

**NOMBRE DEL TRABAJO:**

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD OFICIALES Y SUB OFICIALES DEL POLICLÍNICO POLICIAL DE HUANCAYO 2023

**ASESOR:**

- Mg. Yupanqui Quispe, Maruja

**AUTORES:**

- Bach. Carhuaricra Blas Jorge Luis
- Bach. Vivas Gavino Jessica Nataly

**Reporte de similitud**

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS\_CLIMA\_ORGANIZACIONAL\_SATIS  
FACCIÓN\_OK.docx

RECUENTO DE PALABRAS

**11010 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**64026 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**49 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.3MB**

FECHA DE ENTREGA

**Feb 26, 2024 10:36 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Feb 26, 2024 10:37 AM GMT-5**

● **4% de similitud general**

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

- 4% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN  
TRABAJADORES DE SALUD OFICIALES Y SUB OFICIALES DEL  
POLICLÍNICO POLICIAL DE HUANCAYO 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**AUTORES**

Bach. Carhuaricra Blas, Jorge Luis

Bach. Vivas Gavino, Jessica Nataly

**ASESORA**

Mg. Yupanqui Quispe, Maruja

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Salud Pública y Epidemiología

**HUANCAYO – PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

A nuestros padres por ser siempre fuente de inspiración, su amor y valentía nos animaron a seguir adelante. A nuestra asesora quien con su consejos y sabiduría nos guio durante el desarrollo de nuestra investigación.

**Los autores**

## **AGRADECIMIENTO**

A la universidad, por habernos permitido formarnos en ella, a todas las personas que fueron participes en este proceso ya que fueron responsables de realizar su pequeño aporte, que el día de hoy se ve reflejado en la culminación de nuestro paso por la universidad.

A nuestra asesora por brindarnos su apoyo durante el desarrollo de la investigación y permitirnos cumplir con nuestro objetivo.

Este es un momento muy especial que esperamos perdure en el tiempo, no solo en la mente de las personas a quienes agradecemos, sino también a quienes invirtieron su tiempo para echarle una mirada a nuestra tesis.

**Los autores**

**PÁGINA DE JURADO**

**PRESIDENTE**

Mg. Villegas Felix, Teresa Leonor

**SECRETARIO**

Mg. Hospina De La Calle, Javier Eduardo

**VOCAL**

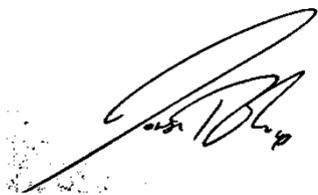
Mg. Yupanqui Quispe, Maruja

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Los Bach. Jorge Luis Carhuaricra Blas con DNI N°73471187 y Bach. Jessica Nataly Vivas Gavino con DNI N° 73135205, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, Escuela Profesional de Enfermería, declaramos bajo juramento que toda la documentación que presentamos es veraz y legítima.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Franklin Roosevelt.

Huancayo, 9 de abril de 2024



---

Bach. Jorge Luis Carhuaricra Blas  
DNI: 73471187



---

Bach. Jessica Nataly Vivas Gavino  
DNI: 73135205

## Índice

Carátula	
Dedicatoria	
Agradecimiento	
Página de jurado	
Declaratoria de autenticidad	
Índice	
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MÉTODO	19
2.1. Tipo y diseño de la investigación	19
2.3. Población, muestra y muestreo	19
2.5. Procedimiento	21
2.6. Método de análisis de datos	21
2.7. Aspectos Éticos	22
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	37

## RESUMEN

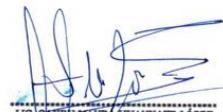
El estudio tuvo como **objetivo** determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023. **Método:** estudio de tipo básico de diseño no experimental, transversal-correlacional, se contó con una población de 116 trabajadores de salud y una muestra de 89 determinada a través del muestreo probabilístico de aleatorio simple, la técnica aplicada para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. **Resultados:** el 39,3% (35) de trabajadores de salud consideran que el clima organizacional es regular y presentan insatisfacción laboral, referente al clima organizacional el 71,9% (64) de los trabajadores de la salud del Policlínico Policial de Huancayo 2023, consideran que el clima organizacional es regular, 28,1% (25) de los trabajadores refieren que el clima organizacional es adecuado; mientras que el 67,4% (60) de los trabajadores presentan insatisfacción laboral y el 32,6% (29) de trabajadores de la salud se sienten medianamente satisfecho. **Conclusión:** Se determinó que existe una relación significativa negativa media entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023 ( $Rho = -0,435$  y  $p < 0,001$ ).

**Palabras Clave:** clima organizacional, satisfacción laboral, trabajador de salud.

## ABSTRACT

The study aimed to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction among official and sub-official healthcare workers at the Police Polyclinic in Huancayo 2023. **Method:** Basic study design of non-experimental, cross-sectional correlational type. The study population comprised 116 healthcare workers, with a sample of 89 determined through simple random probabilistic sampling. The data collection technique employed was the survey, utilizing a questionnaire as the instrument. **Results:** 39.3% (35) of healthcare workers perceive the organizational climate as moderate and report job dissatisfaction. Regarding the organizational climate, 71.9% (64) of the healthcare workers at the Police Polyclinic in Huancayo 2023 consider the organizational climate as moderate, while 28.1% (25) of workers perceive the organizational climate as suitable. Meanwhile, 67.4% (60) of the workers express job dissatisfaction, and 32.6% (29) of healthcare workers feel moderately satisfied. **Conclusion:** It was determined that there is a statistically significant moderate negative relationship between organizational climate and job satisfaction among official and sub-official healthcare workers at the Police Polyclinic in Huancayo 2023 ( $Rho = -0.435$  and  $p < 0.001$ ).

**Key words:** organizational climate, job satisfaction, healthcare worker.



LIC. SANDY HUAYRA HUAYNATE LÓPEZ  
Docente Traductor Inglés  
CENTRO DE IDIOMAS

## **I. INTRODUCCIÓN**

El clima organizacional es el conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables que los trabajadores experimentan con respecto a la cualidad del ambiente laboral, estas actitudes están influenciados por las motivaciones que impulsan a cada individuo a desempeñar sus roles y tareas en la empresa, de esto depende el desempeño laboral (1).

Mientras que la satisfacción laboral es la actitud hacia el trabajo, fundamenta en las creencias y valores que el trabajador forma con respecto a su labor. Estas percepciones son influenciadas por la visión que el trabajador tiene acerca de las condiciones de trabajo, las relaciones con colegas, las oportunidades de desarrollo profesional, la remuneración, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (2).

Podemos afirmar que los elementos que influyen en la satisfacción laboral son el desafío que implica el trabajo, un sistema de recompensas equitativas, un ambiente laboral favorable, el respaldo de colegas y la congruencia entre la personalidad de los empleados y sus puestos de trabajo (3).

Surgen estudios a nivel mundial donde abarcan el bienestar laboral de la población, siendo la investigación desarrollada por Santillano, Joya y De la Cruz (4) en México el 2021 donde evidencian que el 84% de trabajadores de la salud les gusta su trabajo, mientras que el 28,5% indican que la relación entre colegas no es buena, 22% refieren que su ambiente laboral no es adecuado y el 22% están dispuestos a cambiar de trabajo.

Así mismo un estudio desarrollado en la ciudad de Veracruz a trabajadores de la salud evidenció que el 56% perciben que el clima organizacional necesita mejorar, 44% percibe un clima saludable, el 40,7% muestran satisfacción laboral y en el área de asistente medica 10% demostró insatisfacción laboral (5).

Siguiendo con el tema en mención a nivel nacional, el estudio desarrollado en la ciudad de Chota Cajamarca muestra que el 61,3% del personal de salud perciben que debe mejorar el clima organizacional, 36,8% percibe que es saludable y 1,9% no saludable. Por otro lado el 30,3% se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos con su trabajo, solo el 4,5% muestra insatisfacción laboral (6).

Así como también en la ciudad de Lima el 56% del personal de salud indican que el clima organizacional es regular y 24% bueno, en cuanto a la satisfacción laboral el 57,3% se siente medianamente satisfecho y 22,7% satisfecho (7).

En San Martín un estudio realizado el 2021 muestra que el 50,4% de trabajadores asistenciales perciben un clima organizacional medio, 37% desfavorables. A su vez el 49,6% se siente medianamente satisfechos y el 33,6% manifiesta baja satisfacción laboral, Concluyendo así que existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral con correlación de Pearson (0,460) (8).

Otro estudio desarrollado en Tacna en el personal asistencial evidencia que el 72,7% percibe un clima organizacional regular, 15,6% malo y solo el 11,7% califica al clima organizacional como bueno. Así como también el 71,4% muestran satisfacción laboral media, 18,2% satisfacción baja y el 10,4% satisfacción alto (9).

Mientras que en la región Junín, estudios desarrollados recientemente en la ciudad de Huancayo, donde se concluye que el 34% del personal asistencial muestran un nivel regular de satisfacción laboral, 30% indican que es bueno, 16% que el nivel de satisfacción es deficiente (10).

Como también en un hospital de Huancayo el 62,96% del personal de salud indica que el clima organizacional debe mejorar, 26,32% perciben un clima no saludable, además en otro estudio desarrollado en el centro de salud de Concepción el 82,5% consideran que el clima esta por mejorar y 81,7% poseen un nivel medio de satisfacción laboral (11).

No obstante, la insatisfacción laboral contribuye de manera significativa a la disminución de la productividad general de la organización. Esta insatisfacción puede surgir a raíz de una amplia variedad de circunstancias que afectan negativamente a los trabajadores, lo que conlleva a un descontento y el deseo de abandonar su empleo actual (8).

A través de la búsqueda de múltiples referencias bibliográficas se encontraron antecedentes locales los que presentamos a continuación:

Arancibia K. en su estudio titulado determinación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Concepción, Huancayo 2022. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la variable de clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo; la población estuvo constituida por 120 trabajadores de la salud a quienes aplicaron dos cuestionarios previamente validados. Los resultados muestran que el 82,5% de profesionales de la salud indican que el clima organizacional esta por mejorar, mientras que el 81,7% muestran un nivel de satisfacción laboral medio. Concluyendo así que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal

de salud del Centro de Salud Concepción, 2022 con un valor de Rho Spearman = 0,566,  $p = 0,000$  (12).

Orihuela L. y Salas K. en su investigación titulado clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada de Huancayo 2021. Cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral. La metodología aplicada fue de nivel básica, de tipo correlacional y de diseño no experimental, contaron con la participación de 80 trabajadores a quienes aplicaron dos cuestionarios validados. Los resultados evidencian que el 15% de trabajadores considera muy favorable el clima organizacional y el 2,5% muestran satisfacción laboral. Concluyendo que existe una relación directa débil entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores, con un valor de rho de spearman  $r_s = 0,308$  (13).

Ramirez Z. en su trabajo de investigación titulado influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2019. Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería. Fue un estudio descriptivo, transversal prospectiva y correlacional, contó con la participación de 35 enfermeros y técnicos de enfermería a quienes se aplicó la técnica de entrevista. Los resultados muestran que el 83% percibe un clima organizacional medio, 6% clima organizacional alto y 11% percibe un clima bajo. A su vez el 83% del personal de enfermería indican un nivel de satisfacción bajo, 14% satisfacción medio y solo el 3% satisfacción alto. Frente a ello concluye que existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería ( $0,69 > 0,5$ ) (14).

También contamos con antecedentes a nivel nacional donde Mejía K. y Polo H. desarrollaron una investigación titulado clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022. Con el objetivo de conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de salud. El método aplicado fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, contaron con una población de 18 trabajadores de salud; la técnica para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Cuyo resultado evidencia que el 50% de profesionales de la salud muestra una satisfacción laboral moderada, el 44,4% alta y solo el 5,6% satisfacción baja. En cuanto a clima organizacional el 88,9% considera que es favorable y 11,1% desfavorable. Concluyendo que no existe relación significativa entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral con valor de ( $p > 0,05$ ) (15).

Huamán A. y Zegarra S. en su estudio titulado clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de salud que labora en el Hospital Geriátrico PNP San José – Lima, 2022. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y clima organizacional; la metodología de la investigación fue observacional de tipo correlacional y de corte transversal, cuya población estuvo conformada por 114 profesionales de salud. Para el recojo de datos aplicaron como instrumentos dos cuestionarios validados, los resultados encontrados evidencian que existe mayor cantidad de satisfacción en las dimensiones de condiciones de trabajo y reconocimiento-beneficios, y encontró menor satisfacción laboral en la dimensión de desarrollo personal y aspecto salarial. Frente a ello concluyen que no existe relación significativa entre la variable de satisfacción laboral y el clima organizacional ya que se obtuvo un valor de  $p=0,689$  (16).

Estuco W. desarrollo una investigación titulado relación entre clima organizacional y nivel de satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital Ilo año, Arequipa 2021. Con el objetivo de determinar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de la salud; la metodología del estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, de diseño no experimental de corte trasversal; contó con la participación de 80 trabajadores de salud y con una muestra de 66 profesionales a quienes aplicó la encuesta y dos instrumentos previamente validados. Los resultados muestran que el 86% consideran que el clima organizacional es aceptable, 14% considera que es bueno. En tanto el 70% de profesionales de salud muestran satisfacción en su trabajo y 30% se encuentran insatisfechos. Concluyendo que existe relación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral con un valor de coeficiente de correlación de Pearson de 0,709 (17).

Serrato V. desarrolló un estudio titulado clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de la salud en tiempos de pandemia en un hospital de Jaén, Chiclayo 2021. Con el objetivo de determinar la relación que existe entre la variable de clima organizacional y satisfacción laboral en personal de salud. La metodología del estudio fue de enfoque cuantitativo, de nivel básica de tipo descriptivo, de diseño no experimental correlacional. La población estuvo constituida por 320 trabajadores y una muestra de 174 que fue determinada a través del muestreo probabilístico aleatorio simple, la técnica empelada fue la encuesta. Los resultados muestran que el 60,92% considera que el clima organizacional es regular y el 52,87% presenta una satisfacción laboral medio. Concluyendo al respecto que existe una

relación directa entre clima organizacional y satisfacción laboral obteniendo un valor de correlación de Spearman equivalente a 0,575 (18).

Como antecedentes internacionales tenemos a Carrión C. quien desarrollo una investigación titulada clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud Tipo C Ciudad Victoria, Ecuador 2023. Cuyo objetivo fue realizar la medición de clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de salud, la metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo; conto con la participación de 112 trabajadores de salud a quienes aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados evidencian que el 35% de los trabajadores muestran una baja satisfacción a su puesto de trabajo, 35% a las condiciones físicas, 39% al factor de liderazgo, esto afecta directamente a la productividad y el buen desempeño del personal. Concluyendo que es recomendable desarrollar un plan de acciones y estrategias para elevar los niveles de evaluación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal (19).

Por su parte Arévalo J. et al. desarrollaron un trabajo de investigación titulado clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial del Hospital II-E Banda de Shilcayo, México 2021. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre la variable de clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área Asistencial. La metodología aplicada fue de tipo básica descriptiva y no experimental; para la recolección de datos aplicaron la técnica de la encuesta. A través de los resultados dieron a conocer que el 50,4% perciben un clima organizacional medio, el 37% desfavorable; mientras que el 49,6% presentan un nivel medio de satisfacción laboral, el 33,6% baja satisfacción laboral. Concluyendo que existe una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y satisfacción laboral con un valor de Pearson igual a 0,460 (8).

Del Ángel E. et al. desarrollaron una investigación con el título de clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud, México 2020. Con el objetivo de analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud. El método aplicado fue transversal analítico de correlación, contaron con la participación de 182 profesionales de salud. Los resultados muestran que el 56% de trabajadores indican que el clima organizacional debe mejorar, el 40,7% muestran satisfacción laboral y 46,2% se sienten muy satisfechos. Concluyendo al respecto que existe correlación positiva entre la variable de clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de salud ( $r_s=0,205$ ;  $p=0,05$ ) (5).

Se abarca en los enfoques y bases teóricas de las variables en investigación y sus respectivas dimensiones donde el clima organizacional es definido como una variable que refleja las percepciones colectivas de los empleados sobre su entorno laboral. Estas percepciones se construyen a partir del significado que atribuyen a sus experiencias laborales, lo que a su vez impacta en su comportamiento, desempeño y compromiso con la organización, teniendo consecuencias en el rendimiento general de la misma (20).

Un clima favorable es esencial en los departamentos de una organización, porque están interconectados y contribuyen mutuamente para lograr los objetivos de la institución. Cuando alguna parte de la empresa no funciona de manera efectiva, comenzará a afectar los procesos tanto a nivel de producción como emocional, lo que resultará en un clima organizacional insatisfactorio (21).

Algunas de las principales causas de un mal clima organizacional incluyen la comunicación deficiente, un liderazgo ineficaz, la falta de reconocimiento, un ambiente de trabajo tóxico, la carga de trabajo excesiva, la falta de desarrollo profesional, conflictos no resueltos, políticas injustas, falta de equilibrio entre vida laboral y personal. Abordar estas cuestiones es crucial para mejorar la satisfacción y el rendimiento de los empleados, y para cultivar un ambiente de trabajo positivo y productivo (22).

Por su parte un clima organizacional inadecuado puede dar lugar a la desmotivación, baja autoestima, aumento del ausentismo y la rotación de personal, disminución de la productividad, conflictos interpersonales, impacto negativo en la salud mental y física de los empleados, dificultades para atraer talento, menor compromiso organizacional, deterioro de la calidad del trabajo y costos adicionales para la organización. Por ello mejorar el clima laboral es esencial para promover un entorno positivo que beneficie tanto a los empleados como a la organización en general (23).

El clima organizacional abarca dimensiones como el liderazgo que es definida como la habilidad de una persona para inspirar, influir y guiar a otros en un entorno laboral, con el propósito de alcanzar los objetivos y metas de la institución, fomentando el crecimiento y el desarrollo autónomo. Implica también la habilidad de tomar decisiones, comunicarse efectivamente y motivar a las personas para que trabajen juntas de manera armoniosa y enfocada en un solo objetivo (24).

La presencia del liderazgo impulsa de manera significativa el rendimiento y la autoestima, lo que se traduce en mejores relaciones interpersonales, mayor motivación, un sentido de

pertenencia y una comunicación más efectiva; en consecuencia mejora la prestación de servicios, resultando en una mayor calidad de atención para el paciente (25).

En otro punto encontramos a la dimensión de motivación, que es definida como un proceso que activa, orienta, energiza y mantiene las acciones de las personas con fin de alcanzar objetivos predefinidos. El comprender los factores que impulsan el comportamiento humano es fundamental en el entorno laboral, por ello los administradores, a través de la gestión de la motivación y otros métodos, deben influir en estos factores para asegurar el funcionamiento eficiente de su institución y mejorar la satisfacción de los trabajadores (26). Mientras que la dimensión de satisfacción es un estado emocional en el que una persona puede sentirse a gusto, satisfecho o feliz con una situación, un logro o una experiencia, lo que puede derivar de factores personales, profesionales, sociales o emocionales; esto afecta de manera positiva al funcionamiento de la organización (27).

Por consiguiente, la variable de satisfacción laboral se puede definir como el grado de bienestar que un empleado experimenta en relación con su trabajo y desempeño laboral. Este factor desempeña un papel esencial en la consecución de los objetivos estratégicos de la organización y en el aumento de la productividad del empleado, ya que un colaborador satisfecho tiende a ser más eficiente y efectivo en sus responsabilidades laborales (28).

También la satisfacción laboral se describe como una reacción emocional positiva hacia el trabajo, y se sugiere que esta respuesta surge cuando el individuo experimenta un estado emocional positivo, condicionado por el grado en que sus necesidades y expectativas personales son satisfechas en el ámbito laboral (29).

La evaluación de la satisfacción laboral puede llevarse a cabo de manera unidimensional o multidimensional. En el primer enfoque, se valora la satisfacción como una actitud global hacia el trabajo, utilizando una pregunta única que aborda la satisfacción laboral del empleado en términos generales. Por otro lado, el enfoque multidimensional considera diversos factores que se pueden medir para calcular el nivel de satisfacción laboral de un individuo. Aunque difieren en complejidad, ambos enfoques han demostrado ser igualmente válidos (30).

Por otro lado, la insatisfacción laboral puede derivar de diversos factores, como la falta de reconocimiento, carga de trabajo excesiva, falta de oportunidades de desarrollo, un ambiente laboral tóxico, inequidad, comunicación deficiente, inseguridad laboral, desajuste entre habilidades y tareas, falta de equilibrio entre vida laboral y personal, y problemas de

liderazgo. Identificar y abordar estos elementos es crucial para mejorar la satisfacción laboral y fomentar un entorno de trabajo más positivo y productivo (31).

La satisfacción incluye dimensiones como los factores motivadores o intrínsecos son aquellos impulsos que provienen de la propia satisfacción y realización personal que un trabajador obtiene al realizar una tarea o alcanzar un objetivo, independientemente de recompensas externas como dinero o reconocimiento (32).

Estos factores motivacionales producen una satisfacción duradera; el estímulo de estas habilidades impulsa una mayor productividad y calidad en la producción de bienes y servicios, lo que se convierte en un factor clave para lograr un mejor desempeño en el mercado en el que opera la organización; estos factores motivan a las personas a emplear su potencial y a continuar su desarrollo a lo largo de su vida (32).

En otro punto, encontramos a la dimensión de los factores extrínsecos, que se refiere a los incentivos, salarios, condiciones de trabajo, seguridad en el puesto, relaciones con los colegas, motivaciones físicas y ambientales del empleo que impulsan a una persona a realizar una determinada tarea (28).

Este factor se refiere a las medidas diseñadas para evitar la insatisfacción o posibles amenazas al equilibrio en el entorno laboral; no tienen un impacto significativo y duradero en el aumento de la satisfacción de los individuos. Sin embargo, si estos factores están en condiciones deficientes, pueden desencadenar la insatisfacción, por lo que se les denomina "factores de insatisfacción"(33).

La teoría considera para abordar la situación de clima organizacional y satisfacción laboral fue la teoría de las "Necesidades Humanas" de Maslow; es una teoría psicológica que busca entender las motivaciones humanas y las jerarquiza en una estructura de necesidades. La jerarquía de necesidades de Maslow se presenta en forma de una pirámide con cinco niveles, que van desde las necesidades más básicas hasta las más complejas (34).

Donde destaca la necesidad de estima referida a la importancia de ser valorado y reconocido, y es crucial que los líderes y compañeros en el ámbito de la salud brinden apoyo y reconocimiento para promover la satisfacción laboral. Además, las personas buscan alcanzar su máximo potencial y cumplir sus aspiraciones personales y profesionales (necesidades de autorrealización), esto a través de oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento que brinda la organización (35).

Por ello esta teoría ayudará a abordar la problemática actual ya que es relevante para comprender el clima organizacional en el contexto del personal de la salud, además sugiere

que las personas tienen necesidades que deben satisfacer, por ende, es esencial que los profesionales de la salud se sientan parte de un equipo y puedan establecer relaciones positivas con sus colegas para satisfacer su necesidad de afiliación y pertenencia. Si se cuenta con un clima positivo que fomente la seguridad laboral, la afiliación, el reconocimiento y el desarrollo profesional puede aumentar la motivación y la productividad de los profesionales de la salud en el Policlínico Policial de Huancayo.

El problema del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de salud es una cuestión de gran relevancia en el entorno de la atención médica. Se refiere a la percepción y experiencia de los trabajadores del entorno laboral, y cómo esto afecta su bienestar, el desempeño y la calidad de la atención brindada a los usuarios. Muchos entornos de atención médica presentan un clima organizacional deficiente, y el Policlínico Policial de Huancayo no es ajeno a esta situación, en nuestra experiencia se notó un ambiente de trabajo tenso, falta de apoyo de la administración y ausencia de un sentido de comunidad entre los empleados. Además, muchos de los profesionales de la salud se sienten desmotivados, estresados y agotados debido a la falta de oportunidades de desarrollo, participación en la toma de decisiones y la percepción de que su trabajo no es valorado. Esto puede llevar a un alto índice de rotación de personal, lo que a su vez afecta la continuidad y calidad de la atención al paciente. Un clima organizacional negativo y la insatisfacción laboral entre el personal de salud pueden tener un impacto directo en la calidad de la atención que brindan a los pacientes. Es por ello que frente a la situación actual planteamos lo siguiente:

Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023? Y problemas específicos: ¿Cuál es el clima organizacional en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023? y ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023?

La investigación es justificada por conveniencia, debido a que actualmente la insatisfacción surge a raíz de una amplia variedad de circunstancias que afectan y perturban negativamente a los empleados, lo que conlleva un descontento y el deseo de cambiar de puesto o abandonar su empleo actual.

En el marco social, la investigación enmarca un beneficio directo al personal de salud, a los pacientes y al Policlínico Policial de Huancayo.

Como contribución teórica, la investigación actual proporciona información de referencia que puede ser valiosa para futuros estudios, relacionados con la mejora del clima organizacional y satisfacción laboral en entidades de salud. Además, los resultados de esta investigación pueden enriquecer el análisis de investigaciones similares y contribuir al avance del conocimiento en este campo.

En las aplicaciones prácticas, la investigación llevada a cabo posibilita una comprensión más profunda y la posterior mejora del clima organizacional y satisfacción de los empleados, lo que culmina en una atención de alta calidad.

Relevancia metodológica; la investigación sirve como guía metodológica para estudios futuros de similar índole.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023. Objetivos específicos: Identificar el clima organizacional en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023 e identificar el nivel de satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023.

Hipótesis:  $H_1$ : Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023.

$H_0$ : No existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023.

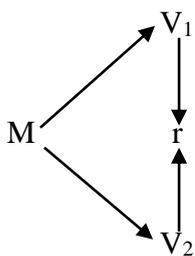
## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de la investigación

Para la investigación se adoptó el enfoque cuantitativo, como método que se fundamenta en la recopilación y examen de datos numéricos y cuantitativos con el propósito de comprender fenómenos, reconocer patrones, identificar relaciones y llegar a conclusiones objetivas (36). El tipo de investigación fue básica, descriptivo correlacional centrada en describir y analizar la relación entre variables proporcionando información importante (37).

Se aplicó un diseño no experimental de corte transversal, porque solo se centró en la observación y descripción de las variables en su entorno natural sin manipulación experimental (38).

Esquema correlacional:



M: trabajadores de salud

V<sub>1</sub>: clima organizacional

r: relación entre variables

V<sub>2</sub>: satisfacción laboral

### 2.2. Operacionalización de Variables (Anexo N° 2)

### 2.3. Población, muestra y muestreo

En el Policlínico Policial de Huancayo que se investiga laboran una población de 116 trabajadores de la Policía Nacional del Perú que laboran en el Policlínico Policial de Huancayo 2023.

Para lo cual se toma el muestreo probabilístico de aleatorio simple, donde la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionada para ser parte del estudio (39).

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

$$n = \frac{116 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 (116-1) + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 89,27$$

Donde:

N= Población (116)

Z = Coeficiente de confianza (1.96)

p = proporción de aceptación (0.5)

q = proporción de rechazo (0.5)

e = Error estándar (0.05)

n = muestra 89

Por ende, la muestra estuvo constituida por 89 trabajadores de la salud del Policlínico Policial de Huancayo 2023.

Criterios de inclusión:

Personal de salud con una antigüedad laboral mayor a 6 meses en Policlínico Policial de Huancayo y quienes acepten voluntariamente ser parte del estudio.

Criterios de exclusión:

Personal de salud que no labora en el Policlínico Policial de Huancayo y todo participante que no desea participar del estudio

#### 2.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos

En este trabajo se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento 2 cuestionarios, para medir la variable de clima organizacional el cuestionario fue elaborado por Guerra B. en el 2022, conformada por 18 preguntas integrada por 3 dimensiones (a) Liderazgo, (b) motivación y (c) satisfacción, las cuales serán valoradas a través de una escala tipo Likert con 5 niveles de respuesta donde 1=nunca, 2=casi nunca, 3=a veces, 4=casi siempre y 5=siempre (40).

El baremo aplicado está en función a lo consolidado por Guerra B.

Clima organizacional	Puntaje
Adecuado	72 - 90
Regular	45- 71
Inadecuado	18- 44

La validez del instrumento fue determinado a través de juicio de expertos y para hallar la confiabilidad del instrumento Guerra B. realizó una prueba piloto con 20 representantes, obteniendo una confiabilidad de 0,876 según alfa de Cronbach, considerando que el instrumento de estudio es altamente confiable (40).

Así mismo para medir la variable de satisfacción laboral se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario denominada test de Satisfacción Laboral de Herzberg

que fue contextualizado al escenario de estudio por Morales G. en el 2020, dicho instrumento está compuesta por 27 preguntas que abarca 2 dimensiones: Factores Intrínsecos (12 preguntas) y factores Extrínsecos (15 preguntas) (41).

El baremo aplicado está en función a lo consolidado por Morales G.

Satisfacción laboral	Puntaje
Insatisfecho	27-46
Medianamente satisfecho	47-68
Satisfecho	69-81

El instrumento fue validado por Morales G. a través de ocho jueces expertos donde seis cuentan con grado de maestría y dos con grado de doctorado. Y halló la confiabilidad a través de la prueba estadística de coeficiente de proporción de rangos obteniendo un valor de 0,9, demostrando así que el instrumento es altamente confiable (41).

## 2.5. Procedimiento

Después de la aprobación por parte de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, se solicitó al director del Policlínico Policial los permisos correspondientes para la ejecución del estudio.

Posterior a esto se hizo el acercamiento con cada uno del personal de salud (oficiales y suboficiales) que laboran en dicha organización.

Después se dio a conocer el objetivo y propósito de investigación, así como las instrucciones de los cuestionarios que fueron aplicados, frente a ello el personal de salud firmaron el consentimiento informado.

Al finalizar el llenado de los cuestionarios se garantizó que los datos son manipulados únicamente por los investigadores y con fines académicos.

Al contar con la base datos se procedió al análisis a través del paquete estadísticos SPSS, cuyos resultados fueron presentados en tablas.

Así mismo, se desarrolló la discusión teniendo en cuenta los resultados, antecedentes de estudio y las bases teóricas.

Frente a ello se plantearon conclusiones y recomendaciones.

## 2.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos las respuestas, fueron registradas inicialmente en una hoja de cálculo de Microsoft Excel; los mismos que fueron analizados a través del paquete estadístico SPSS versión 27, los resultados descriptivos fueron plasmados en tablas según los objetivos planteados.

Se aplicó también la estadística inferencial con un nivel de confianza del 95% con fin de contrastar la hipótesis planteada, así determinar la relación entre las variables de estudio se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman debido a que las variables de investigación son categóricas.

## 2.7. Aspectos Éticos

Para efectos de la investigación se siguieron las normas éticas nacionales que regulan el tratamiento de datos e información:

Principio de autonomía: los profesionales de la salud fueron informados de los objetivos y beneficios de la investigación; frente a ello firmaron el consentimiento informado.

Principio de beneficencia: La investigación generó conocimiento útil y beneficioso para el personal de salud, dando a conocer la situación actual sobre el clima organizacional y satisfacción laboral.

Principio de no maleficencia: durante la investigación se garantizó la seguridad física y psicológica de los profesionales de la salud, así como también se dio a conocer que los resultados obtenidos son únicamente con fines académicos.

Principio de justicia: durante el proceso de la investigación el personal de salud recibió un trato digno y justo sin mostrar ningún tipo de discriminación.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1**

Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023

Clima organizacional	Satisfacción laboral							
	Insatisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Inadecuado	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Regular	35	39,3	29	32,6	0	0,0	64	71,9
Adecuado	25	28,1	0	0,0	0	0,0	25	28,1
Total	60	67,4	29	32,6	0	0,0	89	100

Fuente: Recolección de datos de los cuestionarios aplicados a trabajadores de la salud.

En la tabla N°1 se observa que del 100% (89) de trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023; el 39,3% (35) consideran que el clima organizacional es regular y presentan insatisfacción laboral, 32,6% (29) clima organizacional regular y se sienten medianamente satisfechos laboralmente, 28,1% (25) consideran que el clima organizacional es adecuado y sienten insatisfechos laboral, nadie considera que el clima organizacional es adecuado en el Policlínico Policial de Huancayo y presentan satisfacción laboral.

**Tabla 2**

Clima organizacional en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico  
Policial de Huancayo 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	0	0%
Regular	64	71,9%
Adecuado	25	28,1%
Total	89	100,0%

Fuente: Cuestionario de clima organizacional aplicado a los trabajadores de salud.

En la tabla N°2 tenemos los resultados relacionados con la variable de clima organizacional donde se observa que del 100% (89) de trabajadores de salud en oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023 el 71,9% (64) consideran que el clima organizacional es regular, 28,1% (25) clima organizacional adecuado y nadie considera que el clima organizacional es inadecuado.

**Tabla 3**

Satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico  
Policial de Huancayo 2023

Satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	60	67,4%
Medianamente satisfecho	29	32,6%
Satisfecho	0	0,0%
Total	89	100.0%

Fuente: Test de satisfacción laboral de Herzberg aplicada a los trabajadores de salud.

En la tabla N°3 tenemos resultados relacionados con la variable satisfacción laboral donde observamos que del 100% (89) de trabajadores de la salud en oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023 el 67,4% (60) presentan insatisfacción laboral, 32,6% (29) se sienten medianamente satisfecho laboralmente y nadie presenta satisfacción laboral.

Prueba de Hipótesis:

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023.

**Tabla 4**

Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023.

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1	-0,435**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		n	89	89
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	-0,435**	1
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		n	89	89

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Análisis inferencial del cuestionario de clima organizacional y Test de satisfacción laboral de Herzberg

En la tabla 4 se puede apreciar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanzó un valor de -0,435 que indica la existencia de una relación negativa media entre las variables de estudio, además el valor de  $p=0,000 < 0,05$ ; por ello, rechazamos la Hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis alterna donde se determina que existe una relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023.

#### IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados para el objetivo del estudio se tiene que el 39,3% (35) de trabajadores de la salud del Policlínico Policial de Huancayo 2023 consideran que el clima organizacional es regular y presentan insatisfacción laboral, también se evidenció que existe una relación negativa media entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023 teniendo como valor de Rho de Spearman  $-0,435$  y  $p$  valor =  $0,000$ . Se evidencia una relación inversa, debido a que existe un nivel regular de clima organizacional en el policlínico y por el contrario existe una insatisfacción laboral por parte de los trabajadores de salud. Dado que la población investigada es adulta joven, más del 50% son de sexo femenino y mayor parte son de procedencia urbana. Estos hallazgos son diferentes a los de Arancibia K. quien determina que existe una correlación significativa positiva entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Concepción, 2022 con un valor de Rho Spearman =  $0,566$ ,  $p = 0,000$  (12). Así mismo difiere con el estudio de Ramírez Z. donde concluye que existe relación significativa positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería ( $0,69 > 0,5$ ) (14). Por otro lado los resultados de la investigación de Mejía K. y Polo H. indicaron que no existe relación significativa entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral con valor de ( $p > 0,05$ ) (15). Así como también los resultados de Huamán A. y Zegarra S. demostraron que no existe relación significativa entre satisfacción laboral y el clima organizacional ya que se obtuvo un valor de  $p = 0,689$  (16). Estos resultados son respaldos con las bases teóricas de la teoría de las “Necesidades Humanas” de Maslow ya que es una teoría psicológica que busca entender las motivaciones humanas y las jerarquiza en una estructura de necesidades. La jerarquía de necesidades de Maslow se presenta en forma de una pirámide con cinco niveles, que van desde las necesidades más básicas hasta las más complejas (34). Además, destaca la necesidad de estima referida a la importancia de ser valorado y reconocido, y es crucial que los líderes y compañeros en el ámbito de la salud brinden apoyo y reconocimiento para promover la satisfacción laboral. Además, las personas buscan alcanzar su máximo potencial y cumplir sus aspiraciones personales y profesionales (necesidades de autorrealización), esto a través de oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento que brinda la organización(35).

En cuanto al objetivo específico se muestran resultados relacionados a la variable de clima organizacional donde el 71,9% (64) de trabajadores de salud del Policlínico Policial de Huancayo consideran que el clima organizacional es regular y 28,1% (25) un clima organizacional adecuado, estos resultados son similares a Ramírez Z. donde demuestra que el 83% del personal de salud percibe un clima organizacional medio, 6% clima organizacional alto (14). Así mismo hay relación con el estudio de Serrato V. donde el 60,92% profesionales de la salud consideran que el clima organizacional es regular (18). Asu vez es similar a la investigación de Arévalo J. et al. quienes a través de los resultados dieron a conocer que el 50,4% perciben un clima organizacional medio (8). Por su parte Carrión C. Concluye que es recomendable desarrollar un plan de acciones y estrategias para elevar los niveles de evaluación del clima organizacional del personal de salud (19). Estos resultados demuestran que el clima organizacional refleja las percepciones colectivas de los empleados sobre su entorno laboral, influenciando su comportamiento, desempeño y compromiso con la organización, lo cual impacta en el rendimiento general de la misma (20). Un clima favorable es crucial en los diversos departamentos de una organización, ya que su interconexión contribuye a alcanzar los objetivos institucionales. La falta de eficacia en alguna parte de la empresa afecta negativamente tanto a nivel de producción como emocional, generando un clima organizacional insatisfactorio (21).

Respecto a la variable de satisfacción laboral se demuestra que el 67,4% (60) trabajadores de la salud del Policlínico Policial de Huancayo presentan insatisfacción laboral y el 32,6% (29) se sienten medianamente satisfechos. Estos resultados son similares a los hallazgos de Arévalo J. et al. donde indican que el 33,6% de trabajadores de salud presentan una satisfacción laboral baja (8). También guarda relación con el estudio de Estuco W. donde el 30% de profesionales de salud se encuentran insatisfechos. Así mismo guarda relación con la investigación de Ramírez Z. donde el 83% del personal de enfermería indican un nivel de satisfacción bajo (14). Por otro lado, es diferente a los resultados de Mejía K. y Polo H. donde el 44,4% de profesionales de la salud presentan una satisfacción laboral alta. La base teórica indica que la satisfacción laboral es el grado de bienestar que un empleado experimenta en relación con su trabajo y desempeño laboral; este factor desempeña un papel esencial en la consecución de los objetivos estratégicos de la organización y en el aumento de la productividad del empleado, ya que un colaborador satisfecho tiende a ser más eficiente y efectivo en sus responsabilidades laborales (28). También la satisfacción laboral se describe como una reacción emocional positiva hacia el trabajo, y se sugiere que esta

respuesta surge cuando el individuo experimenta un estado emocional positivo, condicionado por el grado en que sus necesidades y expectativas personales son satisfechas en el ámbito laboral (29).

## **V. CONCLUSIONES**

1. Se determinó que existe una relación significativa negativa alta entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023 ( $Rho = -0,435$  y  $p < 0,001$ ).
2. Se identificó que el 71,9% (64) de trabajadores de la salud del Policlínico Policial de Huancayo 2023 consideran que el clima organizacional es regular.
3. Se identificó que el 67,4% (60) de trabajadores de la salud del Policlínico Policial de Huancayo 2023 presentan insatisfacción laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. A los directivos del Policlínico Policial de Huancayo llevar a cabo mediciones regulares del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud con el objetivo de analizar los resultados. Esto permitirá coordinar acciones estratégicas para cultivar un ambiente saludable, contribuyendo al buen rendimiento de los trabajadores.
2. A los trabajadores de la salud fortalecer la colaboración en equipo, la comunicación efectiva, la empatía y la motivación, al mismo tiempo que se mantienen objetivos claros establecidos por la institución para mejorar el clima organizacional.
3. Al director del Policlínico Policial de Huancayo crear un plan de mejora centrado en talleres grupales, con el objetivo de alcanzar un clima organizacional positivo y lograr un nivel de satisfacción laboral catalogado como "satisfecho" para los profesionales de la salud.

## REFERENCIAS

1. Pedraza N. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Rev Lasallista Investig* [Internet]. 2018; [Citada 8 Noviembre 2023]15(1):90–101. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6700989.pdf>
2. Pujol L, Dabos G. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estud Gerenciales* [Internet]. 2018; [Citada 8 Noviembre 2023]34(146):3–18. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
3. Morata M. Cuáles son los factores que mejoran la satisfacción laboral en los empleados/as del sector de la moda [Internet]. 2021 [Citada 8 Noviembre 2023]. Disponible en: <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/129146/7/mariaveelazTFM0221memoria.pdf>
4. De la Cruz F, Santillano E, Joya I. Efectos del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del personal de un organismo de salud en el sector público. *25 Congr Int Ciencias Adm* [Internet]. 2021; [Citada 8 Noviembre 2023]. Disponible en: <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2021/8.01.pdf>
5. Del Ángel E, Fernández C, Santes M, Fernández H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Univ* [Internet]. 2020; [Citada 8 Noviembre 2023]17(3):273–83. Disponible en: <https://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/653>
6. Sánchez J. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Red de servicios de Salud Chota [Internet]. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias] Cajamarca, Perú: Universidad Nacional de Cajamarca; 2019; [Citada 8 Noviembre 2023]. Disponible en: [https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/3255/“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Red de Servicios de Salud .pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/3255/“Clima%20Organizacional%20y%20Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20en%20los%20trabajadores%20de%20la%20Red%20de%20Servicios%20de%20Salud.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
7. De la Cruz L, Ramírez E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de ESSALUD, Lima. *Ágora Rev Cient* [Internet]. 2021; [Citada 8 Noviembre 2023]08(3):47–52. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183/144>
8. Arévalo J, Quiroz S, Delgado J. Clima organizacional y satisfacción laboral de los

- colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip* [Internet]. 2021[Citada 28 Noviembre 2023];5(5):8615–54. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943/1279>
9. Ramos S, Quiroz J. Clima organizacional y factores de la satisfacción laboral personal asistencial, administrativo y servicios generales de un centro de salud. *vita* [Internet]. 2022[Citada 28 Noviembre 2023];15(1):1–9. Disponible en: <https://revistas.upt.edu.pe/ojs/index.php/etvita/article/view/649/657>
  10. Martínez M, García B, Poma J, Núñez L. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital regional docente materno infantil El Carmen. Huancayo, 2018. *Visionarios en Cienc y Tecnol* [Internet]. 2020; [Citada 8 Noviembre 2023]5(1):42–8. Disponible en: <https://revistas.uroosevelt.edu.pe/index.php/VISCT/article/view/7/#:~:text=Conclusiones%3A%20Se%20ha%20identificado%20que%20el%20nivel%20de%20Carmen%20Huancayo%202018%20es%20regular%20con%20un%2037%25%20>
  11. Ramon G. Clima organizacional y síndrome de burnout del personal de salud en un hospital de Huancayo – 2021 Para [Internet]. [Tesis para optar el tgrado académico de Maestro en Ciencias de la Salud, Mención: Gestión en Servicio de Salud] Huancayo, Perú: Universidad Peruana Los Andes. Universidad Peruana los Andes; 2023; [Citada 8 Noviembre 2023]. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5992>
  12. Arancibia K. Determinación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Concepción, 2022 [Internet]. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería] Huancayo, Perú: Universidad Continental; 2023; [Citada 8 Noviembre 2023]. Disponible en: <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/13007>
  13. Orihuela L, Salas K. Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada de Huancayo 2021 [Internet]. [Tesis para optar el título profesional de Psicóloga] Huancayo, Perú: Universidad Peruana Los Andes; 2021. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3039#:~:text=El%20estudio%20concluye%20que%20existe%20el%2025%20%20considera%20muy>
  14. Jampa B, Navarro C, Torpoco N. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2019 [Internet] Tesis para optar el título profesional de

- Licenciada en Enfermería]. Lima:Universidad Nacional del Callao; 2020[Citada 8 Noviembre 2023]. Disponible en: [https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5585/TESIS-2DA\\_ESP-FCS-JANAMPA%2C\\_NAVARRO%2C\\_TORPOCO-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5585/TESIS-2DA_ESP-FCS-JANAMPA%2C_NAVARRO%2C_TORPOCO-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
15. Mejia K, Polo H. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022 [Internet]. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Chimbote, Perú: Universidad Nacional del Santa; 2023; [Citada 8 Noviembre 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14278/4304/52775.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  16. Huamán A, Zegarra S. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de salud que labora en el Hospital Geriátrico PNP “ S an José ” – Lima , 2022 [Internet]. [Tesis para optar el grado académico en Mestro de Gestión en Salud] Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener; 2023; [Citada 8 Noviembre 2023]. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8912/T061\\_45274996\\_45520221\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8912/T061_45274996_45520221_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  17. Estuco W. Relacion entre clima organizacional y nivel de satisfaccion laboral en profesioanles de la salud del hospital Ilo año 2021 [Internet]. [Tesis para optar el título profesional de Médico Cirujano] Arequipa, Perú:Universidad Católica de Santa María; 2022; [Citada 8 Noviembre 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/11635/70.2765.M.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  18. Serrato V. Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de la salud en tiempos de pandemia en un Hospital de Jaén [Internet]. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salus] Chiclayo, Perú: Universidad César Vallejo; 2022; [Citada 8 Noviembre 2023]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78421/Serrato\\_CVR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78421/Serrato_CVR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  19. Carrión C. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud Tipo C Ciudad Victoria [Internet]. [Tesis para optar el grado académico de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud] Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiagod de Guayaquil; 2023; [Citada 8 Noviembre 2023].

- Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/20447/1/T-UCSG-POS-MGSS-414.pdf>
20. Alonso P, Aguilera A. Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un metaanálisis. *Apunt Psicol* [Internet]. 2021; [Citada 8 Noviembre 2023]39(1):27–37. Disponible en: [https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/147753/1/Alonso\\_psico\\_relacion.pdf](https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/147753/1/Alonso_psico_relacion.pdf)
  21. Macías V, Arteaga L. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal , Facultad de Ingeniería Agrícola, Universidad Técnica de Manabí. *Univ Técnica Manabí MQRInvestigar* [Internet]. 2023[Citada 8 Noviembre 2023];7(2):81–99. Disponible en: <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/328/1373>
  22. Camacho A, Mayorga D. Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. *Perspectiva jurídica. Equidad y Desarro* [Internet]. 22 2017[Citada 3 Diciembre 2023];(29):143–60. Disponible en: <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq/vol1/iss29/6/>
  23. Golondrino K, Soto S. Factores del clima organizacional que afectan el desempeño laboral de los trabajadores [Internet]. *Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium*; 2022[Citada 3 Diciembre 2023]. Disponible en: [https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2473/FACTOR\\_ES\\_CLIMA\\_ORGANIZACIONAL\\_QUE\\_AFECTAN\\_DESEMPEÑO\\_LABORAL\\_TRABAJADORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2473/FACTOR_ES_CLIMA_ORGANIZACIONAL_QUE_AFECTAN_DESEMPEÑO_LABORAL_TRABAJADORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  24. Castillo E, Medina M, Bernardo J, Reyes C, Ayala C. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Rev Cuba Salud Publica* [Internet]. 2020; [Citada 8 Noviembre 2023]45(2):1–60. Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2019.v45n2/e1351/es>
  25. González N. Estilos de liderazgo y clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca. *Salud, Cienc y Tecnol* [Internet]. 2021; [Citada 8 Noviembre 2023]1:5. Disponible en: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/5/21>
  26. Villasana L, Sánchez A. Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento. *Rev San Gregor* [Internet]. 2022; [Citada 8 Noviembre 2023]49:2528–7907. Disponible en: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n49/2528-7907-rsan-1-49-00016.pdf>
  27. De León M, Abrego M. Factores que influyen en la satisfacción de usuarios de los

- servicios de salud. Rev Salut [Internet]. 2020; [Citada 8 Noviembre 2023] (2):71–88. Disponible en: <https://revistas.umecit.edu.pa/index.php/saluta/article/view/589/1192>
28. Pacheco G, Espinal B. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la división de economía de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023 [Internet]. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Estratégica Empresarial] Lima, Perú: Universidad Privada San Juan Bautista; 2023; [Citada 8 Noviembre 2023]. Disponible en: [https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/4807/TI-MGEE-PACHECO PINEDO GERMAN CHRISTIAN\\_Completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/4807/TI-MGEE-PACHECO PINEDO GERMAN CHRISTIAN_Completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
29. Chiang M, Quijada M, Rivera M, Hidalgo J. Satisfacción laboral y compromiso organizacional: un análisis de percepción en el sector sanitario. Salud trab [Internet]. 2021[Citada 3 Diciembre 2023];29(2):104–14. Disponible en: <https://biblioteca.ararteko.eus/Record/dialnet1ar-18-ART000153574>
30. Boada N. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme 23 de servicios de seguridad en el Perú. J Econ Financ Int Bus [Internet]. 2019[Citada 3 Diciembre 2023];3(1):75–103. Disponible en: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>
31. Cañola C, Franco V, Rodas E, Gutiérrez L, Chaverra M. Factores de insatisfacción laboral que afectan el bienestar mental. Una propuesta para fortalecer el sistema de bienestar laboral en la organización [Internet]. Institución Universitaria Tecnológico de Antioquía; 2020[Citada 3 Diciembre 2023]. Disponible en:[https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/826/Insastisfaccion laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/826/Insastisfaccion%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
32. Manjarrez N, Boza J, Mendoza E. La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los Hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. J Chem Inf Model [Internet]. 2020; [Citada 8 Noviembre 2023]21(1):1–9. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359)
33. Peña G, Sánchez Y, Villavicencio C, Cedillo L. Motivación y satisfacción con la profesión elegida en estudiantes de psicología. Acad Rev Investig en Ciencias Soc y Humanidades [Internet]. 2022; [Citada 8 Noviembre 2023]9(1):73–84. Disponible en: <http://scielo.iics.una.py/pdf/academo/v9n1/2414-8938-academo-9-01-73.pdf>
34. Quintero J. Teoría de las necesidades de Maslow. Psychol Rev [Internet]. 2011; [Citada 8 Noviembre 2023]. Disponible en:

[http://svrweb.unicienciabga.edu.co:3000/Pagina/moodle/pluginfile.php/16722/mod\\_resource/content/1/Teoría de Maslow.pdf](http://svrweb.unicienciabga.edu.co:3000/Pagina/moodle/pluginfile.php/16722/mod_resource/content/1/Teoría de Maslow.pdf)

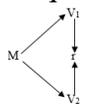
35. Madero S. Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Adm* [Internet]. 2023; [Citada 8 Noviembre 2023]68(1):235–59. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
36. Hernandez R, Fernandez C, Baptista P. *Metodología De La Investigación*. 6th ed. Mexico; 2014; [Citada 8 Noviembre 2023]. 634 p.
37. Cabezas E, Andrade D, Torres J. *Introducción a la metodología de la investigación científica*. primera ed. Ecuador; 2018; [Citada 8 Noviembre 2023]. 138 p.
38. Hueso A, Cascant J. *Metodología y técnicas cuantitativas de investigación*. Vol. 1, Cuadernos docentes en procesos de desarrollo. 2012; [Citada 8 Noviembre 2023]. 78 p.
39. Carrasco S. *Metodología de la investigación científica*. 2006; [Citada 8 Noviembre 2023]. 239 p.
40. Guerra B. *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital sub regional, Andahuaylas 2021* [Internet]. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2022; [Citada 8 Noviembre 2023]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83081/Guerra\\_SB-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83081/Guerra_SB-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
41. Morales G. *Satisfacción laboral del personal de enfermería*. Centro Quirúrgico- Hospital Docente Belén Lambayeque. 2019 [Internet]. [Tesis para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional en Área del Cuidado Profesional: Especialista en Centro Quirúrgico] Lambayeque, Perú: Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo; 2020; [Citada 8 Noviembre 2023]. Disponible en: [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9127/Morales\\_Castillo\\_Glendy\\_Zoilita.PDF?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9127/Morales_Castillo_Glendy_Zoilita.PDF?sequence=1&isAllowed=y)

## **ANEXOS**

## Anexo 1

### Matriz de consistencia

**TÍTULO:** Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el clima organizacional en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el clima organizacional en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023. Identificar el nivel de satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023.</p>	<p>Hipótesis H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023.</p> <p>H<sub>o</sub>: No existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023.</p>	<p>Variable 1 Clima organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo</li> <li>- Motivación</li> <li>- Satisfacción</li> </ul> <p>Variable 2 Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Factores motivadores intrínsecos</li> <li>- Factores higiénicos extrínsecos</li> </ul>	<p>Tipo de investigación básico; diseño no experimental descriptivo-correlación y de corte transversal.</p> <p>Esquema:</p>  <p>M: trabajadores de salud V<sub>1</sub>: clima organizacional r: relación entre variables. V<sub>2</sub>: satisfacción laboral</p> <p>Población: 116 trabajadores de la salud. Muestreo: Probabilístico aleatorio simple Muestra: 89 trabajadores. Técnicas: encuesta Instrumento: cuestionario</p>

## Anexo 2

### Operacionalización de variables

TÍTULO: Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
Clima organizacional	Es el medio y la condición en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, que no aborda sólo la satisfacción del trabajador sino también la productividad de la empresa (23).	Cualidad que perciben los miembros de una organización y que influye en su comportamiento laboral.	Liderazgo	- Dirección - Toma de decisiones	Cualitativa Ordinal	Adecuado: 72-90 Regular: 45-71 Inadecuado: 18-44
			Motivación	- Remuneraciones - Reconocimientos - Realización profesional		
			Satisfacción	- Condiciones de trabajo - Relaciones interpersonales - Beneficios laborales		
Satisfacción laboral	Son las respuestas positivas que reflejan las actitudes de las personas por su puesto de trabajo y todos los factores que conlleva, sacados de la misma perspectiva que se tenga sobre su entorno laboral (27).	Es el estado emocional positivo del personal de salud resultado de una percepción sensorial y de las experiencias laborales.	Factores motivadores e intrínsecos	- Desarrollo, logro y realización - Reconocimientos - Desarrollo del trabajo - Responsabilidad - Promoción y ascenso	Cualitativa Ordinal	Insatisfecho: 27 - 46 Medianamente satisfecho: 47 - 68 Satisfecho: 69 - 81
			Factores higiénicos o extrínsecos	- Supervisión - Remuneración - Relaciones humanas - Condiciones de trabajo		

### Anexo 3

#### Instrumento de recolección de datos

#### Clima Organizacional

Autor: Guerra B. (2022)

Título de la investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023.

Presentación: El presente estudio sirve para evaluar la calidad de clima organizacional por lo cual se solicita que responda las siguientes interrogantes con sinceridad y veracidad, toda respuesta será anónima y confidencial.

Instrucciones: Examina cada afirmación y elige la opción que más se ajuste entre las cinco alternativas. Si alguna de las afirmaciones no se relaciona directamente con usted, responda basándose en cómo se sentiría, pensaría o actuaría si estuviera en esa situación.

Marque con una X teniendo en cuenta la escala de respuesta presentada:

Recuerde no hay respuestas “correctas” o “incorrectas”.

#### DATOS GENERALES:

1. Edad: \_\_\_\_\_ años
2. Sexo: Femenino ( )  
Masculino ( )
3. Procedencia:  
Urbano ( )  
Rural ( )
4. Tiempo de experiencia profesional en el área  
2 a 4 años ( )  
5 a 10 años ( )  
10 años a mas ( )

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítems	Valoración				
	1	2	3	4	5

Dimensión: Liderazgo					
1. El coordinador o encargado de cada área dirige adecuadamente al personal.					
2. La orientación en el cumplimiento de funciones es coherente.					
3. El encargado de área se encuentra disponible cuando el personal lo necesita.					
4. El tipo de liderazgo que se practica en el área fomenta un ambiente laboral agradable.					
5. El encargado del área toma decisiones nuevas en compañía de todos los miembros del equipo.					
6. Participa en la toma de decisiones del área o servicio.					
Dimensión: Motivación					
7. La institución les brinda una remuneración acorde a sus funciones encontradas.					
8. Siento que le doy más a mi institución en relación a la remuneración.					
9. Existe reconocimientos por el cumplimiento efectivo de funciones.					
10. Existen planes de incentivos en mi institución.					
11. La institución me ofrece la oportunidad de realizarme profesionalmente.					
12. La institución tiene planes de capacitaciones para motivarlos en el desarrollo profesional.					
Dimensión: Satisfacción					
13. En el área o servicio el ambiente físico e trabajo es adecuado.					
14. Se cumple por mejorar las condiciones físicas en la institución para desempeñar mejor las funciones.					

15. Existe un ambiente agradable con mis compañeros del área.					
16. Se fomenta el compañerismo y trabajo en equipo en el área.					
17. Existen beneficios laborales en mi institución.					
18. Considera que la retribución es la más adecuada en relación n a mis funciones asignadas.					

Muchas gracias.

## Test de satisfacción laboral de Herzberg

Autor: Morales G. (2020)

Título de la investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023.

Presentación: El presente cuestionario sirve para conocer su nivel de satisfacción laboral. Los resultados serán usados solo con fines de estudio con carácter anónimo y confidencial.

Instrucciones: Lee detenidamente y solo marque una alternativa que considere usted la correcta.

Factores motivadores o intrínsecos			
Variables	Satisfacción	Medianamente satisfecho	Insatisfecho
<b>Desarrollo, logro y realización</b>			
1. Tener la posibilidad de que, en el trabajo, te dejen hacer las cosas en las que más destacas y te guste.	1	2	3
2. Que las tareas de tu puesto de trabajo sean acordes a tus capacidades y personalidad.	1	2	3
<b>Reconocimientos</b>			
3. Que tu jefe, reconozca los trabajos bien hechos.	1	2	3
4. Que tu jefe, preste atención a la calidad de tu trabajo.	1	2	3
5. Las actividades de tu puesto de trabajo.	1	2	3
6. Que ten la libertad para realizar y organizar el trabajo a tu manera.	1	2	3
7. Que tu puesto cuente con tareas variadas, creativas y desafiantes.	1	2	3
<b>Responsabilidad</b>			
8. Que tu trabajo tenga cierta responsabilidad.	1	2	3
9. Que tengas participación en las decisiones de tu departamento.	1	2	3
10. Que el trabajo que realizas sea importante.	1	2	3
<b>Promoción y ascenso</b>			

11. Que en el trabajo te den formación y capacitación.	1	2	3
12. Que existan oportunidades de promoción y ascenso.	1	2	3
Factores higiénicos o extrínsecos			
Variables	Satisfacción	Medianamente satisfecho	Insatisfecho
Supervisión			
13. Con el apoyo que recibes de tu jefe.	1	2	3
14. Que tu jefe tenga una formación profesional acorde a su puesto.	1	2	3
15. Con la forma en la que tu jefe supervisa, organiza y dirige el trabajo.	1	2	3
Políticas generales de la organización.			
16. Con el cumplimiento del régimen y leyes laborales.	1	2	3
17. Con la organización de turnos horarios en el trabajo.	1	2	3
18. Con las normas y políticas generales de la institución.	1	2	3
Remuneración			
19. Que el sueldo sea acorde al trabajo que realizas.	1	2	3
20. Que el sueldo básico sea el del régimen laboral.	1	2	3
21. El dinero que recibo como premio e incentivos.	1	2	3
Relaciones humanas			
22. El trato que recibes de tu jefe	1	2	3
23. Las relaciones con los compañeros de tu trabajo.	1	2	3
24. Que en tu centro de trabajo te traten con igualdad y justicia.	1	2	3
Condiciones de trabajo			
25. La limpieza, higiene y salubridad del lugar de trabajo.	1	2	3
26. Los recurso e instrumentos que tengo para hacer mi trabajo.	1	2	3
27. La comodidad del ambiente de trabajo.	1	2	3

Muchas gracias

## **Anexo 4**

### **Consentimiento informado**

Se le está invitando a participar en este estudio de investigación y antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título de investigación: Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023.

Propósito: El presente estudio permitirá determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo 2023, así como también se podrá conocer la situación actual de la institución en la que laboran.

Justificación de la investigación: La aplicación de los cuestionarios tiene fines investigativos y no dañan la integridad de ningún usuario, por lo que será aplicada de manera personal con los investigadores (as).

Confidencialidad: Se tendrá la debida prudencia, y se evitara la divulgación de los datos que identifican a la unidad de análisis, así como sus respuestas.

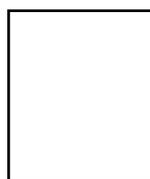
He leído y comprendo.

Yo, voluntariamente firmo esta carta de consentimiento informado y decido participar en el estudio.

Huancayo, .....de.....del 2023

\_\_\_\_\_

Firma/DNI



Huella

## Anexo 5

Solicitud presentada para el desarrollo de la investigación

**SOLICITA:** Solicito aplicación de cuestionario en el Policlínico policial Huancayo, para ostentar el título profesional en Licenciado en Enfermería .-----/

**SEÑORA CORONEL SPNP JEFE DE LA VI MACRO REGIÓN DE SANIDAD POLICIAL JUNÍN-POLPOL-HYO.**

**S.C.**

Yo, Jorge Luis CARHUARICRA BLAS, Identificado DNI N° 73471187 y Código de Matricula N ° 1815081 Estudiante de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt ante Ud., con el debido respeto me presento y expongo:

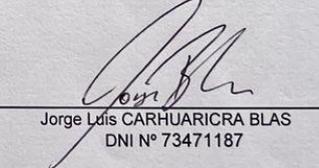
Que, deseando ostentar el título profesional en Licenciado en Enfermería y siendo requisito indispensable la aplicación del cuestionario en la Tesis "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN OFICIALES Y SUBOFICIALES DEL POLICLÍNICO POLICIAL HUANCAYO 2023**", motivo por el cual solicito muy respetuosamente la aplicación del mencionado cuestionario en el prestigio institución que dignamente comanda.

- Bach. Jorge Luis CARHUARICRA BLAS Código 1815081
- Bach. Jessica Nataly VIVAS GAVINO Código 1817067

Por lo expuesto:

Solicito a usted mi Coronel SPNP, acceder a mi petición por ser de justicia.

Huancayo, 19 de enero del 2024.

  
Jorge Luis CARHUARICRA BLAS  
DNI N° 73471187

ANEXO:

- Una copia de cuestionario.
- Consentimiento informado.

POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ	
DIRECCIÓN DE SANIDAD POLICIAL	
VI MACRO REGIÓN DE SANIDAD POLICIAL	
MESA DE PARTES	
19 ENE 2024	
<b>RECIBIDO</b>	
POR. <u>S2 DNP COPPOVA S.</u>	
HORA. <u>12:00</u>	FOLIOS. <u>01</u>

**MINISTERIO DEL INTERNO**  
**POLICIA NACIONAL DEL PERU**  
**REGION POLICIAL JUNIN**

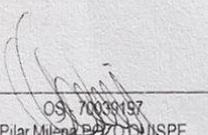
LA CORONEL SPNP PILAR MILENA POZO QUISPE – VI MACRO REGION  
SANIDAD POLICIAL JUNIN, QUIEN SUSCRIBE:

**AUTORIZA:**

Mediante la presente autoriza a la persona de Jorge Luis CARHUARICRA  
BLAS y Jessica Nataly VIVAS GAVINO, para la aplicación del cuestionario en la Tesis  
“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN OFICIALES Y  
SUBOFICIALES DEL POLICLINICO POLICIAL HUANCAYO 2023”, a fin de ostentar el  
Título Profesional en Licenciado en Enfermería.

Huancayo, 22 de Enero del 2024.



  
OS. 70039197  
Pilar Milena POZO QUISPE  
CRNL SPNP  
JEFE DE LA VI MRSPJ - POLPOLHYO

Anexo 6  
Datos generales

Tabla 5: Edad

Rango	Frecuencia	Porcentaje
26 - 40 años	69	77,5%
41 - 50 años	12	13,5%
51 años a más	8	9,0%
Total	89	100%

Fuente: Instrumento de recolección.

Se observa en la tabla 5, que del total del 100% (89) de trabajadores de la salud del Policlínico Policial de Huancayo el 77,5% (69) tienen edades que oscilan de 26-40 años, mientras que del 13,5% (12) sus edades oscilan de 41 a 50 años, del 9% (8) sus edades oscilan de 51 años a más.

Tabla 6: Sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	53	59,6%
Masculino	36	40,4%
Total	89	100%

Fuente: Instrumento de recolección.

Se puede observar en la tabla 6 del 100% (89) de trabajadores de la salud del Policlínico Policial de Huancayo, el 59,6% (53) son de sexo femenino y el 40,4% (36) son de sexo masculino.

Tabla 7: Procedencia

	Frecuencia	Porcentaje
Urbano	53	59,6%
Rural	36	40,4%
Total	89	100%

Fuente: Instrumento de recolección.

Se observa en la tabla 7 que del 100% (89) de trabajadores de la salud del Policlínico Policial de Huancayo, el 59,6% (53) son de procedencia urbano, 40,4% (36) proceden de la zona rural.

Tabla 8: Tiempo de experiencia laboral

	Frecuencia	Porcentaje
2 a 4 años	14	15,7%
5 a 10 años	36	40,4%
10 años a más	39	43,8%
Total	89	100%

Fuente: Instrumento de recolección.

Se puede observar en la tabla 8 que del 100% (89) de trabajadores de la salud del Policlínico Policial de Huancayo, el 43,8% (39) cuentan con una experiencia de 10 años a más, el 40,4% (36) experiencia laboral de 5 a 10 años, 15,7% (14) tienen experiencia laboral de 2 a 4 años en el policlínico Policial.

## Anexo 8

### Galería de fotos

Figura 1: Entrada del Policlínico Policial de Huancayo.



Fuente: Elaboración propia

Figura 2: Aplicando el consentimiento informado a los trabajadores de la salud en oficiales y suboficiales del Policlínico Policial de Huancayo.



Fuente: Elaboración propia

Figura 3: Aplicando el instrumento de recolección de datos del clima organizacional en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo



Fuente: Elaboración propia

Figura 4: Aplicando el Test de satisfacción laboral de Herzberg en trabajadores de salud oficiales y sub oficiales del Policlínico Policial de Huancayo.



Fuente: Elaboración propia