lima, Huaripoma y Rosado (2018) establecen que son muchos los problemas que repercuten sobre el clima laboral y el desempeño laboral, siendo las problemáticas principales aquellas que se asocian con las limitaciones de las situaciones laborales como la promoción, la jerarquía organizacional y la falta de compromiso, de recompensas, incentivos y bonificaciones, etc. Estas problemáticas se relacionan con la calidad y cantidad del trabajo que se realiza, malas relaciones mutuas entre empleados con diferentes modos de trabajo, capacitación insuficiente y falta de integración de los empleados; esto es, ambiente de trabajo

Entonces, el clima laboral de la organización, según Villota y Cabrera (2015), modifica la multidimensionalidad organizacional, considerándola como una analogía de la personalidad humana, pero traída a las organizaciones. De esta forma, si el clima de la organización no es saludable, perturbará las relaciones entre los empleados y dificultará la adaptación al entorno externo.

Así, consiste en la percepción de los elementos ambientales percibidos por las diferencias individuales, que siempre influirán en los comportamientos y en el ambiente de trabajo.

La salud mental, por su parte, deriva de las experiencias personales y de la capacidad del individuo para establecer relaciones positiva y tranquilamente con los demás, lo que a su vez puede enriquecer e integrar los conocimientos adquiridos en estas situaciones en la toma de decisiones personales, profesionales y laborales. vida. Así, el bienestar psicológico es visto como una aliada clave en los procesos de cambio que afecta a las relaciones a través de las vivencias individuales que se tienen diariamente mediante su entorno inmediato.

Al respecto, Rozo et al. (2018) señalan que el bienestar psicológico en el sector defensa en Colombia está en nivel bajo debido al estrés del entorno laboral asociado a la naturaleza de su labor. En tal sentido, el bienestar psicológico de un trabajador depende mucho del esquema mental que este posea, es decir, de su bienestar subjetivo, su autoaceptación y satisfacción con la vida. Más aún, Muñoz y Argueta (2017, citado en Rozo et al. 2018) mencionan que la salud y el bienestar es un área poco estudiada cuando se trata de policías en El Salvador.

En este sentido, la comunicación no sólo contribuirá a la consecución de los objetivos marcados por la compañía, sino que también jugará un papel fundamental a la hora de garantizar un buen clima laboral. Para facilitar la comunicación no unidireccional, debiendo ser en tres direcciones. El uso de métodos tradicionales como buzones de sugerencias, boletines y charlas motivacionales puede promover y beneficiarse de un buen ambiente de trabajo, y usar la tecnología puede actualizar estos conceptos creando portales, correos electrónicos, calendarios, eventos en línea y buzones de sugerencias. (Talent Tools Human Systems, 2001).

Una de las mayores debilidades de comunicación es la falta de una estrategia; también lo son los ambientes de trabajo desfavorables y la baja motivación debido a la frustración o las barreras para satisfacer las

necesidades. Además, puede conducir a un bajo rendimiento en los compañeros de trabajo, provocando que sean apáticos, desinteresados, frustrados, hasta el punto de la falta de respeto negativa, la discordia, etc. El rumbo de la investigación en el análisis y las causas de la comunicación se relaciona con la carencia de estrategias comunicativas que permitan crear conocimientos para prevenir, descubrir y solucionar problemas que originan conflictos en las organizaciones.

A nivel local, para lograr interés y viabilidad, lo que se busca es trabajar de manera específica en el contexto problemático existente en la Comisaría PNP Independencia, del distrito de Independencia en la ciudad de Lima; que actualmente pasa por una situación caracterizada por la falta de motivación cuando se realizan las labores profesionales. Asimismo, el servicio brindado en la comisaría se percibe como insuficiente e inseguro debido a la cantidad de muertes o delitos varios cometidos en Independencia.

Pero esta situación se refleja no solo fuera de su unidad, teniendo en cuenta problemas igualmente graves que se presentan en la organización, como el escaso respeto mutuo y una evidente incompreensión, la limitación de tareas materiales adecuadas para el desempeño de sus funciones, condiciones de trabajo completamente degradadas, burocracia abierta, apoyo limitado y poco presupuesto para mejorar sus instalaciones, etc. (Perú 21, 2016). Todas estas situaciones generan problemas internos entre los policías, lo que hace que se dude de su valor institucional y se les niegue el fácil acceso a herramientas y accesorios útiles para el trabajo por parte del Estado, creando un clima laboral desfavorable.

Se necesita identificar cómo se fortalecería el valor institucional, lo cual traería beneficios para la imagen de la PNP ante la institución. Sin embargo, algo más importante aún es procurar el bienestar psicológico de los policías que, ante tantas circunstancias negativas, su carácter y valor como profesional de la seguridad ciudadana se han visto flaqueadas. Castro (2009) en el comentario final de su investigación señala que las investigaciones, recientes para ese momento, indicaban que el bienestar psicológico no solo resulta de distintas variables psicológicas; por el contrario, con esta se puede

predecir la salud física, la longevidad de una persona, el tipo de relaciones interpersonales que esta ha de tener y cuál es el grado de funcionamiento psicológico de las personas, buscando desde luego que sea el óptimo (pág. 63). Es por ello que surge la importancia de reconocer si efectivamente un buen clima laboral se asocia con el bienestar psicológico que se pretende alcanzar en las comisarías, en este caso, el de Independencia, Lima, 2022.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación del clima laboral y el bienestar psicológico en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿Cuál es la relación del clima laboral y el dominio del entorno en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022?
2. ¿Cuál es la relación del clima laboral y el propósito de vida en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022?
3. ¿Cuál es la relación del clima laboral y la autoaceptación en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022?
4. ¿Cuál es la relación del clima laboral y la autonomía de sí en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación del clima laboral y el bienestar psicológico en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar la relación del clima laboral y el dominio del entorno en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.
2. Establecer si el clima laboral se relaciona con el propósito de vida en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.
3. Resolver si el clima laboral se relación con la autoaceptación en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.
4. Diagnosticar si el clima laboral se relaciona con la autonomía del personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Se justificó teóricamente, ya que como resultado de esta investigación se obtuvieron importantes conclusiones teóricas que han de ser útiles para posteriores investigaciones para que así el conocimiento científico siga en marcha. Se tiene que aclarar que los resultados de la investigación estuvieron enfocados en la realidad limitada de los efectivos policiales.

Se justificó de manera metodológica ya que la presente investigación es altamente replicable para otras poblaciones similares que necesiten ser investigadas, resaltando así la practicidad de estas. Se tiene que considerar que esta investigación manifestó por sus antecedentes que va a ser necesario

su réplica en otras poblaciones similares. Se tiene que extender la investigación a otros contextos, con la finalidad de enriquecer la investigación y posteriormente poder hacer un metaanálisis con los resultados.

Se justificó de manera práctica ya que se notó que la calidad de condiciones de la PNP debe estar sujetas a la mejora continua para que los que cuidan de la comunidad puedan tener las mejores condiciones posibles para ejercer a plenitud su trabajo, dado que el presente trabajo busca dar información para esto, se considera altamente pertinente.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Se limitó en la escasez de estudios antecedentes que desarrollen las variables de investigación en una población similar como los miembros de la PNP, ya que se trabajó únicamente con una comisaría elegida al azar. Además, la recolección de datos se vio limitada por la pandemia de Covid 19.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La viabilidad se refiere a la cualidad de un proyecto, como en este caso, de tener las posibilidades de llevarse a cabo o concretarse gracias a sus características o circunstancias. Por ello, la presente investigación es considerada viable, porque a pesar de las condiciones dadas al recoger datos, se pudo obtener la información requerida por vía web. Desde la perspectiva económica se considera viable dado que está financiado en su totalidad, y explicado en el capítulo correspondiente.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Benavides et al. (2020) se propusieron identificar cómo se percibe el bienestar psicológico del personal policial de la Costa Caribe colombiana, relacionándolo con diversos factores. El método del estudio corresponde a un análisis descriptivo. Los resultados de este estudio sobre una población tan distinta como los policías que trabajan en el Caribe sugieren que el nivel de percepción del bienestar mental está en rango medio a alto, las estrategias que necesitan ser mejoradas son una prioridad. Las puntuaciones obtenidas, especialmente en relación con la percepción de prosperidad o satisfacción en el trabajo de la subescala, analizan en qué aspectos de los valores extremos de la subescala están representados.

Por otro lado, Coca y Thomas (2017) se propusieron objetivo testear si la SEPRO, DSO y DIBIPO cumplen fielmente con las obligaciones que estipula la LGPRLT. En este trabajo se siguió un método cuantitativo. Se concluyó que la LGPRLT estipula que es responsabilidad de los empleadores diseñar y ejecutar la programación y destinar los recursos necesarios para su implementación. De hecho, el programa es un texto de gran complejidad que incluye la evaluación, seguimiento, identificación y control continuo de los riesgos laborales e identifica los lugares de trabajo que son riesgosos para los trabajadores y su salud.

Chuquimia (2017) se propuso identificar la relación existente entre Clima Organizacional y el Síndrome de Burnout en el personal policial de Homicidios de La Paz. Su método fue de investigación es *ex post facto*, de corte transversal. En base a los resultados, el autor concluyó que el clima organizacional no es considerado por el público en general de sus

empleados como muy favorable para desarrollar su labor óptimamente. De ello, se deduce que la instalación no proporciona a sus empleados un entorno de trabajo que pueda motivarlos a hacer su trabajo. Asimismo, concluyó que las políticas internas no son suficientes para lograr una mejor productividad de los empleados.

Por su lado, Perez (2016) se propuso identificar cómo afecta el clima organizacional en el desarrollo de actividades en una comisaría de Arauca. Estudio cuantitativo, descriptivo y transversal. Se concluye que, en las relaciones interpersonales, no hay indiferencia entre los colegas mientras escuchan y apoyan puntos de vista. Asimismo, consideran los comentarios y sugerencias que hacen. La comunicación jefe-subordinados es buena, lo que significa que los empleados aportan opiniones que son apoyadas por el jefe. Las preocupaciones de la policía sobre los beneficios para la salud de la instalación son obvias, porque dicen que no se sienten satisfechos y, a menudo, no las conocen. El personal posee un puesto de trabajo adecuado para desarrollar sus funciones diarias. En la comisaría de Arauca, la policía dice que sus instalaciones ofrecen seguridad laboral. Asimismo, la gran mayoría se encuentran en las oficinas por sus competencias y esta actuación profesional es necesaria para mantener este puesto.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Respecto a trabajos realizados en Perú, Marquina (2016) se propuso diseñar comunicativo para la Comandancia Rural PNP Otuzco, que se fundamente en fortalecer el valor institucional de los policías. Investigación no experimental, cuantitativa, descriptiva y básica. Se concluye que el ambiente de trabajo en el Comando Rural PNP Otuzco identificó un ambiente de trabajo de nivel medio a bajo, según encuesta aplicada, y reconoció la memoria de los valores institucionales regidos por el D. L. 1148, que se imparte en las escuelas técnicas secundarias. Por tanto, el autor concluyó que al diseñar estrategias de comunicación se debe prestar atención a: resaltar el valor institucional de la PNP; enfatizar en los canales comunicativos y en el mensaje que se transmite.

Además de ello, se deben crear condiciones para integrar al personal, fortaleciendo su compromiso institucional.

Mientras tanto, Torres (2019) se propuso identificar cómo se relacionan el clima laboral y talento humano en una comisaría de Trujillo. Investigación, correlacional, cuantitativa y descriptiva. Asimismo, el autor consideró como muestra poblacional a 30 efectivos, mientras que los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios. En sus resultados, el autor evidenció que el clima laboral se hallaba en los niveles: malo (30%), regular (20%), bueno (26.7%) y excelente (23.3%); mientras que el talento humano se encontró en el nivel: malo (36.7%), regular (16.7%), bueno (26.7%) y excelente (20%). Al finalizar, el autor concluyó con la existencia de una relación alta y significativa ($\rho = 0.72$) entre las variables.

En tanto, Palacios (2018) se propuso determinar los niveles de clima laboral del personal policial en Tumbes. Investigación descriptiva, cuantitativa, transversal, descriptiva y no experimental. Asimismo, el autor consideró como muestra a 62 efectivos, de un total poblacional de; mientras que el instrumento empleado fue un cuestionario. En sus resultados, el autor evidenció que la autorrealización se halló en los niveles: medio (37%) y favorable (29%); el involucramiento laboral se encuentra en el nivel: medio (48%) y favorable (35%); la supervisión se halló en los niveles: favorable (44%) y medio (29%); la comunicación se halló en: medio (45%) y favorable (27%); y las condiciones laborales se hallaron en los niveles: favorable (39%) y medio (37%). Al finalizar, el autor concluyó que el clima laboral se halló en los niveles: medio (50%) y favorable (27%).

2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES

Huaripoma (2018) se propuso identificar cómo se relacionan el clima laboral y el desempeño laboral en el personal de una entidad pública. Investigación cuantitativa, no experimental, descriptiva, transversal y correlacional. Asimismo, el autor consideró como muestra

a 164 empleados, de un total poblacional de 285; mientras que los instrumentos considerados fueron dos cuestionarios. En sus resultados, el autor halló asociaciones entre iniciativa y realización personal ($\rho = 0.365$); la calidad con las condiciones laborales ($\rho = 0.607$) y relación interpersonal con comunicación ($\rho = 0.28$); todas ellas significativas. Al finalizar, el autor concluye con la existencia de una relación significativa y positiva alta entre las variables ($\rho = 0.648$; $p = 0.000$).

Por su lado, Martínez (2021) se propuso identificar cómo se asocian el clima organizacional y estrés laboral en una comisaría limeña. Investigación cuantitativa, no experimental, descriptiva, transversal y correlacional. Asimismo, el autor consideró como muestra a 150 empleados, de un total poblacional de 217; mientras que los instrumentos considerados fueron dos cuestionarios. El autor evidenció que el clima organizacional se encuentra en el nivel moderado (55%); mientras que el estrés fue percibido en un porcentaje considerable de los efectivos (48%). Al finalizar, el autor halló una relación inversa y significativa entre las variables analizadas ($\rho = -0.521$; $p = 0.000$).

Por último, Gallardo (2019) se propuso relacionar bienestar psicológico y cómo afrontan el estrés los efectivos policiales. Investigación transversal, aplicada, correlacional, no experimental y cuantitativa. El autor concluyó que los estilos de afrontamiento se relacionaron con el bienestar psicológico, fundamentándose en la asociación entre las variables de esta segunda.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CLIMA LABORAL

Liket (1967) afirma que el comportamiento laboral es producto del comportamiento de los administrativos y las condiciones de la organización percibida por los miembros, en base a esto, que la percepción será la que determine la reacción. En adición, el autor, señala que hay tres tipos de variable que define la naturaleza de una organización. La primera de estas son las variables causales que

determinan los resultados que una organización y también el sentido de evolución organizacional. Las variables independientes que están predispuestos a tener alguna modificación que proviene de la organización a los responsables son las que están incluidas. La segunda de estas es las variables intermediarias: “Estas variables reflejan el estado interno y la salud de una empresa, por ejemplo, las motivaciones, las actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones, etc.”. Luego, se tiene a las variables finales “Son las variables dependientes que resultan del efecto conjunto de los dos precedentes. Estas variables reflejan los resultados obtenidos por la organización; son, por ejemplo, la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y pérdidas”. Es la interacción y combinación de estas lo que permite determinar el clima organizacional; el primer tipo es el denominado *clima cerrado*, el cual se caracteriza por tener un sistema muy autoritario; el segundo tipo es, por el contrario, denominado *clima abierto*, el cual corresponde un sistema muy participativo.

Silva (1992) argumenta que el clima laboral es un factor que el individuo percibe de una entidad, esta cumple con el rol de ser una variable que el sistema posee, viéndose desde diversas perspectivas.

Para Goncalves (1997), se concibe como las percepciones que el empleado posee con respecto a procesos y estructuras de la organización que repercuten directa o indirectamente el cómo se comportan las personas a nivel organizacional.

Chiavenato (2000) sostiene que son los objetivos y fines de la organización en el contexto de la forma en que se estructura a sí misma y sus actividades. La estructura organizacional es el modo en que está dispuesta la organización para el ejercicio de la autoridad.

2.2.2. DIMENSIONES DEL CLIMA LABORAL

Se tiene que iniciar desde la premisa que ya diferentes autores han realizado una serie de definiciones con respecto a lo que son las dimensiones del clima laboral. Por lo cual, es necesario hacer una

recopilación de estas fuentes para poder entender en principio como es que esta se dimensiona, logrando de esta manera encontrar aquellas que son las más empleadas y lograr de esta manera construir un camino hacia el consenso.

Bordas (2016) sistematiza ocho dimensiones las cuales son: autonomía, nivel en que los colaboradores de una organización se sienten capaces de tomar decisiones y solucionar problemáticas sin que se consulte de manera detallada a sus superiores cada movimiento realizado, básicamente es el grado en que se anima a los trabajadores a poder tener la libertad autosuficiencia; cooperación y apoyo, nivel en que los pertenecientes perciben un ambiente de apoyo, compañerismo cordialidad; reconocimiento, nivel en que los colaboradores perciben que reciben un adecuado reconocimiento por su labor y aporte a la empresa; organización y estructura, percepción de los trabajadores sobre lo bien organizado y coordinado se encuentra los procesos de trabajo en la empresa; innovación, grado de percepción de la receptividad que tiene la organización con respecto a las ideas innovadoras aceptando los riesgos que estas suponen; transparencia y equidad, se refiere a la perceptibilidad de los colaboradores con respecto a la calidad, equidad y no arbitrariedad de las prácticas y procesos de la organización; motivación, se refiere a cómo perciben los empleados la motivación del buen desempeño, la producción destacada para que de esta manera se genere compromiso con la labor realizada; liderazgo, modo en que se percibe a los directivos y líderes con respecto a su comportamiento.

En este caso, se consideró a Rojas (2018) puesto que ha sido dirigida a una población similar a la tratada en esta investigación. Él cual dimensiona la variable en 5 dimensiones las cuales también se han subdividido. La primera dimensión es *ambiente físico*, la cual se subdivide en condiciones de ruido, espacio físico, instalaciones o, calor y contaminación y máquinas; en segundo lugar, está la dimensión, *estructura*, la cual se subdivide en tamaño de la organización y estructura formal; en tercer lugar, está la dimensión *ambiente social*, la cual se

subdivide en conflictos interpersonales, compañerismo y comunicaciones; en cuarto lugar, está la dimensión, *personales* que se subdivide aptitudes, actitudes, motivaciones y expectativas; por último se tiene a la dimensión *comportamiento organizacional*, subdividiéndose en rotación (externa) de personal, tensiones, productividad, estrés y ausentismo. Se tiene que tomar en cuenta que las dimensiones planteadas aquí son las que han de determinar los instrumentos a aplicar.

2.2.3. IMPORTANCIA DEL CLIMA LABORAL

Govea et al. (2012) concluyen que “el clima laboral se relaciona estrechamente con el comportamiento de los empleados, así como en su conducta afectando directamente su comportamiento y por consecuencia su desempeño laboral”. Silva et al. (2018) concluyen en su investigación, de manera general, que el clima organizacional afecta el desempeño laboral, debido al bajo nivel de confianza que impera a nivel organizacional, la remuneración deficiente, los beneficios inadecuados y además la amplia inestabilidad laboral hacen.

Varela et al. (2013) afirman la importancia y pertinencia para todas las organizaciones, pues que estas buscan de manera continua el que se mejore el ambiente organizacional, para aumentar la productividad, teniendo en especial consideración el recurso humano dado que una persona que se siente bien consigo mismo y con lo que le rodea en su trabajo es la que más eficiente ha de ser al momento de laborar.

2.2.4. BIENESTAR PSICOLÓGICO

Moreta et al. (2017) señalan que el BP está centrado en el cómo se desarrolla una persona, el estilo para afrontar desafíos de gran importancia, además del afán y el esfuerzo que se invierte en conseguir sus metas, los resultados de los objetivos positivos. Bajo el modelo eudaimónico, se concibe que las personas se esfuerzan al realizar sus actividades. Se tiene que tomar en cuenta que bajo estas premisas un modelo teórico del BP se han de manifestar la presencia de seis componentes: la auto aceptación; el dominio del entorno; el propósito en

la vida; el crecimiento personal; las relaciones positivas y la autonomía. El autor también recopila información que manifiesta que los altos niveles de BP en las personas se manifiestan en que estas son más coherentes con sus necesidades personales, intereses y valores.

2.2.5. DIMENSIONES DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO

Sandoval et al. (2017) señala que en 1989 fue desarrollado un modelo por Carol Ryff. La estructura consiste en 6 dimensiones las cuales son: auto aceptación, está relacionada con la capacidad de cada persona a evaluarse a sí misma dándose una valoración positiva; relaciones positivas, tiene que ver con la creencia de la existencia de confianza, calidez, empáticas e intimidad, lo que se ha de evaluar en este aspecto es cuán capaz es uno para establecer relaciones sociales de confianza y calidez; dominio del entorno, tiene que ver con la habilidad de elección de entornos que los que sean favorables para sí mismo, se evalúa cómo se percibe el control del medio; autonomía, una persona autónoma puede sobrellevar la presión social y es capaz de regular su comportamiento, en esto se evalúa la cuán capaz es de sostener su individualidad a pesar de los diferentes contextos que se le puedan presentar; propósito en la vida, que se refiere a la capacidad para establecerse metas claras; por último el crecimiento personal, se relaciona con el funcionamiento positivo óptimo requiere del desarrollo de potenciar las capacidades individuales para lograr crecer como persona y de esta manera llegar al máximo de sus capacidades, se evalúa midiendo que tanto el individuo logra generar condiciones para desarrollar sus potencialidades y busca el continuo desarrollo personal.

2.2.6. POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

Es una institución estatal que busca mantener, garantizar y restaurar el orden interno, brindar protección y asistencia a las personas y comunidades, garantizar que se cumpla la ley y la seguridad de la propiedad estatal y privada, investigar, prevenir y combatir las infracciones; controlar y vigilar las fronteras; para defender a las

comunidades y personas para lograr que se desarrollen plenamente en la cultura de paz (Policía Nacional del Perú, 2019)

Sobre la base del funcionamiento de la PNP se señala que:

“La Policía Nacional del Perú es una institución del Estado con calidad de órgano ejecutor, que depende del Ministerio del Interior; con competencia administrativa y autonomía operativa para el ejercicio de la función policial en todo el territorio nacional, en el marco de lo previsto en el artículo 166° de la Constitución Política del Perú y en el Decreto Legislativo N° 1267 y sus modificatorias. Es profesional, técnica, jerarquizada, no deliberante, disciplinada y subordinada al poder constitucional; y se deben al cumplimiento de la Ley, el Orden y la Seguridad en toda la República. Participa en el sistema de defensa nacional y defensa civil; así como, coadyuva en el desarrollo económico y social del país” (p. 3).

En esta misma Ley se establece una serie de parámetros para la Región Policial Lima.

“La Región Policial Lima es un órgano desconcentrado de carácter técnico y operativo; cuya demarcación territorial se encuentra constituida por el ámbito geográfico del departamento de Lima, con excepción de la Provincia Constitucional del Callao y es responsable de ejecutar y materializar de manera oportuna las estrategias policiales en el marco de los Planes Generales de Operaciones diseñadas para prevenir y combatir la delincuencia en sus diversas modalidades; así como, garantizar el cumplimiento de las leyes, el orden interno, orden público y la seguridad ciudadana, en el ámbito territorial de su competencia. Depende de la Sub Dirección General y se encuentra a cargo de un Oficial General de Armas de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad, en el grado de General” (p. 99).

Se tiene que considerar que la PNP funciona mediante comisarias, las cuales también están estandarizadas en la ley expuesta al inicio de esta sección.

“Las Comisariías son órganos desconcentrados y constituyen la célula básica desconcentrada de la organización de la Policía Nacional del Perú; responsable de planificar, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar las actividades y operaciones policiales relacionadas con la prevención, orden, seguridad e investigación y denuncia de las faltas y delitos, en el marco de la lucha contra la delincuencia común y la seguridad ciudadana, relacionados al delito de lesiones leves y delito de exposición a peligro o abandono de personas en peligro, en sus diversas modalidades sin subsecuente muerte; delito de lesiones culposas; delito de atentados contra la patria potestad; delito de coacción; delito de violación de domicilio; delito de atentado contra la libertad de trabajo y asociación; delito de conducción en estado de ebriedad o drogadicción; delito de manipulación en estado de ebriedad o drogadicción; delito de hurto simple y de usurpación del tipo básico; delito de abigeato, y el delito de daño simple; actuando para ello bajo la conducción jurídica del fiscal; de conformidad con la normativa sobre la materia” (p. 106).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. CLIMA LABORAL

Según Palma (2004), incluye el entorno, las condiciones y las influencias en el trabajo y en el lugar de trabajo que afectan a un empleado. En salud ocupacional, se refiere al ambiente de trabajo físico (factores físicos, biológicos, químicos y ergonómicos en el trabajo) y psicosocial (organización del trabajo, relaciones interindividuales en el trabajo, cultura laboral, seguridad laboral, etc.).

2.3.2. REALIZACIÓN PERSONAL

Es el crecimiento y desarrollo del propio potencial y la conciencia de un propósito más allá de uno mismo. Una persona que se involucra en actividades de autoconciencia y autoexploración en un esfuerzo por comprender su potencial y participar en actividades que son apropiadas para sus habilidades y deseos (Palma, 2004).

2.3.3. INVOLUCRAMIENTO LABORAL

El grado con que una persona se involucra y compromete con la organización, cumpliendo y desarrollando sus actividades (Palma, 2004).

2.3.4. SUPERVISIÓN

La actividad/acción de observar a una persona o actividad, asegurándose de que una actividad sea realizada de forma correcta y segura, cumpliendo con los requisitos y plazos. (Palma, 2004).

2.3.5. COMUNICACIÓN

El proceso y la manera de transmitir información de un individuo a otro, a través del intercambio de un mensaje procesado de acuerdo con las reglas de un código común determinado (Palma, 2004).

2.3.6. CONDICIONES LABORALES

Se reconoce que la institución brinda elementos económicos, sociales, psicológicos y materiales que se necesitan para cumplir con las labores que se encomiendan (Palma, 2004).

2.3.7. BIENESTAR PSICOLÓGICO

González et al. (2016) lo definen como los comportamientos aprendidos predominantemente la autopercepción que se ocupa de los sentimientos, que surgen de la chispa e interpretación subjetiva y expresión de emociones que pueden persistir durante mucho tiempo.

2.3.8. DOMINIO DEL ENTORNO

Rosa et al (2015) lo definen como cuán capaz es una persona de dominar el contexto en el cual se encuentra, utilizando de forma efectiva todo aquello que se le otorga.

2.3.9. PROPÓSITO DE VIDA

Rosa et al (2015) lo asocian con la creencia que poseen las personas de los propósitos y significados de la vida.

2.3.10. AUTOACEPTACIÓN

Rosa et al (2015) explican que es la forma de evaluar positivamente tanto el presente como el pasado de una persona.

2.3.11. AUTONOMÍA

Rosa et al (2015) explican que se asocia con la independencia y autodeterminación de los sujetos.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H1: Existe una relación significativa entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.

H0: No existe una relación significativa entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H1: Existe una relación significativa entre el clima laboral y el dominio del entorno en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.

H0: No existe una relación significativa entre el clima laboral y el dominio del entorno en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.

H1: Existe una relación significativa entre el clima laboral y el propósito de vida en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.

H0: No existe una relación significativa entre el clima laboral y el propósito de vida en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.

H1: Existe una relación significativa entre el clima laboral y la Auto-aceptación en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.

H0: No existe una relación significativa entre el clima laboral y la Auto-aceptación en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.

H1: Existe una relación significativa entre el clima laboral y la autonomía en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.

H0: No existe una relación significativa entre el clima laboral y la autonomía en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Clima Laboral

2.5.2. VARIABLE 2

Bienestar Psicológico

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Ítems	Índices
Clima laboral	Realización personal	Desarrollo personal	Nivel bajo 18-60 Nivel moderado 61-70 Nivel alto 71-80
		Desarrollo profesional	
	Involucramiento laboral	Identificación con los valores de la empresa	
		Compromiso con la empresa	
	Supervisión	Apoyo en las funciones	
		Reportes	
Comunicación	Comunicación a todo nivel		
Condiciones laborales	Comunicación con los clientes		
	Elementos económicos		
		Elementos materiales	
Bienestar psicológico	Dominio del entorno	Cantidad de reactivos	Nivel bajo 18 a 76
		5	
	Propósito de vida	4	Nivel moderado 77-90
	Auto-aceptación	5	
Autonomía	3	Nivel alto 91 a 106	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo fue básico, ya que pretende brindar datos de manera teórica, que se puedan utilizar posteriormente para brindar soluciones a problemáticas percibidas en las variables (Valderrama y Jaimes, 2019).

3.1.1. ENFOQUE

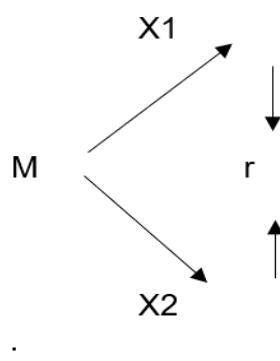
El enfoque fue cuantitativo, debido a que recolecta datos para comprobar diversas hipótesis, basándose para ello en la estadística y los números, probando teorías y estableciendo pautas de comportamiento (Hernández et al., 2014).

3.1.2. DISEÑO

El diseño fue no experimental. Estos son realizados sin que se manipulen las variables, observando los fenómenos naturalmente (Hernández et al., 2014). Específicamente un estudio transeccional pues se recopilan datos en un solo momento.

Según Valderrama y Jaimes (2019), el nivel fue correlacional. Este se enfoca en conocer mediante datos numericos la relación entre variables, fundamentándose en hipotesis correlacionales.

Figura 1
Diagrama de la correlación de variables



M = muestra

X1 = clima laboral

X2 = bienestar psicológico

r = relación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Se consideró como población a 126 miembros del personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia.

3.2.2. MUESTRA

Se consideró como muestra a 92 miembros del personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia. Para este estudio se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia ya que no toda la muestra fue de fácil acceso para obtener los datos requeridos (Hernández et al., 2014).

Criterios de inclusión

- Personal policial que firme el consentimiento informado
- Personal policial que accede a participar en la investigación

Criterios de exclusión

- Personal policial que no firme el consentimiento informado
- Personal policial que no accedan a participar en la investigación

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica: Se empleó la encuesta, que corresponde a una técnica empleada en estudios cuantitativos, debido a que facilita la obtención de información sobre las variables empleando un número determinado de cuestiones (Valderrama y Jaimes, 2019).

3.3.1. INSTRUMENTO N° 1: ESCALA DE CLIMA LABORAL

Se siguió la encuesta adaptada en la tesis de Westfalia (2020) dado que su población es similar a la que se plantea para la presente investigación. En este caso, todas las afirmaciones fueron positivas y se entiende que, entre mayor puntaje obtenido, mejor clima laboral existente. Para la validación “se empleó el instrumento de Criterio de Jueces dirigido a profesionales con más de 10 años de experiencia, lo que ayudo a estructurar los cuestionarios y encontrar la relación de las dos variables de estudio” (2020, pág. 33).

Tabla 1

Estadístico de fiabilidad – Alfa de Cronbach para clima laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.803	0.795	16

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Nombre: Cuestionario de Clima Laboral CL-SPC

Autor: Sonia Palma Carrillo

Procedencia: Lima

Administración: Individual

Medio de validación: Sonia Palma Carrillo

Cantidad de ítems: 16 Co

Confiabilidad: Alfa de Cronbach 0.803.

F Validez: V Aiken 0.91.

Rango de aplicación: Colaboradores operativos con dependencia laboral

Duración: 5 a 10 minutos

Lugar: Universidad Ricardo Palma

Año y país: 2004

Tabla 2*Fiabilidad del Cuestionario de clima labora*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	16

3.3.2. INSTRUMENTO N° 2: ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Se empleó esta encuesta por el hecho de que es más escueto que las versiones comunes que miden esta variable, tomando en cuenta que las personas a quienes se les evaluó estuvieron en horarios de labores, pues se buscó que esta investigación sea en la mayor medida lo más breve posible.

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Nombre: Cuestionario de Bienestar Psicológico

Autor: Ryff (1995)

Adaptación al español: Cruz (2010)

Administración: Individual

Medio de validación: Cruz

Cantidad de ítems: 17

Confiabilidad: Alfa de Cronbach 0.863

Duración: 5 a 10 minutos

Tabla 3*Fiabilidad del Cuestionario de bienestar psicológico*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,766	17

Tabla 4*Coefficiente de correlaciona Alfa para cada sub escala y total de bienestar psicológico*

Subescalas de versión	Cantidad de reactivos	Alfa
Dominio del entorno	5	0.829
Propósito de vida	4	0.806
Auto-aceptación	5	0.716
Autonomía	3	0.580
Total	17	0.863

El instrumento fue una escala tipo Likert que va de 1 a 6. En base a esto, si la puntuación aumenta, el sujeto experimentará un mayor bienestar psicológico. Se tuvo que tomar en cuenta que no todos los ítems son positivos, sino que los ítems 5, 6, 7, 10, 11, 15 y 16 tienen que estar evaluados de manera negativa, restando al puntaje final. Nótese que el puntaje se debió duplicar y una vez obtenido el resultado, fueron establecidas tres categorías para bienestar psicológico: bajo (puntaje entre 18 y 76), moderado (puntaje entre 77 y 90) y alto (puntaje entre 91 y 106).

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La data obtenida fue tabulada en una tabla Excel para realizar un análisis posterior con el programa SPSS 25 IBM mediante la prueba de correlación de Spearman y de esta manera obtener los resultados para la comprobación de la hipótesis.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

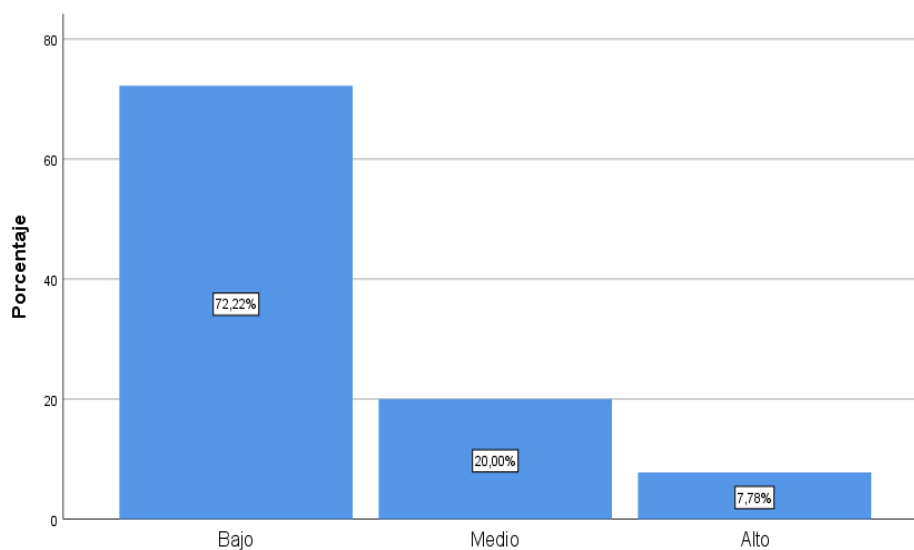
Tabla 5

Frecuencias y porcentajes de la variable Clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	65	72,2
Moderado	18	20,0
Alto	7	7,8
Total	90	100,0

Figura 2

Frecuencias y porcentajes de la variable Clima laboral



Interpretación

Se observó que el 72.2% del personal policial que participaron en el estudio consideraron que el clima laboral es bajo. Mientras tanto, el 20% consideró que era medio y un 7.8% consideró que era alto.

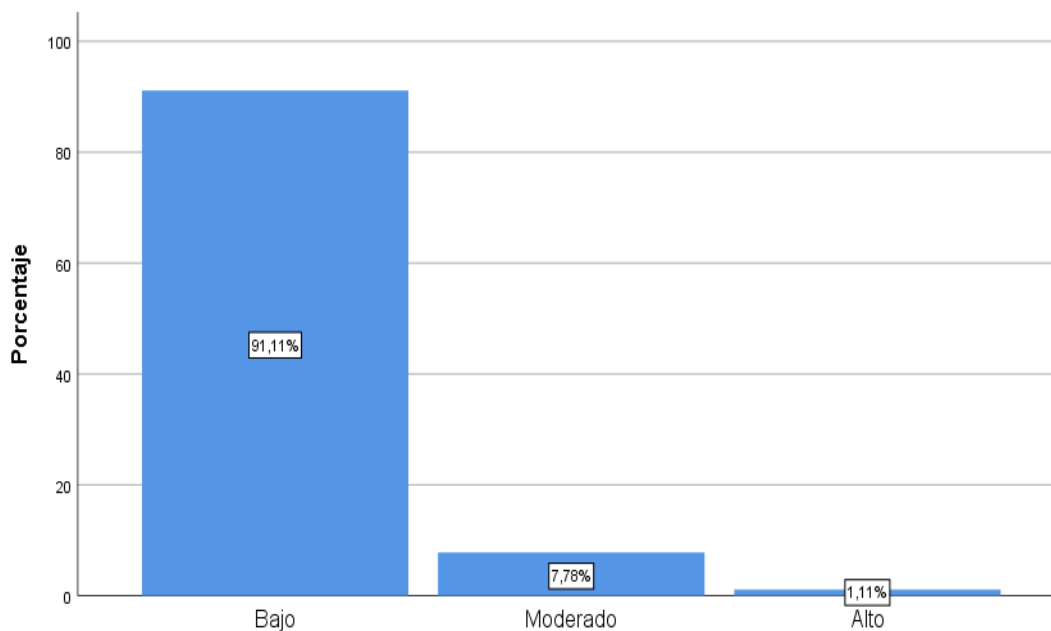
Tabla 6

Frecuencias y porcentajes de la variable Bienestar psicológico

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	82	91,1
Moderado	7	7,8
Alto	1	1,1
Total	90	100,0

Figura 3

Frecuencias y porcentajes de la variable Bienestar psicológico

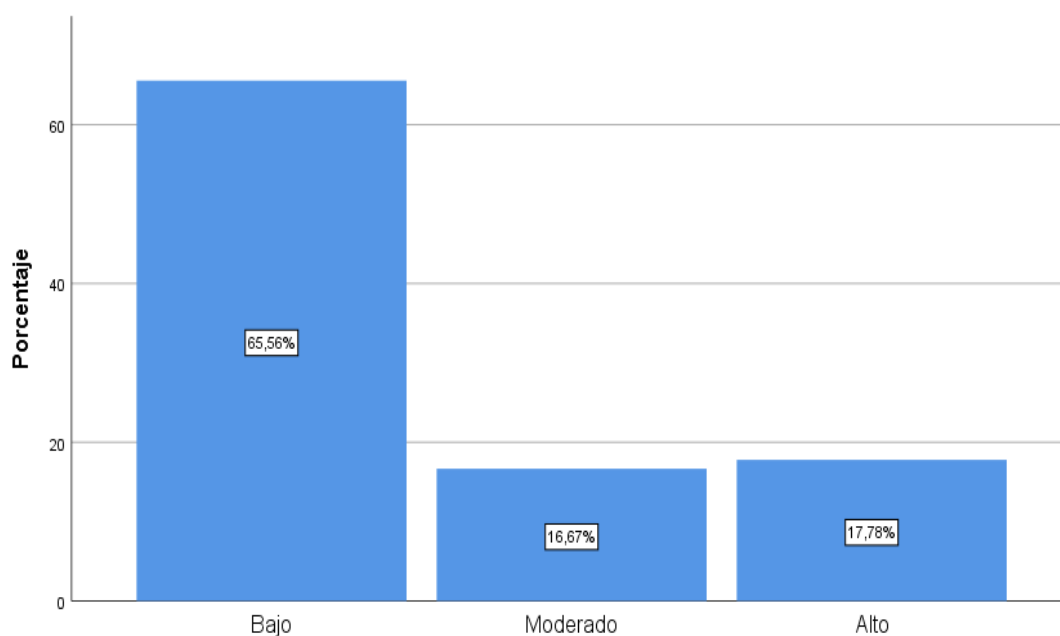


Interpretación

Se observó que el 91.1% del personal policial que participaron en el estudio consideró que nivel del bienestar psicológico es bajo. Mientras tanto, el 7.8% mencionó que se encontraba en un nivel moderado y el 1.1% se encontraba en nivel alto.

Tabla 7*Frecuencias y porcentajes de la dimensión Dominio del entorno*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	59	65,6
Moderado	15	16,7
Alto	16	17,8
Total	90	100,0

Figura 4*Frecuencias y porcentajes de la dimensión Dominio del entorno*

Interpretación

Se observó que el 65.6% del personal policial que participaron en la investigación consideró que se encontraba en un nivel bajo del dominio del entorno. Mientras tanto, el otro 16.7% consideró encontrarse en el nivel moderado y un 17.8% en un nivel alto.

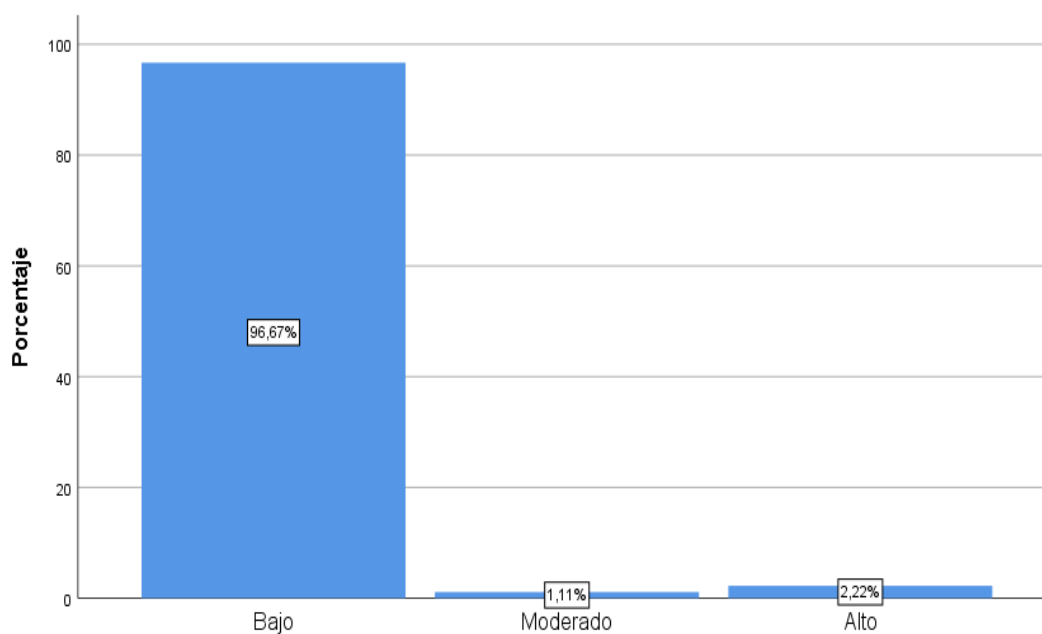
Tabla 8

Frecuencias y porcentajes de la dimensión Propósito de vida

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	87	96,7
Moderado	1	1,1
Alto	2	2,2
Total	90	100,0

Figura 5

Frecuencias y porcentajes de la dimensión Propósito de vida

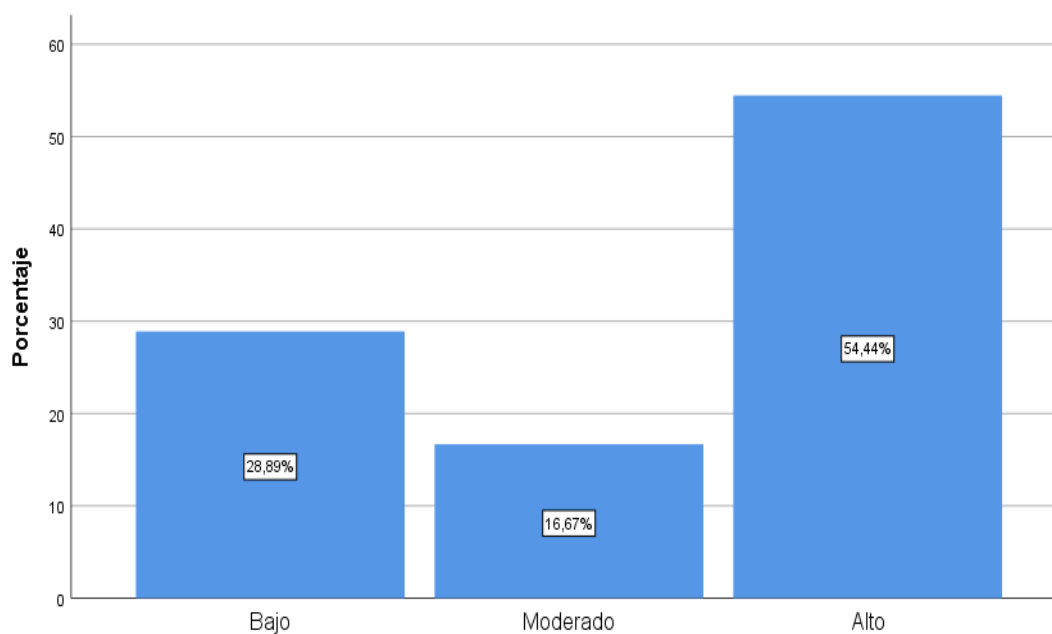


Interpretación

Se observó que el 96.7% del personal policial que participaron en la investigación consideró que su propósito de vida se encuentra en un nivel bajo. Mientras que el 1.1% consideró que se encontraba en un nivel moderado y el otro 2.2% se encontraba en un nivel alto.

Tabla 9*Frecuencias y porcentajes de la dimensión Autoaceptación*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	26	28,9
Moderado	15	16,7
Alto	49	54,4
Total	90	100,0

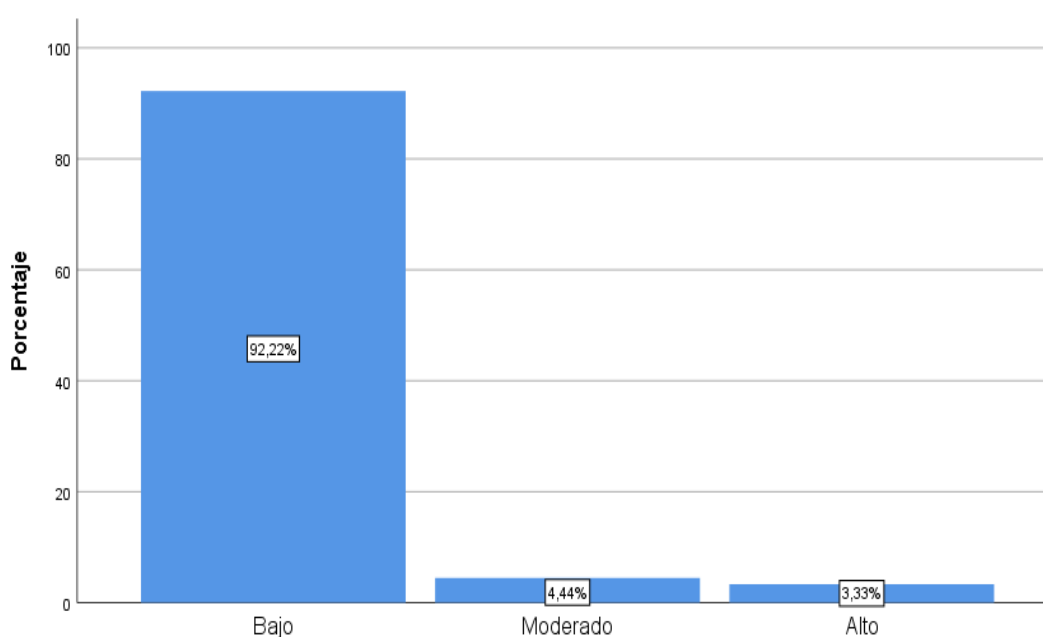
Figura 6*Frecuencias y porcentajes de la dimensión Autoaceptación*

Interpretación

Se observó que el 54.4% del personal policial que participaron en la investigación consideró que su nivel de autoaceptación fue alto. Mientras tanto, el 28.9% consideró que su nivel de autoaceptación era bajo y el 16.7% consideró que su nivel era moderado.

Tabla 10*Frecuencias y porcentajes de la dimensión Autonomía*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	83	92,2
Moderado	4	4,4
Alto	3	3,3
Total	90	100,0

Figura 7*Frecuencias y porcentajes de la dimensión Autonomía*

Interpretación

Se observó que el 92.2% del personal policial que participaron en la investigación consideró que su nivel de autonomía fue bajo. Mientras tanto, el 4.4% consideró que su nivel de autonomía era moderado y el 3.3% consideró que su nivel era alto.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 11

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,438	90	,000
Bienestar psicológico	,528	90	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Se observa un p - valor para las dos variables de 0.000 ($p < 0.05$). Asimismo, la prueba que se utilizó fue Kolmogorov-Smirnov debido a que los participantes fueron superiores a 50. Debido a esto, la distribución hallada fue no normal; por tal motivo, los estadísticos empleados fueron no paramétricos durante el análisis de las variables.

Tabla 12

Correlación entre Clima laboral y Bienestar psicológico

n=90	Bienestar psicológico	
Clima laboral	Rho de Spearman	0.287
	p	0.006

Interpretación

Se evidencia que el p - valor fue 0.006 ($p < 0.05$); debido a ello, se señaló que el clima laboral se relaciona con el bienestar psicológico en los miembros del personal policial de Independencia, durante el año 2022. Además, la asociación existente fue positiva media ($\rho = 0,287$) entre el clima laboral y el bienestar psicológico.

Tabla 13*Correlación entre Clima laboral y Dominio del entorno*

n=90		Dominio del entorno
Clima laboral	Rho de Spearman	0.236
	p	0.025

Interpretación

Se evidencia que el p - valor fue 0.025 ($p < 0.05$); debido a ello, se señaló que el clima laboral se relaciona con dominio del entorno en los miembros del personal policial de Independencia, durante el año 2022. Además, la asociación existente fue positiva media ($\rho = 0,236$) entre el clima laboral y el dominio del entorno.

Tabla 14*Correlación entre Clima laboral y Propósito de vida*

n=90		Propósito de vida
Clima laboral	Rho de Spearman	0.179
	p	0.091

Interpretación

Se evidencia que el p - valor fue de 0.091, es decir, es mayor al alfa ($0.091 > 0.05$); debido a ello, se señaló que el clima laboral no se relaciona con el propósito de vida en los miembros del personal de Independencia, durante el año 2022.

Tabla 15
Correlación entre Clima laboral y Autoaceptación

n=90		Autoaceptación
Clima laboral	Rho de Spearman	0.211
	p	0.046

Interpretación

Se evidencia que el p - valor fue 0.046 ($p < 0.05$); debido a ello, se señaló que el clima laboral se relaciona con la autoconcepción en los miembros del personal policial de Independencia, durante el año 2022. Además, la asociación existente fue positiva media ($\rho = 0,211$) entre el clima laboral y la autoaceptación.

Tabla 16
Correlación entre el clima laboral y la autonomía

n=90		Autonomía
Clima laboral	Rho de Spearman	0.270
	p	0.010

Interpretación

Se evidencia que el p - valor fue 0.010 ($p < 0.05$); debido a ello, se señaló que el clima laboral se relaciona con la autonomía en los miembros del personal policial de Independencia, durante el año 2022. Además, la asociación existente fue positiva media ($\rho = 0,270$) entre el clima laboral y la autonomía.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación estudió la relación entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, durante el periodo 2022. Por ello, se recolectaron datos mediante cuestionarios que permitieron determinar que el 72.2% de los miembros del personal policial consideró que el clima laboral es bajo (tabla 3) y el 91.1% de ellos consideró que el bienestar psicológico fue bajo (tabla 4).

Dichos hallazgos son relevantes debido a que clima laboral es una propiedad que el individuo percibe de la organización, se establece como las percepciones que el empleado tiene con respecto a la organización que repercuten directamente o indirectamente el cómo se comportan dentro de la organización, es decir, se trata del ambiente que es percibido y producido por el trabajador determinado por la interacción con sus compañeros, el cual orienta la actitud, la percepción, participación, paralelamente influyen en el comportamiento, la satisfacción y la motivación del empleado (Silva, 1992; Goncalves, 1997; Méndez, 2006). En ese sentido, se ve asociado al desarrollo de la persona en su entorno, el estilo y el modo de afrontar desafíos importantes, además del afán y el esfuerzo que se invierte en conseguir sus metas (Moreta et al., 2017).

Debido a esto, se pudo confirmar la hipótesis general que planteaba que existe una relación significativa entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal policial. Al respecto, los resultados del estudio revelaron una relación media y positiva entre bienestar psicológico y clima laboral ($r = 0.287$; $p = 0.006$) (tabla 10). Entonces, se desprende que los trabajadores que perciban un buen clima laboral gozarán de bienestar psicológico, viéndose reflejado en el desempeño de sus actividades como trabajador.

De tal manera, los datos encontrados se asemejan a los presentados por Huaripoma (2018), quien halló una relación significativa entre el clima y el desempeño laboral en trabajadores CAS. Además, en el caso del personal

policial, si se va más allá de lo mencionado, un clima laboral hostil influirá en sus niveles de estrés, tal como se señala en el estudio de Gallardo (2019), que analiza los diferentes estilos de estrés en relación al bienestar psicológico. Sobre todo, se debe considerar que el clima laboral en este rubro se encuentra en niveles no óptimos, tal como indica Palacios (2018), quien revela que el 50% de la fuerza policial participante de su estudio se encontraba en un ambiente de trabajo promedio.

Por otro lado, el presente estudio confirmó la primera hipótesis específica que planteaba que existe una relación significativa entre el clima laboral y el dominio del entorno en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022. Basándose en la evidencia estadística ($\rho = 0.236$; $p = 0.025$), la asociación hallada fue positiva y media (tabla 11).

Lo que se sustentó en lo planteado por Sandoval et al. (2017), quien explica que el dominio del entorno se asocia con la habilidad de elegir o crear entornos que los que sean favorables para sí mismo, se evalúa la percepción de control del medio; al igual que define Rosa et al. (2015), quienes refieren que se trata de todo lo relacionado con el control del ambiente en el cual una persona se desarrolla y a utilizar de manera efectiva las oportunidades brindadas y, en este caso, el 65.6% de los miembros del personal policial que participó en la investigación consideró que se encontraba en un nivel bajo del dominio del entorno (tabla 5).

Seguidamente, se buscó confirmar la segunda hipótesis específica que planteaba que existe una relación significativa entre el clima laboral y el propósito de vida en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022. Los hallazgos encontrados indicaron que el p - valor fue de 0.091, es decir, es mayor al alfa ($0.091 > 0.05$); debido a ello, se señaló que el clima laboral no se relaciona con el propósito de vida en los miembros del personal policial encuestado (tabla 12).

Al respecto, Sandoval et al. (2017) menciona que el propósito de vida se refiere a las capacidades individuales para establecerse objetivos claros y tener la capacidad de esclarecer sus metas, evaluando lo capaz que es una

persona para obtener lo que desea, al igual que Rosa et al. (2015), que explican que se relaciona con la percepción de que la vida posee propósitos y significados y, en el caso de los policías encuestados para la investigación, el 96.7% de los miembros consideró que su propósito de vida se encuentra en un nivel bajo (tabla 6).

A continuación, se confirmó la tercera hipótesis específica que planteaba que existe una relación significativa entre el clima laboral y la autoaceptación en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022. La evidencia estadística ($\rho = 0.211$; $p = 0.046$) confirmó que la asociación hallada fue positiva media y significativa (tabla 13).

Al respecto, se sabe que la autoaceptación es la evaluación positiva presente y pasado del individuo, es decir, está relacionada con la capacidad de cada persona a evaluarse a sí misma valorándose positivamente (Rosa et al., 2015; Sandoval et al., 2017). Entonces, tomando en consideración que el 54.4% de los miembros del personal policial que participó en la investigación consideró que su nivel de autoaceptación fue alto (tabla 7), se cumple lo planteado por Segura y Rojas (2020), quienes hallaron que el nivel de percepción del bienestar mental fue medio a alto, por las puntuaciones que se obtuvieron sobre la percepción de prosperidad o satisfacción en el trabajo.

Finalmente, se confirmó la cuarta hipótesis específica que planteaba que existe una relación significativa entre el clima laboral y la autonomía en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022. La evidencia estadística ($\rho = 0.270$; $p = 0.010$) permitió confirmar que la asociación fue media, positiva y significativa (tabla 14).

Teniendo en cuenta que una persona autónoma resiste de mejor manera la presión social y tienen la capacidad de autorregular su comportamiento, se puede notar la importancia de que un personal policial cuente con la capacidad de sostener su individualidad a pesar de los diferentes contextos que se le puedan presentar y, en este caso, se obtuvo que el 92.2% de los miembros del personal que participó en la investigación consideró que su nivel de autonomía fue bajo (Sandoval et al., 2017). A partir de ello, se establece que

los participantes de la investigación requieren que sus empleadores diseñen estrategias de comunicación que presten atención a resaltar y promover los valores de la PNP; obtener mejoras en la comunicación, y los mensajes que se transmiten; además, mejorar el cómo participan los agentes de policía al tomar decisiones relacionadas con su trabajo, así como crear condiciones que integren al personal y fortalezca su compromiso e identidad institucional (Marquina, 2016).

CONCLUSIONES

En primer lugar, se concluye que existe una correlación positiva media y significativa ($\rho = 0.287$; $p = 0.006$) entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.

En segundo lugar, se concluye que existe una correlación positiva media y significativa ($\rho = 0.236$; $p = 0.025$) entre el clima laboral y el dominio del entorno en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.

En tercer lugar, se concluye que el clima laboral no se relaciona ($p = 0.091$) con el propósito de vida en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.

En tercer lugar, se concluye que existe una correlación positiva media y significativa ($\rho = 0.211$; $p = 0.046$) entre el clima laboral y la autoaceptación en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.

En cuarto lugar, se concluye que existe una correlación positiva media y significativa ($\rho = 0.270$; $p = 0.010$) entre el clima laboral y la autonomía en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.

RECOMENDACIONES

En primer lugar, se recomienda a la institución replicar el estudio en otras comisarías y de esa manera poder establecer un diagnóstico general a nivel distrital o provincial que le permita diseñar y ejecutar un programa que se oriente a mejorar las condiciones laborales del personal policial, de manera que se asegure su bienestar psicológico.

En segundo lugar, se recomienda a los empleadores tomar medidas respecto a las condiciones ofrecidas por el ambiente laboral, ya que se requiere mejoras en asegurándose que el trabajador cuente con todos aquello que se necesita para desempeñar sus actividades, una comunicación asertiva a todo nivel, un liderazgo democrático, además de identificarse y comprometerse con la Comisaría PNP Independencia, de manera que le permitan al personal gozar de bienestar psicológico, a través del dominio de su entorno, el alcance de su propósito de vida y el desempeño de su autonomía, para obtener mejores resultados en sus labores.

En tercer lugar, se recomienda al personal policial tomar medidas para mejorar el clima laboral entre compañeros, como mantener una comunicación asertiva constante, desarrollarse profesionalmente, trabajar en equipo, brindar reportes de las funciones, mantener un compromiso organizacional y poder mejorar su calidad de servicio a fin de seguir aportando a su comunidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benavides, C., Segura, A., & Rojas, L. (2020). Analisis del bienestar psicologico en policias que laboran en la Region Caribe de Colombia. *Revista Logos, Ciencia y Tecnologia*, 8-19. doi:<https://doi.org/10.22335/rict.v12i3.1184>
- Bollet, F., Vargas, J., Turpo, J., Flores, L., & Hilario, J. (2018). Clima laboral y satisfacción laboral del personal de la estación naval de Pucallpaa, 2018. *Revista de Investigación Científica Cultura Viva Amazónica*, 3(2), 51-56.
- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid : UNED. Obtenido de <https://cutt.ly/4jrhmVb>
- Bris, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educación*, 27, 103-117. doi:<https://doi.org/10.5565/rev/educar.251>
- Castilla, M., Granados, J., Rayo, S., Mejia, S., Canedo, N., & Rivera, D. (2018). Bienestar psicológico en la administración pública. En D. Rivera, A. Rozo, & A. Florez, *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos* (págs. 42-66). Cúcuta: Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- Castro Solano, A. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 43-72. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/274/27419066004.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta ed.). Colombia: McGraw Hill.
- Chuquimia, C. (2017). *Clima Organizacional y el Síndrome de Burnout en la División Homicidio de la Fuerza Especial de Lucha Contra el Crimen FELCC Departamental La Paz*. Tesis de grado, Universidad Mayor de San Andrés, La Paz. Obtenido de <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/14913>

- Cieza, L., & Rivadeneira, S. (2019). *Bienestar psicológico y clima laboral en una empresa de transporte*. Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán.
- Coca, C., & Thomas, M. (2017). Bienestar policial: Una mirada a la salud, a la seguridad ocupacional y a la prevención de los riesgos ocupacionales de los policia en El Salvador. *Revista Policia y Seguridad Publica*, 143-225. Obtenido de <https://lamjol.info/index.php/RPSP/article/view/5465>
- DECRETO sUP 194-2002. (2020).
- Decreto Supremo N° 026-2017-IN. (2017). Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú. *Diario Oficial el Peruano*. Obtenido de javascript:pte_js_enviar_Link(13185,'REGLAMENTO DE LA LEY DE LA PNP','https://drive.google.com/open?id=1A5pco4WVHPirMwfdKwKxBxM57lqljvVH%27,%2772&Ver=%27)
- Decreto Supremos 194-2020. (2020). *Dwcreto Supremos que restringe*. Lima: Diario Oficial El Peruano.
- Felipe, G., Aguilar, P., Becerra, A., Lara, D., Jesús, G., & Zavaleta, H. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. *SCIÉENDO*, 21(3), 369-374.
- Gallardo, L. (2019). *Estilos de Afrontamiento del Estres y Bienestar Psicologico en el Departamento de Transito de la PNP Lima 2018*. Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipan, Pimentel. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6763>
- Goncalves, A. P. (1997). Dimensiones del Clima Organizacional. *Sociedad Latino Americana para la calidad (SLC)*. Obtenido de geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html
- González Rivera, J. A., Quintero-Jiménez, N., Veray-Alicea, J., & Rosario-Rodríguez, A. (2016). Adaptación y Validación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en una Muestra de Adultos

Puertorriqueños. *ResearchGate*, 1-14. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/311965604_Adaptacion_y_Validacion_de_la_Escala_de_Bienestar_Psicologico_de_Ryff_en_una_Muestra_de_Adultos_Puertorriquenos

Govea, M. E., Domínguez, M. E., & Agustín, Y. Q. (2012). *Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad*. Artículo, Universidad Autónoma de Tamaulipas, España. Obtenido de <https://www.eumed.net/ce/2012/clima-laboral-empresa-competitividad.zip>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A.

Huaripoma, M., & Rosado, P. (2018). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del Cercado de Lima 2017*. Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola.

Likert, R. (1967). *Los seres humanos en las organizaciones*. New York: MacGraw-Hill.

Marquina, J. (2016). *Análisis del clima laboral en la Comandancia Rural PNP Otuzco y el Diseño de Estrategias comunicacionales basadas en el Fortalecimiento de valores Institucionales orientada a su mejora*. Trujillo: Universidad Privada del Norte.

Martínez Quintana, M. C. (2020). *El clima laboral como factor influyente en la productividad en una empresa de tratamientos térmicos*. Universidad Autónoma de Querétaro, Santiago de Querétaro.

Martinez, E. (2021). *Clima organizacional y estrés laboral en el personal de la dirección de criminalística de la Policía Nacional del Perú, Lima, 2021*. Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú.

Méndez, C. E. (2006). *Clima organizacional en Colombia El IMCOC: Un*

método de análisis para su intervención. Colombia: Centro Editorial Universidad del Rosario. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=qipFxpVbK1AC&printsec=frontcover&dq=Bowers+y+Taylor+clima+laboral+organizacional+libros+virtuales&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjvndX5taPjAhXOjFkKHUguACcQ6AEINjAC#v=onepage&q&f=false>

Moreta, R., Gabior, I., & Barrera, L. (2017). El bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de universitarios ecuatorianos. *Salud & Sociedad*, 172-184. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=439752880005>

Palacios, J. (2018). *Nivel de clima laboral del Personal Policial de la Unidad de Servicios Especiales "USE"- Tumbres*. Tesis de licenciatura, Universidad Católica los Angeles de Chimbote, Piura. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/4644>

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC*. Lima.

Perez, A. (2016). *Análisis del Clima Organizacional en el Comando de Departamento de Policía del Municipio de Arauca*. Arauca: Universidad Cooperativa de Colombia.

Policía Nacional del Perú. (2019). *Misión institucional*. Obtenido de <https://www.policia.gob.pe/home/Nosotros>

Prieto, I. (2019). *El bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima*. Lima: Universidad César Vallejo.

Quiroz, M. (2017). *Clima Laboral y Bienestar Psicológico en Docentes de una Institución Educativa Nacional*. Pimentel: Universidad Señor de Sipan.

Rivera, J. A., Quintero-Jiménez, N., Veray-Alicea, J., & Rosario-Rodríguez, A. (2016). Adaptación y validación de la escala de bienestar psicológico de Ryff en una muestra de adultos puertorriqueños. *Salud y Conducta*

Humana, 3(1), 1-14. Obtenido de https://www.academia.edu/download/59206176/Gonzalez-Rivera__et_al.___201620190510-40256-zwea9j.pdf

Rojas Canchan, I. P. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018*. USMP, Sección de Posgrado, Lima. Obtenido de http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3995/rojas_cip.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rosa Rodríguez, Y., Negrón Cartagena, N., Maldonado Peña, Y., Quiñones Berrios, A., & Toledo-Osorio, N. (2015). Dimensiones de bienestar psicológico y apoyo social percibido con relación al sexo y nivel de estudio en universitarios. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 31-43. Obtenido de [dx.doi.org/10.12804/apl33.01.2015.03](https://doi.org/10.12804/apl33.01.2015.03)

Rozo, A., Serrano, A., & Rivera, D. (2018). Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad de los trabajadores del sector defensa. En D. Rivera, A. Rozo, & A. Florez, *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos* (págs. 215-244). Cúcuta: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

Sandoval Barrientosa, S., Dorner Parisa, A., & Véliz Burgos, A. (2017). Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud. *Investigación en educación médica*, 260-266. doi:<https://doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.004>

Silva Huamantumba, E. J., Silva Huamantumba, G., & Bautista Fasabi, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, región San Martín. *Revistas científicas Universidad Señor de Sipán*, 56-63. Obtenido de <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>

Silva, M. (1992). Hacia una definición comprehensiva de clima organizacional. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 443-451. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2378428>

- Torres, E. (2019). *"Clima Laboral y Talento Humano en la Comisaria PNP Laredo - III Macroregion Policial- La Libertad/Ancash-Trujillo-2017*. Universidad Autónoma de Ica. Ica: Universidad Autónoma de Ica. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/466>
- Valderrama Mendoza, S., & Jaimes Velásquez, C. (2019). *El desarrollo de la tesis*. Lima, Perú: Editorial San Marcos .
- Varela, O., Puhl, S. M., & Izcurdia, M. d. (2013). Clima laboral y mobbing. *Anuario de Investigaciones*, 23-26. Recuperado el 30 de Diciembre de 2020, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3691/369139949055>
- Villota, M., & Cabrera, C. (2015). Clima laboral y engagement: estudio de una organización de San Juan de Pasto. *Revista UNIMAR*, 33(1), 175-188.
- Westfalia, R. (2020). *La relación entre la rotación de personal y el clima laboral del personal operativo en una empresa RETAIL, Lima 2019*. Tesis de licenciatura , Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de ciencias empresariales, Lima.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Mayhuasca Mayorca, R. (2023). *Clima laboral y bienestar psicológico del personal policial de comisaría PNP Independencia del distrito de Independencia Provincia y Departamento de Lima 2021* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXOS 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

AUTOR: ROLANDO MAYHUASCA MAYORCA				
TEMA: CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL POLICIAL QUE LABORA EN LA COMISARÍA PNP INDEPENDENCIA DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE LIMA 2022.				
PREGUNTAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Pregunta principal ¿Cuál es la relación del clima laboral y el bienestar psicológico en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación del clima laboral y el bienestar psicológico en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.</p>	<p>Hipótesis principal H1: Existe una relación significativa entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022. H0: No existe una relación significativa entre el clima laboral y el bienestar psicológico en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.</p>	<p>Variable 1: Clima laboral</p> <p>Dimensiones Realización personal Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: La población estará conformada por 132 miembros del personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia.</p> <p>Muestra: La muestra estará conformada por 92 miembros del personal policial que</p>
<p>Preguntas específicas 1. ¿Cuál es la relación del clima laboral y el dominio del entorno en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022? 2. ¿Cuál es la relación del clima laboral y el propósito de vida en el personal policial que labora en la Comisaría</p>	<p>Objetivos específicos 1. Determinar la relación del clima laboral y el dominio del entorno en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022. 2. Determinar la relación del clima laboral y el propósito de vida en el personal</p>	<p>Hipótesis específicas • H1: Existe una relación significativa entre el clima</p>	<p>Variable 2: Bienestar psicológico</p>	

PNP Independencia, periodo 2022?	policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.	laboral y el dominio del entorno en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022. H0: No existe una relación significativa entre el clima laboral y el dominio del entorno en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.	Dimensiones	labora en la Comisaría PNP Independencia.
3. ¿Cuál es la relación del clima laboral y la Autoaceptación en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022?	3. Determinar la relación del clima laboral y la Autoaceptación en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.	<ul style="list-style-type: none"> H1: Existe una relación significativa entre el clima laboral y el propósito de vida en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022. 	<p>Dominio del Entorno</p> <p>Propósito de Vida</p> <p>Autoaceptación</p> <p>Autonomía</p>	<p>Técnicas e instrumentos:</p> <p>Técnica: Se aplicará como técnica la encuesta; y el instrumento será el cuestionario.</p> <p>Instrumentos: Escala de Clima Laboral (Westfalia, 2020).</p>
4. ¿Cuál es la relación del clima laboral y la autonomía de sí en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022?	4. Determinar la relación del clima laboral y la autonomía de sí en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.	H0: No existe una relación significativa entre el clima laboral y el propósito de vida en el personal policial que labora en la Comisaría		Escala de Bienestar Psicológico Gonzales et al. (2016)

PNP Independencia,
periodo 2022.

- H1: Existe una relación significativa entre el clima laboral y la Autoaceptación en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.

H0: No existe una relación significativa entre el clima laboral y la Autoaceptación en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.

- H1: Existe una relación significativa entre el clima laboral y la autonomía en el personal policial que labora en la Comisaría PNP Independencia, periodo 2022.

H0: No existe una relación significativa entre el clima laboral y la

autonomía en el personal
policial que labora en la
Comisaría PNP
Independencia, periodo
2022.

ANEXO 2

MATRIZ OPERACIONAL

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems	Escala
Clima laboral	La percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea Palma (2004, citado por Westfalia, 2020, pág. 33).	Realización personal	Desarrollo personal	Ordinal
			Desarrollo profesional	
		Involucramiento laboral	Identificación con los valores de la empresa	
			Compromiso con la empresa	
		Supervisión	Apoyo en las funciones	
		Comunicación	Reportes	
			Comunicación a todo nivel	
Comunicación con los clientes				
Condiciones laborales	Elementos económicos			
	Elementos materiales			
Bienestar psicológico	El bienestar, dentro de la psicología positiva, ha sido estudiado desde dos grandes tradiciones: la escuela hedónica y la escuela eudaemónica La primera tradición, la escuela hedónica, ha sido relacionada con el concepto felicidad y vinculada al estudio del	Dominio del Entorno	Cantidad de reactivos	Ordinal
			5	
		Propósito de Vida	4	
		Autoaceptación	5	
		Autonomía	3	

bienestar subjetivo. Y la segunda ha sido relacionada con el desarrollo del potencial humano y vinculada al estudio del bienestar psicológico González et al. (2016, págs. 2, 3)

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Sres.:

Gracias por responder el cuestionario.

Como parte de mi tesis en la universidad de Huánuco estoy realizando una investigación acerca de clima laboral y bienestar psicológico en el personal policial que labora en la comisaría PNP independencia del distrito de independencia, provincia y departamento de Lima 2022. No tardará más de cinco minutos en completarla y será de gran ayuda para mi investigación.

Los datos que en ella se consignen se tratarán de forma anónima. Por favor, marcar con una (X) la que corresponde con su opinión aplicando la siguiente valoración.

N°	PREGUNTAS	Muy aceptable	Aceptable	Regular	Poco aceptable	Inaceptable
1	Indique el grado de satisfacción respecto a la relación del salario que recibe con de acuerdo a su desempeño laboral.	5	4	3	2	1
2	Determine el grado de sus relaciones interpersonales con los supervisores o jefes	5	4	3	2	1
3	Indique el grado de satisfacción ante las actividades que realiza la empresa para promover la cultura organizacional	5	4	3	2	1
4	Indique el grado de impacto de su trabajo con respecto a la la misión y visión de la empresa.	5	4	3	2	1
	De acuerdo a sus expectativas de la labor	5	4	3	2	1

5	que desempeña dentro de la empresa ¿Cómo considera el grado de satisfacción con respecto a la infraestructura, mobiliario, ambiente de descanso y comedores?					
6	Indique el grado de satisfacción con relación a los reconocimientos dados por la empresa. (bonos de alimento, días libres, reconocimientos, etc.)	5	4	3	2	1
7	De acuerdo a sus intereses profesionales dentro de la organización. ¿Podría indicar el grado de satisfacción respecto a la posibilidad de escalar o ser promovido por la empresa?	5	4	3	2	1
8	¿Considera que las herramientas brindadas por las empresas son las adecuadas para desempeñar sus funciones? (Capacitaciones, seminarios, talleres)	5	4	3	2	1
9	Indique que percepción tiene usted en relación con los beneficios laborales y salariales otorgados por la empresa de acuerdo a su desempeño laboral.	5	4	3	2	1
10	Indique el grado de satisfacción con relación con los cursos virtuales gratuitos que brinda la empresa.	5	4	3	2	1
11	Indique el grado de satisfacción respecto a las medidas de seguridad y salud ocupacional ofrecida por la empresa.	5	4	3	2	1
12	¿Cuál es el grado de satisfacción con respecto a los horarios otorgados?	5	4	3	2	1
13	¿Cuál es el grado de satisfacción con respecto a la estabilidad y las condiciones laborales ofrecidas por la empresa?	5	4	3	2	1

14	Indique como considera la relación con sus demás compañeros de trabajo	5	4	3	2	1
15	Indique que percepción tiene con respecto a la relación con las otras áreas que interactúa. (evite calificar su propia área)	5	4	3	2	1
16	¿Qué tan posible usted recomendaría a sus amigos y conocidos trabajar en la empresa?	5	4	3	2	1

ANEXO 4

CUESTIONARIO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Sres.:

Gracias por responder el cuestionario.

Como parte de mi tesis en la Universidad de Huánuco estoy realizando una investigación acerca de CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL POLICIAL QUE LABORA EN LA COMISARÍA PNP INDEPENDENCIA DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE LIMA 2022. No tardará más de cinco minutos en completarla y será de gran ayuda para mi investigación.

PREGUNTAS	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Más o menos en desacuerdo	Más o menos de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. La mayoría de personas me ven como alguien cariñoso/a y afectuoso/a.	1	2	3	4	5	6
2. Cuando miro mi vida pasada, estoy contento/a de cómo me han ido las cosas.	1	2	3	4	5	6
3. Soy bastante bueno/a manejando las muchas responsabilidades de mi vida cotidiana.	1	2	3	4	5	6
4. Me gustan la mayoría de aspectos de mi manera de ser.	1	2	3	4	5	6
5. Las personas con opiniones muy firmes suelen influir en mi manera de pensar.	1	2	3	4	5	6
6. Cuando lo pienso, realmente no veo que haya mejorado mucho como persona con el paso de los años.	1	2	3	4	5	6
7. No tengo claro lo que quiero	1	2	3	4	5	6

conseguir en la vida.						
8. He cometido algunos errores en el pasado, pero creo que al final todo ha sido para bien.	1	2	3	4	5	6
9. Generalmente sé cuidar muy bien de mis asuntos y mis finanzas.	1	2	3	4	5	6
10. Antes solía ponerme metas, pero ahora me parece una pérdida de tiempo.	1	2	3	4	5	6
11. En muchos sentidos, estoy decepcionado/a con lo que he conseguido en la vida.	1	2	3	4	5	6
12. Disfruto haciendo planes de futuro y trabajando para hacerlos realidad.	1	2	3	4	5	6
13. Sé cómo organizar mi tiempo para llevar a cabo todo lo que hay que hacer.	1	2	3	4	5	6
14. Soy una persona activa para llevar a cabo los planes que me trazo.	1	2	3	4	5	6
15. Me cuesta expresar mis propias opiniones cuando se trata de temas polémicos.	1	2	3	4	5	6
16. Cuando mis amigos o mi familia no están de acuerdo con las decisiones que tomo, a menudo las cambio.	1	2	3	4	5	6
17. Mi pasado tiene altibajos, pero en general no lo cambiaría.	1	2	3	4	5	6