



UNIVERSIDAD NACIONAL
“SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”

ESCUELA DE POSTGRADO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA EN TIEMPOS DE
PANDEMIA POR COVID-19, HOSPITAL VICTOR RAMOS
GUARDIA, HUARAZ 2021.

Tesis para optar el grado de Maestro
en Gestión y Gerencia en los Servicios de Salud

PEÑA TIBURCIO JHORGETH MARIELA

Asesora: Dra. De La Cruz Ramírez Yuliana Mercedes

Huaraz - Ancash - Perú

2024

Nº de Registro: **T0972**





UNIVERSIDAD NACIONAL
"SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO"
ESCUELA DE POSTGRADO

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

Los miembros del Jurado de Sustentación de Tesis, que suscriben, reunidos en acto público en el Auditorio de la Escuela de Postgrado, de la Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo" para calificar la Tesis presentada por la:

Bachiller: **PEÑA TIBURCIO JHORGETH MARIELA**

Título : **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR COVID 19, HOSPITAL VICTOR RAMOS GUARDIA, HUARAZ 2021**

Después de haber escuchado la sustentación, las respuestas a las preguntas y observaciones finales, la declaramos:

Aprobado, con el calificativo de QUINCE (15)

De conformidad con el Reglamento General a la Escuela de Postgrado y el Reglamento de Normas y Procedimientos para optar los Grados Académicos de Maestro y Doctor, queda en condición de ser aprobado por el Consejo de la Escuela de Postgrado y recibir el Grado Académico de Maestro en **GESTIÓN Y GERENCIA EN LOS SERVICIOS DE SALUD**, a otorgarse por el Honorable Consejo Universitario de la UNASAM.

Huaraz, 05 de setiembre del 2023



Dra. Llermé Núñez Zarazú
Presidente



Dra. Maximiliana Quispe Gómez
Secretaría



Dra. Gina Dominga Mendoza Ramírez
Vocal



Dra. Yuliana Mercedes De la Cruz Ramírez
Asesor

Anexo de la R.C.U N° 126 -2022 -UNASAM
ANEXO 1
INFORME DE SIMILITUD.

El que suscribe (asesor) del trabajo de investigación titulado:

Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de obstetricia en tiempos de pandemia por Covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz 2021. +

Presentado por: Peña Tiburcio Jhorgeth Mariela

con DNI N°: 45961527

para optar el Grado de Maestro en:

Gestión y Gerencia en los Servicios de Salud

Informo que el documento del trabajo anteriormente indicado ha sido sometido a revisión, mediante la plataforma de evaluación de similitud, conforme al Artículo 11° del presente reglamento y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de : 17% de similitud.

Evaluación y acciones del reporte de similitud para trabajos de investigación, tesis posgrado, textos, libros, revistas, artículos científicos, material de enseñanza y otros (Art. 11, inc 2 y 3)

Porcentaje	Evaluación y acciones	Marque Con una X
Del 1 al 20%	Esta dentro del rango aceptable de similitud y podrá pasar al siguiente paso según sea el caso.	X
Del 21 al 30%	Devolver al autor para las correcciones y se presente nuevamente el trabajo en evaluación.	
Mayores al 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes; sin perjuicio de las sanciones administrativas que corres andan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de **Asesor responsable**, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera hoja del reporte del software anti-plagio.

Huaraz, 21/03/2024

FIRMA

Apellidos y Nombres: De La Cruz Ramirez Yuliana Mercedes

DNI N°: 40731520

Se adjunta:

1. Reporte completo Generado por la plataforma de evaluación de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

T0972_45961527_M.docx

RECUENTO DE PALABRAS

16409 Words

RECUENTO DE CARACTERES

95416 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

97 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

267.3KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 21, 2024 7:45 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 21, 2024 7:48 PM GMT-5

● 17% de similitud general

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

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

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

MIEMBROS DEL JURADO

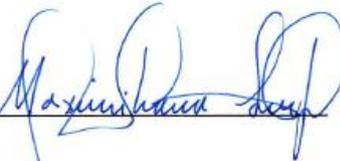
Doctora Llerme Nuñez Zarazu

Presidenta



Doctora Maximiliana Quispe Gomez

Secretaria



Doctora Gina Dominga Mendoza Ramírez

Vocal



ASESORA

Doctora De la Cruz Ramírez Yuliana Mercedes



AGRADECIMIENTO

- A mi madre **Victoria Tiburcio Espinoza** por su apoyo incondicional por la fortaleza humana para salir adelante sin importar los obstáculos su ejemplo me hizo una mujer de bien.
- A mis hermanos **Liz, Jhon, Fernando y Medaly** por aportar grandes lotes de alegría y diversas emociones vividas, siempre estaremos unidos.
- A mi asesora **Dra. De La Cruz Ramírez Yuliana Mercedes** por haberme orientado en todo proceso de elaboración de la investigación por la paciencia y tiempo brindado.
- A mis Docentes de **EPG – UNASAM** por las enseñanzas y experiencias compartidas en aulas, contribuyeron en mi formación académica haciéndome una profesional competitivo y humana.

A Dios

Por su amor infinito; por cuidarme, guiarme, darme la fortaleza y perseverancia que necesitaba para sobrellevar cada obstáculo presentado a lo largo de mi formación profesional, permitiéndome llegar a esta etapa de mi vida.

A mi madre

por su apoyo incondicional por sus sabios consejos me ha enseñado a no desfallecer y perseverar siempre en el logro de mis metas.

A mi compañero de vida:

Daniel Oncoy Zambrano, por su gran apoyo e inmensa paciencia, por creer y confiar en mis expectativas como profesional y ser humano.

A mi hija Ámaris Maite Oncoy Peña por ser mi bendición, mi fuerza y mi motivación de salir adelante día a día por un futuro mejor.

ÍNDICE

	Página
Resumen	ix
Abstract	x
INTRODUCCION.....	11
Capítulo I	
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. Planteamiento y formulación del problema.....	12
1.2. Objetivos.....	18
1.3. Justificación.....	18
1.4. Delimitación.....	20
1.5. Ética de la investigación.....	20
Capitulo II	
MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. Antecedentes de Investigación.....	23
2.2. Bases teóricas.....	31
2.3. Definición de términos.....	44
2.4. Hipótesis.....	46
2.5. Variables.....	46
Capitulo III	
METODOLOGIA.....	50
3.1. Tipo de Investigación.....	50
3.2. Diseño de investigación.....	50
3.3. Población y muestra.....	51

3.4. Técnicas e Instrumento(s) de recolección de datos.....	52
3.5. Plan de procesamiento y análisis estadístico de datos.....	54
Capítulo IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	56
4.1. Presentación de Resultados.....	56
4.2. Prueba de hipótesis.....	61
4.3. Discusión.....	62
Conclusiones.....	67
Recomendaciones.....	68
Referencias Bibliográficas	
Anexos	

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en tiempos de pandemia por Covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021. Estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo, prospectivo, correlacional, no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 32 profesionales de obstetricia que laboran en el Hospital Víctor Ramos Guardia. En los resultados se evidencia que el 59,4% de los profesionales de obstetricia indican que el clima organizacional es saludable y el 40,6 no es saludable y en cuanto a la satisfacción laboral el 53,1% de los profesionales de obstetricia manifiestan tener una satisfacción laboral buena, el 31,3% una satisfacción laboral regular y el 15,6% una satisfacción laboral mala. Al realizar el análisis de asociación a través de la prueba estadística chi cuadrado se obtuvo un valor de $p=0,014$ que nos indica asociación entre las dos variables. Por tanto, se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en tiempos de pandemia por Covid-19.

Palabras clave: Clima Organizacional, Satisfacción laboral.

ABSTRACT

The objective of the research was: To determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the obstetric professional in times of pandemic by Covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021. Study with a quantitative, descriptive, prospective, correlational approach, non-experimental and cross-sectional. The population consisted of 32 obstetric professionals who work at the Victor Ramos Guardia Hospital. The results show that 59.4% of obstetric professionals indicate that the organizational climate is healthy and 40.6 is not healthy, and in terms of job satisfaction 53.1% of obstetric professionals state that they have good job satisfaction, 31.3% regular job satisfaction and 15.6% poor job satisfaction. When performing the association analysis through the chi-square statistical test, a value of $p = 0.014$ was obtained, which indicates an association between the two variables. Therefore, it is concluded that there is a statistically significant relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the obstetric professional in times of the Covid-19 pandemic.

Keywords: Organizational Climate, Job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es la suma de las evaluaciones subjetivas de sus empleados y directivos sobre su entorno de trabajo, que a su vez afecta a la productividad. El no contar con los elementos necesarios para un clima organizacional adecuado favorece a situaciones donde exista desgaste físico y mental de los trabajadores. (Ríos, 2020).

Al tener un efecto tan profundo en la motivación y el rendimiento de los colaboradores, el clima organizacional con enfoque de salud pública contribuye a la mejora continua de la organización de los establecimientos de salud al revelar factores que mejoran la calidad de la vida laboral y, por extensión, la calidad de los servicios de salud. (Fernandez, 2019).

Coordinar sistemáticamente los esfuerzos de varios individuos es la esencia del diseño organizativo. Este concepto incorpora cuatro componentes en su vertiente de coordinación intencional: la agrupación de esfuerzos hacia un objetivo común; la asignación de responsabilidades; la cadena de mando; y la división del trabajo. (Ministerio de Salud del Perú, 2011, p.15).

El estudio buscó determinar el clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de obstetricia que laboran en el Hospital Victor Ramos Guardia durante la pandemia por Covid-19; donde se observa que existen factores tanto internos y externos de la organización que se ven sometidos a diversos cambios debido a los nuevos lineamientos de atención establecidos por el Ministerio de Salud, dirigidos a la atención de personas; es por ello fundamental el bienestar del profesional de obstetricia; identificando la relación entre las dos variables.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento y formulación del problema

Los seres humanos han sido testigos de tres pandemias mortales hasta ahora en el siglo XXI que están asociadas con el nuevo coronavirus: SARS, síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y COVID-19 (Khan et al., 2020).

Dado que un personal sanitario adecuado, bien distribuido, motivado y respaldado es esencial para evitar y gestionar las crisis sanitarias, los equipos sanitarios actuales desempeñan un papel crucial a la hora de mitigar el efecto de una pandemia (Ortiz et al., 2020).

La Organización Mundial de la Salud (2020), Como consecuencia de la propagación mundial de la pandemia de COVID-19, los proveedores de asistencia sanitaria de todo el mundo se ven cada vez más obligados a hacer frente a la creciente demanda de sus servicios.

El profesional de obstetricia tiene un rol vital en la atención de la gestante durante los tiempos de la pandemia, su trabajo se centra fundamentalmente en la educación y cuidados antes, durante y después del parto, adquiere aún más relevancia en estos días, donde las mujeres ven con incertidumbre el desarrollo de su proceso de convertirse en madres (Universidad del Desarrollo, 2020).

Según Bárcenas (2020) el diagnóstico del clima organizacional es de gran importancia para promover el bienestar general en la empresa, especialmente, en momentos en los que el entorno puede resultar negativo por ejemplo la pandemia del Covid-19, situación que ha obligado a las instituciones tanto

públicas como privadas a implementar esquemas de trabajo en casa para continuar sus operaciones.

Por otro lado, Vaquerano et al. (2020) sugieren que el bienestar mental y emocional del personal sanitario debería ser uno de los principales objetivos de cualquier organización que se esfuerce por mejorar su entorno de trabajo. Los estudios sugieren que las empresas que invierten en la gestión del talento experimentan un aumento de la productividad, ya que los empleados se sienten más implicados en su trabajo.

También Gomez (2020) señala que la fatiga pandémica, genero represión hace más de un año de alerta sanitaria. En esta situación, crear y fomentar la cultura de empresa puede parecer imposible. La duración de esta situación está desgastando a los trabajadores tanto en su entorno familiar como en el profesional, si bien no es posible eliminar los temores razonables de muchos trabajadores sobre su futuro laboral, es posible aliviarlos creando una cultura de pertenencia que implique y mejore las expectativas de sus protagonistas.

A nivel internacional en España, durante la pandemia por Covid-19 se evidencia que el 80% de los trabajadores menciona que la situación de teletrabajo motivada por el confinamiento ha permitido conseguir una mayor flexibilidad horaria. En cuanto al bienestar familiar, es similar, aumentando algunas décimas, de 66.3 a 66.9 puntos. Destacan países como Singapur y Emiratos Árabes Unidos, donde los incrementos han sido particularmente significativos (+2.6 y +2.9 puntos.) (Cigna International Markets, 2020).

También Dorigan (2018) en Brasil menciona que el 43% del personal sanitario tienen una buena satisfacción laboral, añadiendo también que la planificación de los recursos humanos en salud y los aspectos relacionados con la evaluación de la seguridad del paciente son prioridades para las organizaciones sanitarias; es por ello que se debe promover y mejorar un buen clima organizacional.

Seyyedmoharrami (2019) en Irán, encontró que la mayor cantidad de agotamiento laboral del personal sanitario se relacionó con un nivel bajo de satisfacción laboral en un 66%; la falta de compromiso con la organización, la precisión insuficiente en el desempeño de las responsabilidades, la falta de cooperación y participación son algunos de los problemas más importantes de los sistemas de salud que forman una brecha entre los recursos humanos y las organizaciones.

A nivel Nacional, Dueñas (2018) señala que el sistema de salud peruano tiene fallas y un déficit en la planificación laboral, lo que hace que los profesionales experimenten agotamiento, agotamiento físico, falta de oportunidades de capacitación, depresión y problemas en su vida personal y familiar, a pesar de sus mejores esfuerzos por lograr un equilibrio entre su vida laboral y personal.

Jiménez (2020) en el Hospital III Daniel Alcides Carrión de Tacna, descubrió que las mujeres constituían la mayoría de los trabajadores de primera línea durante la pandemia (71%), y que declaran altos niveles de satisfacción laboral (3,47 de media) y bienestar psicológico (2,34 de media). Del mismo

modo, los trabajadores de segunda línea declaran altos niveles de satisfacción laboral (3,54 de media) y bienestar psicológico (2,33 de media).

En el Hospital Hermilio Valdizan, los resultados de la prueba Rho de Spearman muestran que cuanto más positivo es el clima organizativo, menores son los niveles de insatisfacción laboral entre los profesionales sanitarios; los directivos desempeñan un papel crucial en la organización porque son los responsables de fomentar un clima ideal que pueda maximizar la productividad y crear un entorno de trabajo saludable para los profesionales sanitarios. (Liñán, 2019).

Choque (2020) en Arequipa sugiere que para mejorar la satisfacción de los trabajadores de la salud en general es necesario crear medidas que contribuyan a crear un ambiente positivo en el lugar de trabajo. Durante la pandemia del Coronavirus 2019, el 81,8% del personal de obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa empleó un afrontamiento activo del estrés, mientras que el 18,2% combinó el afrontamiento activo y pasivo del estrés. El hecho de que solo el 6,1% de los empleados declarara trabajar en un entorno adverso demuestra la importancia de la gestión del estrés orientada a aumentar la eficiencia y mejorar la calidad de la atención prestada a los pacientes.

Según Córdova (2018) informó de que sólo el 13,3% de los empleados están contentos con su trabajo en la Red de Salud Tayacaja, en la región de Huancavelica. Sin embargo, sólo encontró una débil correlación ($p=0,236$) entre el clima organizacional y la felicidad de los empleados, lo que sugiere

que se requiere un mejor liderazgo y motivación para mejorar el clima actual en las grandes organizaciones.

En el Hospital Regional Docente de Cajamarca, el 40,5% de los profesionales sanitarios están contentos con su trabajo, el 32,4% están algo satisfechos y el 27,0% no están contentos con su trabajo; el 35,1% de los trabajadores sanitarios tienen un clima laboral muy excelente, el 43,2% tienen un clima laboral decente y el 21,6% no están contentos con su clima laboral. A la pregunta de cómo de contentos están con su ambiente de trabajo, el 12% de los trabajadores dijeron estar extremadamente satisfechos, el 66,7% dijeron estar contentos y el 80% dijeron estar insatisfechos (Poma y Rojas, 2017).

En el Instituto Nacional del Niño, el 76,3 por ciento de los encuestados cree que se puede mejorar el ambiente de la organización, pero los encuestados calificaron de positivas la identidad, la comunicación y la estructura; Fomentar una cultura de empatía y respeto es importante para todas las empresas porque conduce a una mayor productividad y a empleados más felices (Fernández, et al, 2019).

A nivel local, la realidad no es ajena a la que ocurre en el territorio peruano y el resto de los países, ya que los profesionales de la salud en la ciudad de Huaraz - Ancash experimentan cansancio, sobrecarga de trabajo, falta de liderazgo, maltrato por parte del empleador y compañeros de trabajo, y no reconocimiento laboral. Esta realidad fue observada por Aguilar (2018); en Huaraz donde indica que el 35,6% de los profesionales de la salud refiere que algunas veces existe una buena comunicación interpersonal; el 37,8% indica que existe un buen liderazgo y el 33,3% recibe algún tipo de recompensa.

La investigación buscó determinar el clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de obstetricia que laboran en el Hospital Victor Ramos Guardia en medio de la pandemia por Covid-19; donde se observa que existen factores tanto internos y externos de la organización que se ven sometidos a diversos cambios debido a los nuevos lineamientos de atención establecidos por el Ministerio de Salud, dirigidos a la atención de personas; es por ello fundamental el bienestar del profesional de obstetricia; identificando la relación entre las dos variables. Los resultados obtenidos sirven de conocimiento para futuras investigaciones desarrolladas en similar contexto, elaboración de nuevas políticas de salud y planes de mejora del personal de obstetricia, realizando mejores condiciones de trabajo, mayor motivación, lográndose así una mejor calidad de atención de los pacientes.

Debido a las consideraciones antes mencionadas, se planteó:

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en tiempos de pandemia por Covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021?

1.2. Objetivos

Objetivo general

- Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en tiempos de pandemia por Covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021.

Objetivos específicos

- Identificar el clima organizacional en el cual se desenvuelve el personal de obstetricia en tiempos de pandemia por Covid-19.
- Analizar la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en tiempos de pandemia por Covid-19.
- Establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en tiempos de pandemia por Covid-19.

1.3. Justificación

Es importante el desarrollo del estudio, debido a que se analizó la existencia de un buen clima organizacional que mejora la satisfacción laboral o por lo contrario no genera una buena satisfacción laboral, para con ello poder implementar mejores estrategias, políticas de organización, el cual traerá como resultado una mayor productividad y una mejor adherencia del trabajador con su área de trabajo.

La relevancia social del estudio se fundamenta con los resultados obtenidos, permitirán implementar un plan de acción para mejorar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Hospital Victor Ramos Guardia

La investigación posee valor teórico, ya que los resultados aportan al conocimiento del profesional de obstetricia en el área de gestión de los servicios de la salud, el cual permitirá generar herramientas de mejora organizacional, corrigiendo el ambiente de trabajo y desenvolvimiento laboral, cumpliendo así los estándares de atención de calidad, teniendo de marco de referencia la misión y visión de la organización.

La investigación tiene justificación práctica, porque los resultados serán sustento de las intervenciones que se realicen con el fin que el profesional de obstetricia tenga una buena satisfacción y tenga mejor desempeño de sus actividades.

El estudio tiene justificación metodológica, ya que desde su planteamiento se rige a lo estipulado en el método científico, siguiendo esta metodología; el diseño, tipo de instrumento de estudio son altamente válidos y confiables, los cuales servirán de modelo para futuros estudios realizados de similar contexto.

La investigación ha sido viable, porque se ha contado con el tiempo necesario para su desarrollo y ejecución. Además, se ha respetado el cronograma del proyecto, el cual ha sido elaborado en base al Reglamento de Elaboración de tesis de la Escuela de Postgrado de la UNASAM. Por otro lado, el estudio ha sido factible, porque se dispone del material bibliográfico y los recursos financieros y humanos necesarios para su elaboración y desarrollo.

1.4. Delimitación

1.4.1. Delimitación espacial

El estudio se realizó en el Hospital Víctor Ramos Guardia de nivel II-2, ubicado en la Avenida Mariscal Toribio Luzuriaga, Huaraz N° 02001, distrito de Huaraz, provincia de Ancash.

1.4.2. Delimitación temporal

Se desarrolló desde el mes de noviembre del año 2020 hasta el mes de diciembre del año 2021, de acuerdo a lo estipulado en el Reglamento de Elaboración de tesis de la EPG- UNASAM, según cronograma establecido. Durante el tiempo planteado se logró establecer una respuesta al problema de investigación, objetivos e hipótesis formulada.

1.4.3. Delimitación social

En el desarrollo del estudio participó la investigadora, asesora y los profesionales de obstetricia que laboran en el área de gineco obstetricia del Hospital Víctor ramos Guardia de la ciudad de Huaraz.

1.4.4. Delimitación teórica

Se limitó al estudio de las siguientes variables:

- Clima organizacional.
- Satisfacción laboral.

1.5. Ética de la investigación

La presente investigación se ha regido a las normas internacionales y principios de la Declaración de Helsinki, el código de Nuremberg y el informe de Belmont. Los principios que se tienen en cuenta son los siguientes:

El deber del profesional de salud es promover y velar por la salud, bienestar

y derechos de los que participan en investigación médica. Los conocimientos y la conciencia del profesional de la salud han de subordinarse al cumplimiento de ese deber (Principio 4).

Es deber del profesional de la salud proteger la vida, la salud, la dignidad, la integridad, el derecho a la autodeterminación, la intimidad y la confidencialidad de la información personal de las personas que participan en investigación. La responsabilidad de la protección de las personas que toman parte en la investigación debe recaer siempre en un médico u otro profesional de la salud y nunca en los participantes en la investigación, aunque hayan otorgado su consentimiento (Principio 9).

La investigación médica en seres humanos debe ser llevada a cabo sólo por personas con la educación, formación y calificaciones científicas y éticas apropiadas. La investigación en pacientes o voluntarios sanos necesita la supervisión de un médico u otro profesional de la salud competente y calificada apropiadamente (Principio 12).

El proyecto y el método de todo estudio en seres humanos deben describirse claramente y ser justificados en un protocolo de investigación (Principio 21).

Las personas competentes para dar su permiso informado deben participar voluntariamente en los estudios médicos. Ninguna persona que sea capaz de dar su permiso informado debe ser incluida en un estudio a menos que decida voluntariamente participar en la investigación, pero puede ser aceptable consultarlo con familiares o líderes comunitarios. (Principio 25). (Anexo N°3)
Al pedir el consentimiento informado para la participación en la investigación,

el médico debe poner especial cuidado cuando el participante potencial está vinculado con él por una relación de dependencia o si consiente bajo presión. En una situación así, el consentimiento informado debe ser pedido por una persona calificada adecuadamente y que nada tenga que ver con aquella relación (Principio 27).

Todo estudio de investigación con seres humanos debe ser inscrito en una base de datos disponible al público antes de aceptar a la primera persona (Principio 35).

Es importante compartir con el público todos los hallazgos, tanto favorables como negativos. La publicación tiene que proporcionar información sobre la financiación, las conexiones y cualquier conflicto de intereses. Los informes de investigación que no sigan las directrices establecidas en esta Declaración no deben publicarse. (Principio 36). (Asociación Médica Mundial, 2015).

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Investigación

Antecedentes internacionales

Siebenhüner et al. (2020) en Suiza, propusieron examinar las asociaciones entre los factores estresantes del trabajo temporal y la satisfacción con el trabajo, la vida y la salud entre los profesionales; el estudio fue de tipo descriptivo, transversal, con una muestra de 1232 profesionales de la salud en tres hospitales públicos y dos clínicas de rehabilitación, los resultados que obtuvieron fueron que los estresores laborales temporales predicen los síntomas de estrés general entre los profesionales de la salud ($\beta = 0,25$) y en particular los médicos ($\beta = 0,30$), independientemente de los efectos amortiguadores del estrés observados de los recursos organizacionales como la autonomía laboral ($\beta = -0,09$) o clima laboral ($\beta = -0,22$). Además, el estrés general era el predictor más fuerte de la satisfacción en un dominio específico ($\beta = -0,17$ a $-0,34$), a veces solo superado por los recursos como el clima laboral o la creencia en el control interno. La creencia de control se reveló como un recurso personal fuerte e independiente, particularmente en lo que respecta a la satisfacción con la vida y la salud en general ($\beta = 0,25 / 0,21$); concluyendo que la satisfacción y el bienestar de los profesionales de la salud se ven fuertemente afectados por factores estresantes en el trabajo, como las horas extraordinarias frecuentes o excesivas o la presión del tiempo permanente en el trabajo.

Alarcón et al. (2020) en Chile, plantearon determinar el nivel de satisfacción y motivación laboral de los y las profesionales matronas del Hospital de Puerto Montt en Chile, estudio cuantitativo, descriptivo y transversal, como resultados tuvieron que el 34% trabajaba en el área de ginecología y el 66% en neonatología, el 83% fueron del género femenino y el 17% del género masculino. En cuanto a la motivación el 23% tenía una motivación alta, el 60% una motivación media y el 17% una motivación baja. Por otro lado, el 23% tenía una satisfacción alta, el 57% una satisfacción media y el 20% una satisfacción baja. Concluyendo que existe una correlación positiva de 0,659, de manera que a mayor nivel de motivación mayor satisfacción laboral.

De Gracia (2020) en España, propuso evaluar la satisfacción laboral de los profesionales sanitarios, estudio de tipo cuantitativo, transversal, descriptivo y analítico. Con una muestra de 29 matronas, en los resultados se halló que la media de satisfacción general ha sido de 71%. La subescala de factores intrínsecos ha obtenido una satisfacción media de 66,85%. La subescala de factores extrínsecos ha obtenido una satisfacción media de 70,99%; concluyendo que los aspectos que producen mayor satisfacción han sido los compañeros de trabajo, el horario de trabajo y el superior inmediato, siendo los aspectos que producen menor satisfacción las relaciones entre dirección y trabajadores del hospital y el modo en que el hospital está gestionado.

Araya (2019) en Chile, propuso determinar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional. Estudio transversal, de 110 trabajadores de dos Centros de Salud. Se encontró que la satisfacción laboral en ambos centros

de salud era de 3,32 0,93 sobre un máximo de 5 y el ambiente organizacional de 3,45 0,83. La satisfacción laboral fue menor en la dimensión de entorno físico (2,80 0,93), mientras que el reconocimiento fue menor en el componente de clima organizacional (3,12 0,77). La realización profesional (3,56 0,87 de media) y la seguridad en uno mismo (3,66 0,88 de media) ocupan los primeros puestos de la media. Hubo una asociación estadísticamente significativa de 0,636 ($p= 0,001$) entre las puntuaciones totales de ambas medidas, lo que sugiere que los profesionales sanitarios que informan de un clima organizativo positivo son más felices en su trabajo.

Ojeda (2019) México, evaluó el clima organizacional y motivación en los centros de Salud de Primer nivel de atención, el estudio fue de tipo descriptivo, prospectivo, se tuvo como muestra 297 profesionales de la salud, en cuanto a los resultados la correlación de Pearson entre clima organizacional y motivación fue 0.854 valor $p = 0.000$; concluyendo que el clima laboral incide en el trato al paciente y la cobertura de los servicios de Salud porque si existe armonía y respeto entre los colaboradores de los centros de Salud, además los trabajadores reconocen la existencia del mismo ya que los compañeros de trabajo y los pacientes son los clientes internos y externos que requieren un servicio de calidad.

Asgari et al. (2019) en Irán, determinaron la relación de la angustia moral y el clima ético con la satisfacción laboral en enfermeras de cuidados crítico, el estudio fue de tipo descriptivo correlativo se realizó en 142 enfermeras de cuidados críticos, en los resultados se observó que las puntuaciones medias obtenidas por las enfermeras de cuidados críticos para la angustia moral, el

clima ético y la satisfacción laboral fueron $87,02 \pm 44,56$, $3,51 \pm 0,53$ y $62,64 \pm 9,39$, respectivamente. Aunque no se observaron relaciones significativas entre la angustia moral y la satisfacción laboral, la relación entre el clima ético y la satisfacción laboral fue estadísticamente significativa ($p < 0,05$); concluyendo que se debe identificar los factores estresantes éticos en el lugar de trabajo y se debe brindar la retroalimentación adecuada a las autoridades para eliminar estos factores y mejorar el clima ético en estos lugares de trabajo puede ayudar a mejorar la satisfacción laboral de las enfermeras y conducir a una atención de mayor calidad.

Juárez (2018) en México, midió el clima organizacional en trabajadores, estudio de metodología observacional, transversal y descriptivo, como resultados se tuvo que la calificación de clima organizacional de los hombres fue ligeramente superior que en mujeres, 6,24 y 6,13 respectivamente, sin diferencia significativa ($p > 0,10$; $t = 0,76$; $p = 0,45$, no significativo), concluyendo que el liderazgo y la motivación están relacionados con un buen nivel de clima organizacional y pueden influir en la adaptación en el contexto del nuevo tipo de gobierno.

Ruiz (2018) en Ecuador, determino la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral, estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, con una muestra de 145 profesionales de la salud, en los resultados se tuvo que el 70% de los trabajadores estiman que existe dependencia entre las variables estudiadas. Se correlacionó las variables de estudio obteniendo una alta correlación del 0.70; concluyendo que para mejorar el clima

organizacional en una institución de salud se debe realizar un plan que detecte los aspectos que están afectando al trabajador en el puesto de trabajo.

Emanuel et al. (2017) en Italia, examinaron el papel del clima de seguridad, o la atención de la organización a la salud y seguridad de los trabajadores, y de la demanda y los recursos del trabajo en relación con la satisfacción laboral, estudio de tipo descriptivo, transversal, la muestra fue de 224 profesionales de la salud, como resultados se tuvo que la satisfacción laboral (R^2 entre .23 y .88) tuvo una relación negativa con el esfuerzo y una relación positiva con los recursos laborales y el clima de seguridad, concluyendo que surge la importancia del clima de seguridad: para apoyar y promover el bienestar en el trabajo, las organizaciones podrían respaldar programas de capacitación e información en salud y seguridad para todos los trabajadores y la gerencia, no solo para grupos profesionales con alto nivel de riesgo.

Antecedentes nacionales

Vidaurre (2021) en Lima, determino la relación entre el clima organizacional (CO) y satisfacción laboral (SL). Estudio descriptivo, transversal; contó con una muestra de 105 licenciadas en enfermería, los instrumentos utilizados fueron dos encuestas. Los resultados fueron que existe relación positiva media significativa entre el CO y la SL con un coeficiente de correlación $Rho = ,536$ y una significancia bilateral de ($,027$), Concluyendo que existe un comportamiento directo de las variables de estudio; es decir al variar los valores del clima organizacional tenderán a modificarse en la misma dirección los valores de satisfacción laboral

Sánchez (2020) en Trujillo, determino la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud; investigación de tipo aplicativo, no experimental y descriptivo correlacional de diseño de corte transversal; la muestra fue de 50 profesionales de salud, Los resultados también mostraron que la mayoría de los trabajadores sanitarios cree que el clima laboral debería mejorar (80%) y que sólo el 72% de los trabajadores está completamente satisfecho o completamente insatisfecho con su trabajo; la mayoría de los trabajadores también cree que el clima laboral debería mejorar (66%), el entorno laboral debería mejorar (92%) y la cultura laboral debería ser saludable (56%). Con un valor de Pearson de 0,347 y un nivel de significación de $p=0,014$ $0,05$, se determinó que existe una asociación directa de nivel intermedio entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral.

Rivera (2020) en Trujillo, determino la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, estudio descriptivo, transversal, con una muestra de 38 trabajadores, los resultados revelaron que el 73,6% informa de un mal clima; el 2,63% de un clima medio y el 23,6% de un clima positivo. Existe una relación estadística muy significativa entre insatisfacción laboral e insatisfacción en el trabajo ($p0,05$), con un 63,1% de trabajadores que declaran insatisfacción, un 26,3% que declaran apatía y un 10,5% que declaran satisfacción.

Campos (2020) en Lima, determino la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales en Enfermería, estudio descriptivo, transversal; la muestra fue de 112 enfermeros asistenciales, el 65% de los encuestados cree que la cultura de su institución necesita desarrollo, mientras

que el 35% cree que es saludable. Además, el 59% de los encuestados cree que el diseño organizativo necesita mejoras, y el 82% cree que el potencial humano no es saludable. Mientras que el 16% y el 15%, respectivamente, están insatisfechos con la importancia de su trabajo y las recompensas económicas que obtienen de sus empleos, el 45% están satisfechos en general con su vida laboral. El entorno organizativo y la satisfacción laboral están significativamente relacionados ($p < 0,05$), lo que sugiere que el primero debe mejorarse cuando el segundo es satisfactorio.

Blanco (2020) en Junín, estableció la relación que existe entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral; la investigación fue de tipo correlacional, descriptivo, con una muestra de 118 trabajadores, la edad fue entre 31 y 40 años (39%), sexo femenino (65,3%), 1-10 años de servicio en la institución (44,1%) y la condición laboral designada (78%). El entorno organizativo fue calificado como "a mejorar" por el 56,78% de los encuestados y como "alto" por el 68,64%, lo que sugiere una asociación modesta pero directa entre ambas variables. El coeficiente de correlación fue de 0,516 y el nivel de significación de 0,05.

Condeso (2019) en Lima, identificó la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, investigación de tipo descriptiva, correlacional, la muestra fue de 66 profesionales de obstetricia, de acuerdo al análisis, los resultados; en cuanto a la inclinación del agradecimiento; es alto para los dos factores, con una estimación de $p = 0.000 < 0.05$, con una dimensión de notoriedad rho de Spearman = 0.669 que demuestra una relación positiva, con

conexión moderada y directa; mientras se verifica la enormidad de ($\rho = 0.669$ $< \alpha = 0.05$); concluyendo que se argumenta que el cumplimiento de la actividad y la conexión entre la atmósfera autorizada de la fuerza laboral de bienestar de la administración de obstetricia del Hospital de Chancay es moderado.

Chávez (2019) en Lima, determino la relación del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Emergencia, investigación descriptiva, transversal; los resultados de una encuesta realizada a 90 enfermeras mostraron una correlación positiva entre el clima organizativo y la percepción que tienen las enfermeras de su trabajo (Tau-b de Kendall, 0,695), lo que la sitúa en el rango de correlación moderada. Dado que el nivel de significación bilateral fue de $p=0,01$, también se aceptó la hipótesis general y se rechazó la hipótesis nula.

Rodríguez (2019) en Trujillo, determino la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del equipo de salud, estudio descriptivo, trasversal, la muestra fue de 50 trabajadores, según los resultados, el 82% de los miembros del equipo sanitario informan de un entorno de trabajo positivo, mientras que el 22% informa de uno negativo. El noventa por ciento del equipo sanitario declaró estar satisfecho con su trabajo, mientras que sólo el diez por ciento se mostró insatisfecho, lo que sugiere una correlación positiva entre el entorno laboral y la felicidad de los empleados (prueba estadística Rho Spearman, $p=0,01$).

Felipe (2018) en Trujillo, determino la correlación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal Estudio descriptivo-correlacional, Noventa empleados

diferentes constituyeron la muestra. La aplicación del coeficiente de correlación de Pearson entre el clima laboral y la satisfacción en el trabajo arrojó un resultado de 0,801, lo que indica una relación significativa entre las cuatro dimensiones del clima institucional (estructura, autonomía, recompensa e identidad) y la felicidad de los trabajadores sanitarios en el trabajo.

Oliva (2018) en Piura, evaluaron la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, estudio descriptivo, transversal; según los resultados, el 33,96% de los empleados estaban insatisfechos con su puesto de trabajo, mientras que el 32,08% del clima de la organización era positivo. Se determinó que existe una dependencia de criterio entre el clima organizativo y la satisfacción laboral utilizando el estadístico R de Pearson, que arrojó una significación de 0,006 basado en una aproximación normal con un valor de 0,371, y utilizando la correlación de Spearman, que arrojó una significación de 0,006 basado en una aproximación normal con un valor de 0,373.

Huaranca (2018) en Ica, determinaron el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud, estudio descriptivo, transversal; se demostró que la satisfacción laboral de los empleados está influida por la cultura de la empresa en un 54,02%, según una encuesta realizada a 50 empleados. Además, se encontró un valor de Rho Spearman de $r_s = 0,735$, lo que demuestra una clara correlación entre las variables.

2.2. Bases teóricas

Clima organizacional

Ríos (2020) afirma que el clima organizacional es la forma que tiene el individuo de decir lo que piensa de la empresa para la que trabaja y cómo afecta

a su forma de hacer el trabajo. El no contar con los elementos necesarios para un clima organizacional adecuado condiciona situaciones que podrían influenciar en el desgaste físico y mental de los trabajadores.

Ramírez (2019) indica que la eficiencia dentro de las instituciones de salud está relacionada innegablemente con el clima organizacional, convirtiéndose en un factor indispensable para el rendimiento de los profesionales de salud. Así mismo, tiene injerencia en la forma en que un individuo conoce su rendimiento, su productividad, su trabajo y su satisfacción.

Cueva y Ponce (2019) menciona que la percepción que tienen los trabajadores de los problemas más importantes de su lugar de trabajo refleja el verdadero estado de la organización y es un reflejo directo de las facilidades o dificultades que encuentra un trabajador para decidir si aumenta o no su productividad.

Peceros (2019) refiere que las instituciones de salud buscan conseguir la calidad y el reconocimiento de sus servicios y esto puede lograrse a partir de una eficiente gestión de innovación y de cambios basado en la solución de problemas, haciendo uso adecuado de los recursos del Estado, que satisfaga los propósitos institucionales a través del esfuerzo humano.

Por su impacto en la motivación y el desempeño de los trabajadores, el clima organizacional con enfoque en salud pública contribuye a la mejora continua de la organización de los establecimientos de salud al identificar aspectos que fortalecen la calidad de vida laboral del personal de salud y, por extensión, la calidad de los servicios de salud que se prestan a la población (Fernandez, 2019).

El clima organizacional es la suma de las cualidades que caracterizan un determinado lugar de trabajo y conforman la forma en que los individuos interactúan entre sí y con la dirección (Merino, 2018).

Entre las principales características del clima organizacional tenemos: tiene una calidad duradera a pesar de las fluctuaciones causadas por circunstancias cíclicas; influye en las acciones y el rendimiento de los miembros; afecta al sentimiento de pertenencia y orgullo de los miembros hacia la organización; y está influida por factores estructurales (enfoque de gestión, políticas, planes, etc.) (Ministerio de Salud del Perú, 2011, p.15).

Se clasifica en:

El clima laboral autoritario, se basa en una relación jerárquica y sin flexibilidad. Los líderes o directivos no confían en el trabajo de sus colaboradores y la comunicación en la empresa es escasa o casi nula. Tiende a ser un clima en el que lo que se dice, se hace y no hay instancias de creatividad, flexibilidad, opinión o desarrollo profesional. Por otro lado, la toma de decisiones la evalúan y deciden solamente los altos cargos, sin considerar opiniones de distintos equipos u áreas (Molina, 2021).

El clima laboral paternalista, se trata de un clima que se da en aquellas empresas más estructuradas. Existe una relación formal entre los altos cargos y los demás colaboradores, pero generalmente es más superficial. La confianza y la comunicación entre ellos es bastante débil. Falta comunicación, información e interés por las necesidades u opiniones de los trabajadores. En

general, las decisiones las toman los altos cargos y los colaboradores no se sienten muy comprometidos con la organización (Molina, 2021).

En el clima laboral consultivo, la directiva posee confianza en sus colaboradores y tiene gran consideración en su trabajo, desarrollo profesional y opiniones respecto a las temáticas a tratar. Si bien la toma de decisiones la realizan los altos cargos, la decisión se encuentra basada en la opinión y los comentarios de los colaboradores. Hay un ambiente más dinámico y proactivo, en donde fluye la comunicación y la confianza entre los equipos (Molina, 2021).

El clima participativo se da en empresas en donde no existe una jerarquía vertical, más bien horizontal. Existe una gran confianza por parte de la directiva ante sus colaboradores y la opinión que tengan los trabajadores es primordial para la toma de decisiones. De hecho, muchas veces las decisiones se toman en conjunto y buscan un bien común para el negocio y el desarrollo profesional de los colaboradores (Molina, 2021).

Dentro de sus dimensiones tenemos:

El potencial humano es un modelo teórico metodológico de intervención que se construye en múltiples interacciones entre la teoría y la práctica. Su foco de atención se centra en la relación individuos e instituciones, y su finalidad es propiciar el desarrollo organizacional como vía de realización del desarrollo de los individuos y de las instituciones. Desde una epistemología dialéctica, tres son los paradigmas que constituyen la base de esta propuesta: el paradigma histórico cultural para la comprensión de la subjetividad, el paradigma de los sistemas y la complejidad para la comprensión de las organizaciones y el

paradigma de la investigación - acción para el despliegue de la intervención (Díaz, 2017, p.20).

El potencial humano, que incluye grupos grandes y pequeños, constituye la estructura social interna de la organización. Los trabajadores permiten alcanzar sus objetivos del establecimiento de salud (Ministerio de Salud del Perú, 2011, p.15).

El potencial humano presenta los siguientes indicadores:

El Liderazgo es un conjunto de habilidades que sirven para influenciar en la manera de pensar o de actuar de otras personas. El liderazgo es la clave para que una empresa o institución de cualquier ámbito funcione. Sin embargo, encontrar a personas que desarrollen su liderazgo de forma acertada en un equipo no es una tarea fácil. Muchos de los problemas derivan del desconocimiento o distintos puntos de vista sobre la definición del liderazgo (Fernandez, 2020).

La innovación es un proceso que modifica elementos, ideas o protocolos ya existentes, mejorándolos o creando nuevos que impacten de manera favorable en el mercado. La innovación es un concepto muy ligado al ámbito empresarial, innovar es mejorar lo que existe, aportando nuevas opciones que suplan las necesidades de los consumidores, o incluso crear nuevos productos con el fin de que tengan éxito en el mercado. A través del conocimiento de los productos, del mercado, del aporte de valor de la empresa, de las necesidades de los consumidores se pueden establecer una serie de cambios y criterios para innovar en ellos y que sean útiles en el mercado (Peiro, 2019).

La recompensa es la eficacia de un evento para aumentar la probabilidad de respuesta. Por otro lado, es similar al concepto económico de utilidad subjetiva; además se entiende como la medida abstracta de la satisfacción o de la felicidad que reporta luego de una acción (Buriticá y Dos Santos, 2016).

El confort es el bienestar físico o material que proporcionan determinadas condiciones, circunstancias u objetos, para el desarrollo de un trabajo o actividad (Graus, 2017).

El diseño organizacional es un elemento administrativo que se encarga de estructurar y ordenar sinérgicamente las diversas unidades orgánicas de una institución. Asimismo, busca brindar las condiciones racionales óptimas para que pueda operar en el día a día. En los tiempos modernos se ha convertido en un factor de ventaja competitiva para las empresas, motivo por el cual requiere que sean elaborados de manera profesional con fundamentos teóricos y metodologías prácticas, que generen valor a las empresas (Louffat, 2017).

El diseño organizacional significa organizar a varias personas para que trabajen juntas en pos de un objetivo compartido. Esta definición, que incluye cuatro aspectos comunes a todas las organizaciones, refleja la coordinación deliberada de: la asignación de recursos hacia un propósito compartido; la asignación de responsabilidades; la distribución de autoridad; y el mantenimiento de una estructura coherente (Ministerio de Salud del Perú, 2011, p.15).

El diseño organizacional presenta los siguientes indicadores:

La estructura, hace referencia a un sistema de producción, asignación de recursos y distribución de bienes y servicios dentro de una sociedad o un área

geográfica determinada. El término puede hacer referencia desde a una empresa aislada, a incluir la combinación de las diversas instituciones, agencias, entidades, procesos de toma de decisiones y patrones de consumo que comprenden la estructura económica de una comunidad determinada o país (Enciclopedia Financiera, 2018).

La toma de decisiones es uno de los actos de mayor trascendencia, esto se debe a que elegir puede traer consecuencias favorables o desfavorables que generen conflicto y dudas en una organización. Hay que tener en cuenta que al tomar una decisión correcta se hace basada en las experiencias previas, además cada persona tiene una manera de afrontar la resolución de problemas, de acuerdo con sus conocimientos e historia (Riquelme, 2020).

La comunicación organizacional es el proceso comunicativo que gestiona el intercambio de información interna y externa en las organizaciones y con todos los clientes o usuarios con los que ésta se relaciona. Cuando la información que se transmite al interior de las organizacionales y entre todos sus niveles jerárquicos y empleados, se conoce como comunicación interna. Mientras que la comunicación externa se presenta cuando personas de la organización intercambian información con otras personas externas tales como clientes, proveedores, usuarios, etc. Además, permite mejorar la efectividad por cuanto los procesos y la información fluyen de manera adecuada. También es conocida como comunicación empresarial o corporativa cuando se trata de una empresa o comunicación institucional cuando se trata de una institución (Enciclopedia Financiera, 2018).

La remuneración, es todo tipo de retribución y/o contrapartida que se ofrece como compensación por la prestación de un servicio o cesión de activos. La remuneración puede ser vista como todo pago o contrapartida entre dos o más partes por la cesión de algún factor necesario. Es decir, es el precio que una parte abona a otra por haberle prestado unos servicios o activos (Pedrosa, 2017).

La Cultura Organizacional de una empresa se refiere al acúmulo de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones que son compartidos por los colaboradores que conforman una organización. Por otro lado, describe la personalidad de una empresa; su forma de ser y actuar. Además, es la manera en la que ésta interactúa como conjunto, tanto en su propio entorno como con el exterior, con diversos grupos de interés, tales como proveedores, clientes, entre otros (Romero, 2018).

La cultura de organización no lo es si no cuenta con el respaldo de personas que se dediquen a los objetivos; para que esto ocurra, es importante tener en cuenta el entorno en el que se desarrollarán todas las relaciones, normas y pautas de comportamiento; este entorno es la cultura de la organización, y determina si la organización será productiva y eficiente o improductiva e ineficiente (Ministerio de Salud del Perú, 2011, p.16).

Los indicadores de la cultura organizacional son:

La identidad: Es un remitente a una dirección simbólica en la que también existe una dimensión fática y material inseparable desde los inicios y desarrollo de la movilización, ya que toda acción necesita y produce una imagen de acción en un proceso reflexivo, que busca el reconocimiento como primer resultado

de la acción colectiva, Además es una forma de visión del mundo construida desde una realidad grupal, materialidad social que produce y es producto de prácticas, de combinación, enmarcación y unificación de experiencias individuales hasta convertirlas en experiencias colectivas las cuales representan formas de expresar y comprender simbólicamente la realidad desde una posición social (León, 2018).

El conflicto y cooperación: La cooperación es el grado en que los trabajadores se ayudan mutuamente y obtienen recursos materiales y humanos de su empleador para realizar sus tareas. Cuando hay conflicto, es porque existen discrepancias o variaciones en la forma de aplicar las normas, los procesos, los criterios de rendimiento y las herramientas. Cuando personas con objetivos o intereses diferentes actúan a causa de una disputa sobre la asignación de recursos, se habla de conflicto de recursos (Jahaira, 2015).

La motivación es la capacidad que tiene una empresa de mantener comprometidos a sus colaboradores para dar el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos establecidos por la organización. Además, es el acto de alentar a las personas a realizar sus tareas, no sólo porque tienen que cumplir con sus obligaciones, sino porque encuentran que su trabajo los empodera y gratifica (StarMeUp, 2019).

El brote de COVID-19 ha tenido un impacto devastador en los servicios de salud pública de todo el mundo, pero principalmente en Estados Unidos. La OMS afirma que, para hacer frente a esta crisis sanitaria, necesitamos infraestructuras que puedan detectar, vigilar y responder rápidamente a amenazas como el COVID-19. Por lo tanto, es crucial tomar medidas para

mejorar los sistemas sanitarios y abordar los determinantes socioeconómicos de la salud como amortiguadores contra el brote de COVID-19. La industria sanitaria en su conjunto se beneficiaría de un mejor liderazgo, dedicación, recopilación de datos y recursos financieros si proporcionara un entorno más justo y equitativo en el que los profesionales pudieran perfeccionar sus competencias esenciales (OPS y OMS, 2020).

Satisfacción laboral

Holguín y Contreras (2020) mencionan que la satisfacción laboral es la sensación de bienestar del trabajador al desempeñar su labor, por otro lado mencionan que ha sido abordada y definida por diversas corrientes científicas y metodológicas, pero a la actualidad no existe consenso respecto a la definición de satisfacción laboral, a pesar de estar relacionada a múltiples variables intrínsecas como eficiencia, desempeño laboral y comportamiento organizacional.

Yslado (2019) indica que la satisfacción laboral es un componente importante de la calidad de atención en salud. Surge cuando el profesional considera que la recompensa recibida es adecuada o equiparable a su rendimiento en el trabajo. Contrariamente, cuando se perciben bajas remuneraciones, que no compensan la labor realizada ni satisfacen las necesidades, se genera insatisfacción laboral.

Merino (2018) refiere que la satisfacción laboral, es la evaluación subjetiva del grado en que el empleo satisface las necesidades de la persona. Comprender cómo se estructuran y prestan los servicios desde la perspectiva de la mano de obra es esencial, además de conocer los resultados en materia de salud.

Herrera y Manrique (2019) menciona que la satisfacción de los individuos en su trabajo es un factor crucial en la forma de actuar de las personas en el lugar de trabajo y en su grado de felicidad general. Cada vez hay más pruebas de que la felicidad del personal médico puede utilizarse como medida de la calidad del servicio.

A nivel nacional, el Ministerio de Salud tiene el reto de incluir enormes cambios en el sistema de salud, como el aseguramiento universal y la descentralización. Estos desafíos, ameritan además nuevos roles y funciones que los trabajadores en salud deben desplegar; es decir, precisar los conocimientos, actitudes y prácticas que debe poseer un trabajador de salud para lograr los resultados esperados de su quehacer diario (Rojas, 2019).

La satisfacción es un aspecto sumamente relevante para los encargados de dirigir una empresa. Son numerosas las investigaciones que han constatado que la fidelidad de un trabajador con su empresa, su productividad, su nivel de ausentismo o su rotación laboral dependen en un alto nivel de la satisfacción laboral. (Sánchez y García, 2017)

Marín y Plascencia (2017) expresa que la satisfacción laboral en cambio es un estado emocional positivo que se deriva de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de un individuo, marcado por el balance final entre el rol que cada trabajador quiere cumplir y el rol que finalmente desempeña.

Con respecto al ámbito sanitario, en nuestra sociedad se evidencia una constante evolución de los conocimientos científicos, los medios técnicos, el propio sistema sanitario, una modificación de los patrones epidemiológicos, así como una evolución de la pirámide de población y las necesidades que

demandan los ciudadanos del Sistema Nacional de Salud. Todo ello, converge en la aparición de un nuevo y complejo modelo de cuidados, que ha de dar una respuesta eficaz y segura a las necesidades de nuestros pacientes (Rodríguez, Gómez y De Dios, 2017).

El Ministerio de Salud del Perú (2002) considera las siguientes dimensiones para el estudio de la satisfacción laboral de los profesionales de salud desde el primer nivel de atención hasta el tercer nivel de atención en salud.

El trabajo según la Organización Internacional del Trabajo (2021) define como la suma de todos los esfuerzos humanos, remunerados o no, para crear los productos y servicios que impulsan una economía, satisfacen las demandas de una sociedad y sostienen a sus miembros.

Por otro lado, el Ministerio de Salud del Perú (2002) refiere que las evaluaciones del puesto de trabajo incluyen el grado de responsabilidad del individuo, la amplitud de sus conocimientos y capacidades, la importancia del trabajo que realiza y la calidad de los comentarios y sugerencias de supervisores y compañeros. Además, el sentimiento de pertenencia del trabajador a la institución, los mecanismos de comunicación dentro y fuera de la organización y la capacidad de tomar decisiones tanto a nivel individual como de grupo son componentes del entorno laboral.

Entre los indicadores del trabajo tenemos:

El Trabajo actual es aquella actividad laboral que tiene una duración normal de 8 horas y se realiza en tiempo presente (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

El trabajo en general es una de las formas tradicionales del empleo atípico. No obstante, en las últimas décadas no sólo ha crecido su importancia, además ha experimentado una diversificación de sus formas, entre las cuales: “el trabajo a tiempo parcial sustancial” (21-34 horas a la semana); “el trabajo a tiempo parcial de corta duración” (20 horas o menos) y “el trabajo a tiempo parcial marginal” (menos de 15 horas a la semana) (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Ambiente de trabajo, interviene en la salud emocional y fisiológica de los empleados en el trabajo. Incluye todo, desde las herramientas utilizadas para realizar una tarea hasta las personas con las que el trabajador interactúa a lo largo de su jornada. Las condiciones del lugar de trabajo incluyen todos los elementos que repercuten en el funcionamiento cotidiano de una empresa, ya sea una oficina, una fábrica, etc (Wolters Kluwer, 2020).

Urrego (2016) los incentivos son toda condición crítica que hace a un individuo portarse en forma determinada. De lo anterior podemos concluir que los incentivos son: Todos aquellos medios o instrumentos, que sirven para motivar a una persona a un grupo para realizar una actividad.

El Ministerio de Salud del Perú (2002) indica que las oportunidades son circunstancias que pueden aprovecharse para mejorar o acceder a un nivel superior, expectativas de formación y desarrollo, compensaciones, incentivos, dinero en metálico u otros reconocimientos obtenidos por el periodo durante el cual se va a realizar la tarea encomendada. Los siguientes son ejemplos de medidas de éxito: Posibilidades de promoción, remuneración competitiva y otros incentivos.

Lograr que las relaciones interpersonales se mantengan dentro de los parámetros de convivencia, es importante para todo negocio, pues esto impedirá o permitirá que el ambiente laboral sea propicio para la fluidez de ideas, la productividad de la empresa y el cumplimiento de deberes. Uno de los principales requerimientos para una interacción laboral adecuada, es la demarcación de límites de confianza. Al momento de relacionarnos dentro del ambiente de trabajo se debe tomar en cuenta que, a pesar de poder desarrollar empatía entre individuos, es necesario mantener sobre la mesa tonos ideales de respeto y tolerancia, cuidando no solo vocabulario y actitud sino también el lenguaje corporal durante las interacciones (Cedeño, 2018).

El Ministerio de Salud del Perú (2002) La interacción con los superiores inmediatos, así como con los compañeros de trabajo y empleados de la misma organización o departamento, es crucial para la promoción profesional. La comunicación entre los miembros del equipo, que incluye la orientación, la supervisión y el apoyo moral a los proyectos. La comunicación entre subordinados y superiores directos son los marcadores de la interacción.

2.3. Definición de términos

Clima organizacional: Es un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales de personas y grupos. Estas se traducen comportamientos que tiene consecuencias para la organización, como: productividad, satisfacción, rotación externa, accidentes, ausentismo, etc (Gonzales y Gonzales, 2010, p.4).

Satisfacción laboral: Es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo. Dicha actitud se basa en las creencias y valores de que el trabajador desarrolla su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto y por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser” (Vallejo, 2010, p. 76).

Profesional de obstetricia: La función de las obstetras es muy amplia y es esencial en la vida de la mujer porque la acompañan en su embarazo, parto y puerperio (EsSalud, 2019).

Pandemia: Es la propagación mundial de una nueva enfermedad. Se produce una pandemia cuando surge un nuevo agente infeccioso que se propaga por el mundo y la mayoría de las personas no tienen inmunidad contra él (Organización Mundial de la Salud, 2020).

Covid-19: Es una nueva cepa de coronavirus que no se había identificado previamente en el ser humano. El nuevo coronavirus, que ahora se conoce con el nombre de 2019-nCoV o COVID-19, no se había detectado antes de que se notificara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019 (Organización Mundial de la Salud, 2020).

2.4. Hipótesis

Hipótesis de investigación

Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en tiempos de pandemia por Covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021.

Hipótesis nula

No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en tiempos de pandemia por Covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021.

2.5. Variables

Variable independiente: Clima organizacional.

Variable dependiente: Satisfacción laboral.

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORÍAS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Clima organizacional	Son creencias colectivas sobre el espacio físico de la organización y la calidad de las interacciones interpersonales de sus miembros. (MINSa, 2011, p.12).	Potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Innovación • Recompensa • Confort 	<p>Saludable</p> <p>No saludable</p>	Nominal
		Diseño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura • Toma de decisiones • Comunicación Organizacional • Remuneración 	<p>Saludable</p> <p>No saludable</p>	Nominal

		Cultura de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad • Conflicto y cooperación • Motivación 	Saludable No saludable	Nominal
Variable 2 Satisfacción laboral	Son las creencias y valores que cada individuo tiene en relación a la interacción con sus superiores y compañeros de trabajo. (MINSa, 2002, p.3).	Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo actual • Trabajo en general • Ambiente de trabajo 	Buena Regular Mala	Ordinal
		Incentivo	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades de progreso • Remuneraciones e incentivos 	Buena Regular Mala	Ordinal
		Interacción	<ul style="list-style-type: none"> • Interrelación con los 	Buena Regular	Ordinal

			compañeros de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> • Interacción con el jefe inmediato 	Mala	
--	--	--	---	------	--

CAPITULO III

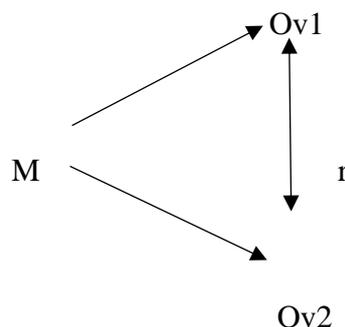
METODOLOGIA

3.1. Tipo de Investigación

La investigación fue de enfoque cuantitativo, porque en su desarrollo se utilizó datos numéricos y análisis estadísticos para su interpretación. El estudio fue descriptivo, porque se describió las características de la población y variables en estudio; fue prospectivo debido a que en el momento de determinar la relación entre las variables ocurrió en un futuro, sin explicar las relaciones causales de sus variables y correlacional porque se buscó identificar la relación entre la variable independiente y dependiente (Hernández, 2014).

3.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, ya que no se modificaron las variables, ni la población en estudio y de corte transversal, ya que la recolección de datos se realizó en un solo momento puntual del tiempo (Hernández, 2014) El diseño de la investigación será:



Donde:

- M = Muestra.
- Ov1 = Clima organizacional.

- Ov2 = Satisfacción laboral.
- r = Relación.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Fueron 32 profesionales de obstetricia que laboran en el servicio de ginecobstetricia del Hospital Víctor Ramos Guardia, las cuales debieron cumplir con los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión.

- Profesionales de obstetricia que estén laborando en la sala de partos, emergencia, hospitalización y consultorios externos.
- Profesionales de obstetricia que desean participar del estudio.
- Profesionales de obstetricia que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión.

- Profesionales de obstetricia que se encuentren de vacaciones o licencia por motivos personales.
- Profesionales que se encuentren en cuarentena o hospitalizados por el COVID-19
- Profesionales de obstetricia que se encuentren realizando labor administrativa.

3.3.2. Muestra

Por tratarse de una población reducida se trabajó con toda la población, por tanto, se trató de una muestra de tipo censal.

3.3.3. Unidad de análisis

Estuvo conformado por cada profesional de obstetricia que labora en el servicio de gineco obstetricia del Hospital Víctor Ramos Guardia.

3.4. Técnicas e Instrumento(s) de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, la obtención de datos se realizó de manera directa, con abordaje de persona a persona.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

Para la variable independiente: Clima organizacional, se tuvo como instrumento el cuestionario, elaborado y validado por el Ministerio de Salud del Perú. El cuestionario constó de 28 ítems, distribuidas en tres (03) dimensiones de la siguiente manera: potencial Humano: (11 ítems), diseño organizacional (9 ítems) y cultura de la organización (8 ítems), las respuestas se dieron en relación a la escala de Likert con 4 opciones de respuestas: nunca (1), a veces (2), frecuente (3) y siempre (4). (MINSA, 2011, p. 17). (Anexo N° 1).

Se planteó la siguiente escala para evaluar el clima organizacional.

Clima organizacional saludable: 57 – 112 puntos.

Clima organizacional no saludable: 0 – 66 puntos.

Para la variable dependiente: Satisfacción laboral, se empleó como instrumento el cuestionario de satisfacción laboral del personal de Salud elaborado y validado por el Ministerio de Salud. El cuestionario constó de 22 ítems, distribuidas en (03) tres dimensiones de la siguiente manera: Trabajo (11 ítems), Incentivo (4 ítems) y, Interacción (7 ítems) las

respuestas se dieron con relación a una escala de Likert, con 5 opciones de respuesta: totalmente en desacuerdo con la opinión (1), pocas veces de acuerdo con la opinión (2), indiferente a la opinión (3), mayormente de acuerdo con la opinión (4) y totalmente de acuerdo con la opinión (5). (MINSA. 2002, p. 2). (Anexo N°2).

Se planteó la siguiente escala para evaluar la satisfacción laboral.

Satisfacción laboral buena: 75 – 110 puntos

Satisfacción laboral regular: 37 – 74 puntos.

Satisfacción laboral mala: 0 – 36 puntos.

Validación:

Se llevó a cabo mediante el juicio de expertos, para ello se solicitó la consulta de 05 profesionales de Obstetricia con el grado de doctor en Gestión en los servicios de la salud. Luego de obtener la información se realizó el análisis a través de la prueba de concordancia no paramétrica Tau – b de Kendall. El valor de la prueba de concordancia fue significativo, por tanto, se consideró válido para su ejecución. (Anexo N° 4)

Confiabilidad:

Se realizó una prueba piloto usando una muestra de 20 profesionales de obstetricia del Hospital ESSALUD de la ciudad de Huaraz, una vez obtenidos los datos se calculó el coeficiente de alfa de Cronbach. El valor del coeficiente fue 0,86 por tanto, el instrumento se consideró confiable para su aplicación. (Anexo N° 5).

3.5. Plan de procesamiento y análisis estadístico de datos

3.5.1. Plan de procesamiento

- Luego de la inscripción del proyecto y la aprobación respectiva por parte de los jurados, se redactó y presentó un documento dirigido al director del Hospital Víctor Ramos Guardia, solicitando el permiso correspondiente para ingresar al hospital y encuestar a los profesionales de obstetricia que laboran en dicha institución.
- Una vez concedido el permiso por parte del director, se coordinó con la jefatura del profesional de obstetricia para hacerle presente sobre la autorización de ejecución y el propósito del estudio.
- Mediante una reunión con todo el profesional de obstetricia se informó sobre el estudio, objetivos y su finalidad.
- Los días lunes, martes, miércoles, jueves y viernes se acudió al Hospital para recopilar la información, antes del ingreso al nosocomio, se presentó el documento de permiso al personal de vigilancia, para que nos permitiera ingresar, ya en los distintos servicios que labora el profesional de obstetricia ya sea sala de partos, hospitalización, emergencia y consultorios externos se les recalcó antes de la aplicación del instrumento sobre el estudio y su finalidad, manteniendo siempre la cordialidad y la empatía con el profesional que labora en estos tiempos de pandemia.

3.5.2. Análisis estadístico de los datos

Luego de recopilar los datos en los instrumentos, se procedió a confeccionar una base de datos utilizando el software estadístico SPSS versión 26.00.

Estadística descriptiva

Los resultados fueron expresados en proporciones y porcentajes, en tablas bidimensionales comparativas de doble entrada.

Estadística inferencial

Para la contrastación de hipótesis se empleó la prueba estadística chi cuadrado.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de Resultados

Tabla 1

Clima organizacional en el cual se desenvuelve el personal de obstetricia en tiempos de pandemia por COVID-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021.

Clima organizacional	N°	%
Saludable	19	59,4
No saludable	13	40,6
Total	32	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos.

En la tabla 1, se observa que el 59,4% de los profesionales de obstetricia indican que el clima organizacional es saludable y el 40,6 refieren que no es saludable.

Tabla 2

Dimensiones del clima organizacional en el cual se desenvuelve el profesional de obstetricia en tiempos de pandemia por covid-19, Hospital

Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021.

Dimensión	Categoría	Nº	%
Potencial humano	Saludable	25	78,1
	No saludable	7	21,9
Diseño organizacional	Saludable	18	56,3
	No saludable	14	43,8
Cultura de la organización	Saludable	17	53,1
	No saludable	15	46,9
Total		32	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos.

El 78,1% de los profesionales de obstetricia mencionaron que el potencial humano es saludable y el 21,9% refiere que no es saludable, el 56,3% menciona que el diseño organizacional es saludable, y el 43,8% indicaron que no es saludable, el 53,1% menciona que la cultura de la organización es saludable y el 46,9% de profesionales refieren que no es saludable.

Tabla 3

Satisfacción laboral del profesional de obstetricia en tiempos de pandemia por COVID-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021.

Satisfacción laboral	N°	%
Buena	17	53,1
Regular	10	31,3
Mala	5	15,6
Total	32	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos.

El 53,1% de los profesionales de obstetricia manifiestan tener una satisfacción laboral buena, seguido del 31,3% que tienen una satisfacción laboral regular y el 15,6% una satisfacción laboral mala.

Tabla 4

Dimensiones de la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en tiempos de pandemia por covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021.

Dimensión	Categoría	N°	%
Trabajo	Buena	16	50
	Regular	9	28,1
	Mala	7	21,9
Incentivo	Buena	18	56,3
	Regular	8	25
	Mala	6	18,8
Interacción	Buena	16	50
	Regular	12	37,5
	Mala	4	12,5
Total		32	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos.

El 50% de los profesionales de obstetricia señalan que el trabajo es bueno, el 28,1% que es regular y el 21,9% que es malo. El 56,3% indica que el incentivo es bueno, el 25% que es regular y además el 18,8% que es mala. El 50% refieren que tienen una buena interacción laboral, el 37,5% una interacción regular y el 12,5% una interacción mala.

Tabla 5

Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en tiempos de pandemia por COVID-19, Hospital

Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021.

Clima organizacional	Satisfacción laboral							
	Buena		Regular		Mala		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Saludable	14	43,8	4	12,5	1	3,1	19	59,4
No saludable	3	9,4	6	18,8	4	12,5	13	40,6
Total	17	53,1	10	31,3	5	15,6	32	100

$$X^2 = 8,491 \quad g. l = 2 \quad p = 0,014$$

Fuente: Instrumento de recolección de datos.

El 59,4% de los profesionales de obstetricia indican que el clima organizacional es saludable, el 43,8% de ellos indican que la satisfacción laboral es buena, el 12,5% una satisfacción laboral regular y el 3,1% una satisfacción laboral mala. Al realizar la prueba estadística chi cuadrado se observa el valor de $p \leq 0,05$; por tanto, existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

4.2. Prueba de hipótesis

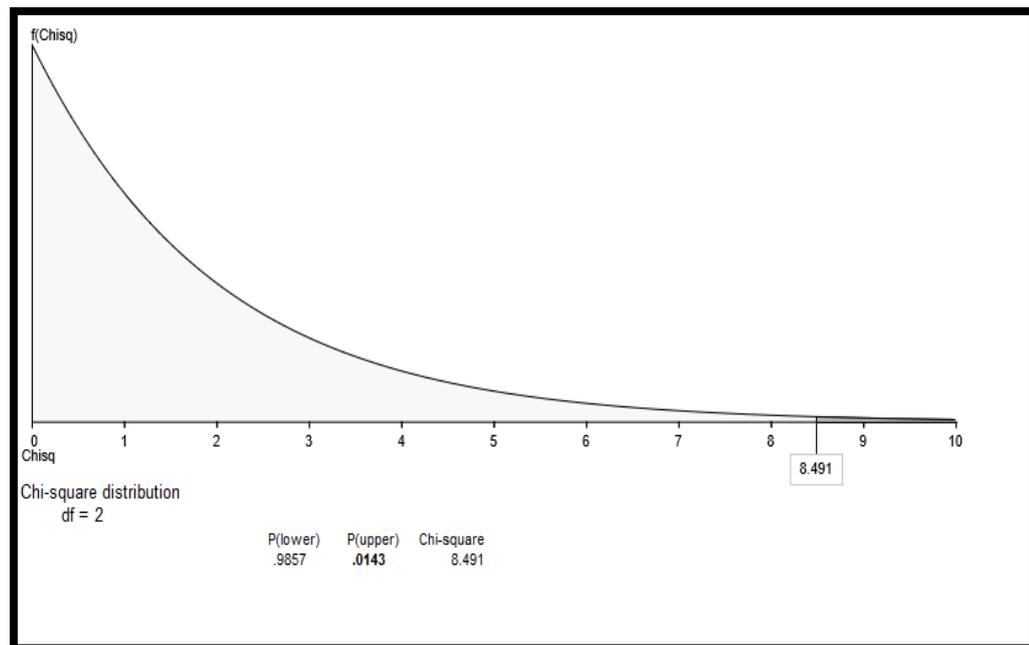
Hipótesis de investigación

Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en tiempos de pandemia por Covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021.

Hipótesis nula

No existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en tiempos de pandemia por Covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021.

- Estadístico de prueba chi cuadrado
- Significancia estadística: 0,05



Interpretación: El valor de la probabilidad obtenida al realizar la prueba estadística chi cuadrado fue 0,0143; al ser menor de 0,05 nos indica la relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral por tanto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

4.3. Discusión

Luego de realizar las operaciones estadísticas correspondientes, para obtener los resultados de nuestros objetivos, con razón al primer objetivo específico que estuvo dirigido a identificar el clima organizacional en el cual se desenvuelve el personal de obstetrica en tiempos de pandemia por Covid-19. En la tabla 1 y 2 se observó que más de la mitad de los profesionales de obstetricia indican que el clima organizacional es saludable. Comparando los resultados con la investigación de Juárez (2018) en México observamos que los profesionales de salud masculinos tienen mejor clima organizacional que las mujeres esto debido a que tienen un buen nivel de clima organizacional y además una buena adaptación en el contexto laboral. Resultados contradictorios al estudio Sánchez (2020) halló en Trujillo indica que los profesionales de salud en un 80% indican que el clima organizacional está por mejorar y en cuanto a sus dimensiones tanto el potencial humano (66%), diseño organizacional (92%) están por mejorar y la única dimensión saludable reportada fue cultura de la organización (56%), esto ocurriendo debido a una falta de toma de conciencia de las autoridades para mejorar el clima organizacional. Según Campos (2020) en Lima identifico que el 65% de los profesionales de salud señalan que el clima organizacional está por mejorar y solo el 35% indica que es saludable y en cuanto a sus dimensiones la cultura de la organización no es saludable (59%), el diseño organizacional está por mejorar (69.5%) y el potencial humano no es saludable (82%). Por otra parte, Blanco (2020) en Junín encontró que los profesionales de la salud indican que el clima organizacional está por mejorar (56,78%) ya que las autoridades en

salud no son conscientes de las condiciones laborales que laboran los trabajadores. Sin embargo, Oliva (2018) en Piura encontró que el clima organizacional fue desfavorable en un 33.96%, y favorable en un 32.08% además señala que se deben implementar medidas para mejorar, ya que el clima organizacional es vital para la satisfacción de los trabajadores.

Durante la pandemia del Covid-19 se encontró diversas brechas de salud en el clima organizacional, esto debido a que no se tenía un plan organizacional adecuado que permita afrontar la pandemia, esto se refleja en diversos estudios que se antecedieron a la investigación es por ello indispensable elaborar intervenciones que nos permita tener un buen clima organizacional.

Con respecto al segundo objetivo específico que estuvo guiado a analizar la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en tiempos de pandemia por Covid-19. En la tabla 3 y 4 se visualizó que más de la mitad de los profesionales de obstetricia señalan que la satisfacción es buena. Al realizar las comparaciones respectivas con el estudio de Alarcón (2020) realizado en Chile visualizamos resultados con menores porcentajes a la investigación, debido a que los obstetras solo en un 23% indicaron que la satisfacción es alta; el 57% media y el 20% baja, porque no se les brindan las mejores condiciones de trabajo y el clima organizacional de la institución no es buena. Resultados contradictorios se halló en España en un estudio realizado por Gracia (2020) identifico que la satisfacción laboral de los matrones fue media en un 71%, siendo esto generado por las malas relaciones entre la dirección y los trabajadores y la mala gestión que realiza la jefatura. En Lima en un estudio realizado por Campos (2020) observó que solo el 45% de los

profesionales de salud indican sentirse satisfechos en su trabajo y en cuanto a sus dimensiones sobre los beneficios económicos se encontraron insatisfechos (16%); ya que el clima organizacional que brinda el hospital a los trabajadores debe mejorarse periódicamente. Mientras tanto Blanco (2020) en Junín menciona que los profesionales de la salud experimentan una satisfacción laboral buena (68.64%) a pesar de existir inequidades laborales. Por otro lado, Oliva (2018) en Piura halló que la satisfacción laboral es desfavorable en un 33.96%, y favorable en un 32.08%, indicando que las autoridades dejan de lado lo que pueda percibir un trabajador durante sus actividades.

La satisfacción laboral de los trabajadores es fundamental dentro de una organización, es vital que los trabajadores tengan una buena satisfacción ya que con ello se podrán cumplir los objetivos dentro de una organización además alcanzar las metas que se tengan en cuenta.

Por último, en el tercer objetivo específico orientado a establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en tiempos de pandemia por Covid-19, En la tabla 5 al realizar el análisis a través de la prueba chi cuadrado se identificó una relación estadística significativa ($p=0,014$), debido a que el valor de $p \leq 0,05$ y en cuanto a la relación de las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral no se encontró relación estadísticamente debido a que el valor de $p \geq 0,05$. Comparando los resultados encontrados datos similares con los observados por Araya (2019) en Chile donde visualizó una asociación del clima organizacional y satisfacción de los trabajadores ($p \leq 0,001$), esto

produciéndose a que existe una mejor relación entre los trabajadores y la dirección y las condiciones laborales son óptimas. También Asgari (2019) en Irán observó que el clima organizacional está relacionado con la satisfacción ($p < 0,00$); añadiendo a esto que en un centro de salud se debe identificar los factores estresantes en el lugar de trabajo y se debe brindar la retroalimentación adecuada a las autoridades para eliminar estos factores y mejorar el clima organizacional. En Latinoamérica, Ruiz (2018) en Ecuador menciona que existe una correlación alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, además añade que para mejorar la satisfacción laboral se debe realizar un plan que detecte los aspectos que están afectando al trabajador en el puesto de trabajo. Además, Sánchez (2020) en Trujillo visualizó la significancia estadística ($p=0,014$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos del Covid-19, además añade la importancia del clima organizacional en tiempos de pandemia, debido a que la demanda de pacientes es alta e incrementada. Por otro lado, Campos (2020) en Lima señaló que existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral ($p < 0.05$); y por tanto se debe mejorar la satisfacción laboral para tener un nivel aceptable de satisfacción. También Blanco (2020) en Junín reportó relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral ($p = 0.00$); Según Oliva (2018) en Piura visualizó que existe una dependencia de criterio entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($p = 0.006$). Luego de haber realizado las diversas comparaciones, se finaliza que las instituciones de salud deben implementar programas de capacitación y mejora en el clima organizacional para que los

trabajadores en salud se sientan satisfechos y puedan brindar una atención de calidad al usuario en tiempos de pandemia de Covid-19.



4.4. Conclusiones

1. Más de la mitad de los profesionales de obstetricia se desenvuelve en un clima organizacional saludable y en un menor porcentaje en un clima organizacional no saludable.
2. Más de la mitad de los profesionales de obstetricia indican que la satisfacción es buena; en menos de la mitad mencionan que es regular la satisfacción y en un menor porcentaje refieren que es mala.
3. Al relacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral se observó que la probabilidad fue menor a 0,05; por tanto, se concluye que existe una relación estadísticamente significativa.

4.5. Recomendaciones

1. El área de recursos humanos del Hospital Victor Ramos Guardia debe realizar evaluaciones periódicas del clima organizacional y la satisfacción laboral en el servicio de ginecoobstetricia, con la finalidad de implementar estrategias de mejora saludable para el adecuado desempeño de los profesionales de obstetricia.
2. Los profesionales encargados de la jefatura del servicio de ginecoobstetricia deben capacitarse frecuentemente sobre el clima organizacional para brindar las mejores condiciones de trabajo a sus trabajadores y de esta manera ellos tengan una buena satisfacción, esto se verá reflejado en la calidad de atención que brindan.
3. El área de recursos humanos debe hacer seguimiento a los profesionales de obstetricia que se reintegraron a sus actividades luego de estar aislados por padecer Covid-19, con el propósito de identificar la satisfacción laboral que ellos presentan e implementar medidas que se adapten a su realidad.
4. A la jefatura de obstetricia, realizar actividades periódicas de promoción de la salud mental en los profesionales de obstetricia, para que puedan desenvolverse en situaciones de estrés con total confianza con la finalidad de mejorar la satisfacción laboral en tiempos de pandemia del COVID-19.
5. La Dirección del Hospital Victor Ramos Guardia debe reconocer el mérito de los profesionales de obstetricia que se encuentran laborando en tiempos de pandemia con el fin de incrementar la satisfacción laboral de los colaboradores.

6. Realizar estudios a partir de lo hallado en la investigación para identificar los factores que intervienen en el clima organizacional y la satisfacción laboral posterior a la pandemia.

Referencias Bibliográficas

- Aguilar, G. (2020) Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial, centro de salud palmira, Huaraz, 2018. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio.UNASAM
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4428>
- Alarcon, N., Ganga, F., Pedraja, L., Monteverde, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*, 20(4):e7900 <https://doi:10.5867/medwave.2020.04.7900>
- Araya, M., Medina, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2), 157-166.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157&lng=es&tlng=es.
- Asgari, S., Shafipour, V., Taraghi, Z., & Yazdani, J. (2019). Relationship between moral distress and ethical climate with job satisfaction in nurses. *Nursing ethics*, 26(2), 346–356. <https://doi.org/10.1177/0969733017712083>
- Asociación Médica Mundial (2015) Declaración de Helsinki. Ginebra, Finlandia: AMM.
- Bárcenas, I. (2020) Influencia de la pandemia por covid-19 en el clima organizacional de un laboratorio clínico del municipio de Chinú Cordoba. [Tesis de pregrado, Universidad de Cordoba]. Repositorio.unicordoba

<https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/3759/BarcenasIsela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Blanco, G. (2020) Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral del personal del Hospital de Apoyo Junín. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio.upla.
<http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/1630>

Buriticá, J. & Dos Santos, C. V. (2016). Valor de la recompensa: ¿cómo y para qué se usa el concepto? *Revista Colombiana de Psicología*, 25(2), 2-27.
<https://doi:10.15446/rcp.v25n2.50405>

Campos, G. (2020) Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Cybertesis.unmsm.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11800?show=full>

Cedeño, R. (2018) Interacción laboral. <http://rafaelcedenoc.com/interaccion-laboral/>

Chávez, L. (2019) Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. ESSALUD. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Cybertesis.unmsm.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10535>

Choque, M. (2020) Relación del afrontamiento del estrés y clima organizacional en el personal del servicio de obstetricia del Hospital Regional Honorio

- Delgado Espinoza durante pandemia por coronavirus 2019. Arequipa. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio.UCSM.
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10220>
- Cigna International Markets (2020). La satisfacción laboral de los empleados mejora desde el confinamiento. Observatorio de recursos humanos.
<https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-satisfaccion-laboral-de-los-empleados-mejora-desde-el-confinamiento.html>
- Condeso, S. (2019) Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de obstetricia del Hospital de Chancay. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio.unfv.
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3943?locale-attribute=de>
- Córdova, J. (2018) Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Personal de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
Lareferencia.http://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_214cb8aaed_e006d2efa4b589da343346
- Cueva, R., Ponce, M. (2019) Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio.unac.
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3581>

- De Gracia, G. (2020) Evaluación de la satisfacción laboral de las matronas en atención especializada. [Tesis de maestría, Universitas Miguel Hernández]. RediUMH <http://193.147.134.18/jspui/handle/11000/5795>
- Díaz, M. (2017) Desarrollo del potencial humano organizacional. Cuestiones epistemológicas y de método. *Alternativas cubanas en Psicología*, 5(13), 16-26.
https://www.researchgate.net/publication/316884344_DESARROLLO_DEL_POTENCIAL_HUMANO_ORGANIZACIONAL_CUESTIONES_EPISTEMOLOGICAS_Y_DE_METODO
- Dorigan, GH y Guirardello, EB (2018). Efecto del entorno de práctica de las enfermeras sobre los resultados laborales y el clima de seguridad. *Revista latino-americana de Enfermagem*, 26, e3056.
<https://doi.org/10.1590/1518-8345.2633.3056>
- Dueñas, I. (2018) Clima y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital José Soto Cadenillas – Chota. *Revista Ciencia Nor@ndina*, 1(1), 42-48.
<http://unach.edu.pe/rcnorandina/index.php/ciencianorandina/article/view/68>
- Emanuel, F., Colombo, L., Cortese, C. G., & Ghislieri, C. (2017). Il ruolo della percezione del clima di sicurezza e la relazione con la soddisfazione lavorativa: uno studio esplorativo in tre differenti contesti occupazionali. *PUBMED*, 39(4), 263–270. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29916573/>

- Enciclopedia Financiera (2018) Comunicación organizacional.
<https://enciclopediaeconomica.com/comunicacion-organizacional/>
- Enciclopedia Financiera (2018) Estructura económica.
<http://www.encyclopediadinanciera.com/definicion-estructura-economica.html>
- EsSalud (2019). La función de la obstetra. <https://sop.com.pe/blog/la-funcion-del-obstetra/>
- Felipe, G. et al. (2018) Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. *SCIENDO*, 21(3)
<https://doi.org/10.17268/sciendo.2018.041>
- Fernández, D., Revilla, M., Kolevic, L., Cabrejos, I., Muchaypiña, I., Sayas, I., Chávez, L. & Mamani, V. (2019) Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(2), 188-192. <https://dx.doi.org/10.15381/anales.802.15745>
- Fernandez, H. (2020). Qué es el Liderazgo: Importancia, estilos, habilidades y mitos. <https://economyatic.com/liderazgo/>
- Gómez, P. (2020). Cinco estrategias para reforzar la cultura de empresa y la satisfacción laboral en tiempos de pandemia. Observatorio de recursos humanos. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/cinco-estrategias-para-reforzar-la-cultura-de-empresa-y-la-satisfaccion-laboral-en-tiempos-de-pandemia.html>

- González, H. y González, L. (2010). Clima organizacional. VI Jornadas de Sociología de la UNLP, 9 y 10 de diciembre de 2010, La Plata, Argentina. En Memoria Académica.
- Graus, T. (2017). Significado de Confort. <https://www.significados.com/confort/>
- Hernández, R. (2014) Metodología de la investigación. 6ta ed. MC GRAW HILL.
- Herrera, G., & Manrique, F. (2019). Satisfacción laboral de enfermería. Diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo. *Duazary*, 16(2), 74–86. <https://doi.org/10.21676/2389783X.2943>
- Holguin, Y. & Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(2), e1238. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5334/ev.5334.pdf
- Hipótesis
- Huaranca, L. (2018) Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del Puesto de Salud Collazos, Ica junio. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio.ucv <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29464>
- Jahaira, L. (2015). Percepción del clima organizacional que tienen los profesionales de la salud en el Hospital de Apoyo Sandia II- 1, Puno. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositoriounap http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2788/Jahaira_Zea_Lizbet_Juana.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Jiménez, A. (2020) Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por SARS-COV-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión – ESSALUD, Tacna. [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio.upt.
<http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/1464/1/Jimenez-Calderon-Alexa.pdf>
- Juárez A. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Revista Cubana de Salud Pública*, 44(4), 97-111.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662018000400097&lng=es&tlng=es.
- Khan, M., Adil, S. F., Alkathlan, H. Z., Tahir, M. N., Saif, S., Khan, M., & Khan, S. T. (2020). COVID-19: A Global Challenge with Old History, Epidemiology and Progress So Far. *Molecules (Basel, Switzerland)*, 26(1), 39. <https://doi.org/10.3390/molecules26010039>
- León, J. (2018) Identidad laboral y cultura organizacional. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Recursosbiblio.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/De-Leon-Julia.pdf>
- Liñan, S. (2019) Clima organizacional y estrés laboral del personal profesional de enfermería del hospital Hermilio Valdizan. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio.ucv.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41704>

- Louffat, E. (2017) ¿Qué se entiende por diseño organizacional?
<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2017/03/04/que-se-entiende-por-diseno-organizacional/>
- Marin, H. y Placencia M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52.
<https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Merino, M., Carrera, F., Roca, M., Morro, M.b, Martínez, A., & Fikri, N. (2018). Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. *Gaceta sanitaria*, 32(4), 352–361.
<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.02.009>
- Ministerio de Salud del Perú (2011) Metodología para el estudio del clima organizacional. MINSA. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2112.pdf>
- Ministerio de Salud. (2002). Encuesta de satisfacción del personal de salud. Dirección General de Salud de las Personas. Dirección Ejecutiva de Servicios de Salud. Dirección de Garantía de la Calidad y Acreditación. <http://www.minsa.gob.pe/dgsp/documentos/decs/06 - Encuesta Usuario Interno.pdf>
- Molina, M. (2021) Tipos de clima laboral. <https://www.buk.cl/blog/tipos-de-clima-laboral>
- Ojeda A. Evaluación de clima organizacional y motivación en primer nivel de atención. [Tesis de maestría, Universidad Veracruzana]. DSpace Startseite. <https://cdigital.uv.mx/handle/1944/49655?locale-attribute=de>

Oliva, D. y Sosa, M. (2018) Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Santa Julia. Piura. [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio.unac <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3706>

OPS/OMS (2020). Reorganización y expansión progresiva de los servicios de salud para la respuesta a la pandemia de COVID-19. Washington, D.C: OPS. en: <https://www.paho.org/en/technical-documents-coronavirus-disease-covid-19>

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2021).¿Que es el trabajo? https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

Organización Mundial de la Salud (2020) Alerta y Respuesta Mundiales (GAR): ¿Qué es una pandemia? https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/

Organización Mundial de la Salud (2020) Coronavirus. <https://www.paho.org/es/temas/coronavirus>

Organización Mundial de la Salud. (2020). Mantener los servicios de salud esenciales durante el brote de COVID-19. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/related-health-issues>

Ortiz, Z., Antonietti, L., Capriati, A., Ramos, S., Romero, M., Mariani, J., Ortiz, F y Pecheny, M. (2020). Preocupaciones y demandas frente a COVID-19.

- Encuesta al personal de salud. *MEDICINA (Buenos Aires)* 80 (1), 1 – 9.
<https://www.medicinabuenosaires.com/indices-de-2020/volumen-80-ano-2020-s-3-indice/preocupaciones/>
- Peceros, J (2019) Gestión administrativa y satisfacción laboral en una institución militar prestadora de los servicios de salud, Lima. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio.ucv
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36455>
- Pedrosa, S. (2017). Remuneración.
<https://economipedia.com/definiciones/remuneracion.html>
- Peiro, R. (2019). Innovación. <https://economipedia.com/definiciones/innovacion-2.html>
- Poma, C., Rojas, S. (2020). Clima Laboral y Satisfacción del Personal de Enfermería y Obstetricia del Servicio de Ginecología del Hospital Regional Docente de Cajamarca. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrel]. Repositorio.upagu
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/597>
- Ramírez, L. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital nacional de Lima. [Tesis de segunda especialidad, Universidad Peruana Unión]. Repositorio.upeu
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3051>
- Ríos C. (2020) Clima organizacional y su relación con el síndrome de Burnout en profesionales de salud del Servicio de Emergencia del Hospital Marino Molina Scippa. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San

Marcos]. Repositorio. Unmsm.

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11839>

Riquelme, M. (2020). Toma de decisiones: Concepto de vital importancia en la empresa. <https://www.webyempresas.com/toma-de-decisiones/>

Rivera, M. (2020) Clima organizacional y satisfacción laboral – Gerencia Regional de Salud - Oficina de Administración Trujillo. [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional de Trujillo]. dspace.unitru. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16238>

Rodríguez, A., Gómez, P. y De Dios, R. (2017) Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. *Revista electrónica trimestral de enfermería*, 47, 369 – 387. <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.3.256641>

Rodríguez, L. (2019) Clima organizacional y satisfacción laboral en el equipo de salud del hospital I- La Esperanza EsSalud. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. dspace.unitru. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15227/Rodr%C3%ADguez%20Malqui%2C%20Lucy%20del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas, S. (2019) Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*, 1(4),179-84. <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/28>

- Romero, V. (2018) Importancia de la Cultura Organizacional en las empresas.
<https://ruizhealytimes.com/economia-y-negocios/importancia-de-la-cultura-organizacional-en-las-empresas/>
- Ruiz, M. (2018) Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral del personal del Hospital Civil Santa Teresita del cantón Santa Rosa de la provincia de El Oro. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio.ucsg.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11869>
- Vidaurre, C. (2021) Clima organizacional y satisfacción laboral de los enfermeros de UCI en pandemia por Covid19 en un hospital Lima 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio.ucv
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87307>
- Sánchez, C. (2020) Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio.ucv
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51227>
- Sánchez, M. y García M. (2017) Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22 (2), 161-166.
<https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/11471>
- Seyyedmoharrami, I., Dehaghi, B., Abbaspour, S., Zandi, A., Tatari, M., Teimori, G., Torbati, A. La relación entre el clima organizacional, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral: estudio de caso entre empleados

de la Universidad de Ciencias Médicas. *The Open Health Journal*, 2019, 12(1): 94 – 100. <https://DOI:10.2174/1874944501912010094>

Siebenhüner, K., Battegay, E., & Hämmig, O. (2020). Temporal work stressors and satisfaction with work, life and health among health professionals in Switzerland. *Swiss medical weekly*, 150, w20175. <https://doi.org/10.4414/smw.2020.20175>.

StarMeUp (2019). ¿Qué es la motivación laboral y cómo podemos usarla para potenciar la cultura organizacional? <https://blog.starmeup.com/es/liderazgo/motivacion-laboral/>

Universidad del Desarrollo. (2020). El rol de la matrona y el matron en tiempos de pandemia. <https://medicina.udd.cl/obstetricia-santiago/2020/08/31/el-rol-de-la-matrona-y-el-matron-en-tiempos-de-pandemia/>

Urrego, P. (2016) Incentivos al talento humano en salud. Ministerio de Salud de Colombia. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/1.estrategia-tarea-todos-incentivos-minsalud.pdf>

Vallejo, O. (2010). Satisfacción laboral: Utopía o realidad. Corporación Universitaria de la costa. http://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/1081?locale-attribute=pt_BR

Vaquerano, A., Flores, M. y Morán M. (2020). ¿Cómo se encuentra el clima organizacional en las empresas de El Salvador en tiempos de pandemia COVID-19? *Realidad empresarial*, 1 (10), 1 – 4. <https://www.camjol.info/index.php/reuca/article/download/10585/12272>

Wolters Kluwer (2020) Ambiente de trabajo.

https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNDSyNjtbLUouLM_DxbIwMDS0MDIwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAEgsIqTUAAAA=WKE

Yslado, R., Norabuena, R., Loli, T., Zarzosa, E., Padilla, L., Pinto, I., & Rojas, A.

(2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(4), 41–49.

<https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>

ANEXO N° 1

UNIVERSIDAD NACIONAL

“SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO”

ESCUELA DE POSTGRADO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR COVID-19, HOSPITAL VICTOR RAMOS GUARDIA, HUARAZ 2021.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente instrumento de recolección de datos permitirá obtener información valiosa para el presente estudio, Tenga en cuenta que su opinión, servirá y permitirá mejorar la gestión de salud y la gestión de su organización. Antes de

responder, considerar que el cuestionario es anónimo, así mismo es importante responder de manera franca y honesta, encerrando con un círculo o marcando con un aspa, el número de la escala que mejor describa su situación.

DATOS GENERALES:

Edad:

Sexo: [] Femenino [] Masculino

Condición: [] Nombrado [] Contratado [] Otros

Tiempo trabajando en la Institución:

Tiempo trabajando en el Puesto Actual:

Área de trabajo

(1) Nunca (2) A veces (3) Frecuentemente (4) Siempre

Preg.	ÍTEMS	Nunca	A veces	Frecuente	Siempre
Potencial humano					
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	1	2	3	4
2	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	1	2	3	4
3	La innovación es característica de nuestra organización	1	2	3	4

4	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	1	2	3	4
5	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	1	2	3	4
6	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	1	2	3	4
7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	1	2	3	4
8	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	1	2	3	4
9	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	1	2	3	4
10	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	1	2	3	4
11	La limpieza de los ambientes es adecuada	1	2	3	4
Diseño organizacional					
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	1	2	3	4
13	En mi organización participo en la toma de decisiones	1	2	3	4
14	Mi salario y beneficios son razonables	1	2	3	4

15	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	1	2	3	4
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	1	2	3	4
17	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	1	2	3	4
18	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	1	2	3	4
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	1	2	3	4
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	1	2	3	4
Cultura de la organización					
21	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	1	2	3	4
22	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	1	2	3	4
23	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	1	2	3	4

24	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer	1	2	3	4
25	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	1	2	3	4
26	Estoy comprometido con mi organización de salud	1	2	3	4
27	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	1	2	3	4
28	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	1	2	3	4

Muchas gracias, aprecio su colaboración.

ANEXO N° 2

UNIVERSIDAD NACIONAL

“SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO”

ESCUELA DE POSTGRADO

2	El trabajo en servicio está bien organizado	5	4	3	2	1
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades	5	4	3	2	1
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	5	4	3	2	1
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	5	4	3	2	1
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	5	4	3	2	1
7	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral	5	4	3	2	1
8	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	5	4	3	2	1
9	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	5	4	3	2	1
10	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	5	4	3	2	1
11	El nombre y prestigio del MINSA es gratificante para mí.	5	4	3	2	1
Incentivo						
12	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.	5	4	3	2	1

13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	5	4	3	2	1
14	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	5	4	3	2	1
15	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	5	4	3	2	1
Interacción						
16	Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	5	4	3	2	1
17	Los Directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	5	4	3	2	1
18	Los Directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.	5	4	3	2	1
19	Los Directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.	5	4	3	2	1
20	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	5	4	3	2	1
21	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	5	4	3	2	1

22	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.	5	4	3	2	1
----	---	---	---	---	---	---

Muchas gracias, apreciamos su colaboración.

ANEXO N° 3

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR COVID-19, HOSPITAL VICTOR RAMOS GUARDIA, HUARAZ 2021

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....DNI.....

Por medio del presente documento acepto participar voluntariamente en el trabajo de investigación titulado: **Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de obstetricia en tiempos de pandemia por Covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz,2021.** de la Lic. PEÑA TIBURCIO, JHORGETH MARIELA estudiante de la Maestría en Salud con mención en gestión y gerencia en los servicios de la salud de la Escuela de Postgrado de la UNASAM. Objetivo del estudio: Determinar la relación entre el Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de obstetricia en tiempos de pandemia por Covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz,2021. La investigadora me ha explicado sobre los objetivos, y propósito del estudio. Se me ha explicado que mi participación consistirá en autorizar la aplicación de dos cuestionarios para poder obtener los resultados de la investigación. La investigadora del presente proyecto se ha comprometido a brindarme información oportuna y responder mis posibles dudas sobre mi participación.

FIRMA

ANEXO N° 4

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR COVID-19, HOSPITAL VICTOR RAMOS GUARDIA, HUARAZ 2021

El instrumento para la recolección de datos de la investigación, será validado por jueces o expertos, la validación consta de ocho aspectos que se describen a continuación:

1. El instrumento persigue los fines de los objetivos generales
2. El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos
3. La hipótesis es atingente (atingencia: conexión, relación de una cosa con otra,) al problema y a los objetivos planteados
4. El número de los ítems que cubre cada dimensión es el correcto
5. Los ítems están redactados correctamente
6. Los ítems no despiertan ambigüedades
7. El instrumento que se va aplicar llega a la comprobación de la hipótesis
8. La (s) hipótesis está formulada correctamente.

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

LEYENDA

PUNTUACIÓN

A: Adecuado

1

I: Inadecuado

0

Validez del Contenido:

JUEZ	Ítem s	TOTA L							
	1	2	3	4	5	6	7	8	
I	1	1	1	1	1	1	1	1	08
II	1	1	1	1	1	1	1	1	08
III	1	1	1	1	1	1	1	0	07
IV	1	1	1	1	1	1	1	0	07
V	1	1	1	1	1	1	1	0	07
TOTA L	5	2	37						

Estos datos fueron procesados en el programa estadístico SPSS 21.0, haciendo uso de la prueba de concordancia de Kendall, obteniéndose los siguientes resultados:

Rangos

	Rango promedio
VAR00001	4,80
VAR00002	4,80
VAR00003	4,80
VAR00004	4,80
VAR00005	4,80
VAR00006	4,80
VAR00007	4,80
VAR00008	2,40

Estadísticos de contraste

N	5
W de Kendall (a)	.600
Chi-cuadrado	21,000
g.l	7
Valor p	.004

(a) Coeficiente de concordancia de Kendall

Como el valor de p es menor al 0,05 nos confirma la validez del cuestionario sometido a validación.

ANEXO N° 5

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR COVID-19, HOSPITAL VICTOR RAMOS GUARDIA, HUARAZ 2021

Evaluación en el software SPSS v 26

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Coefficiente de confiabilidad alfa de crombach:

Donde:

α : Coeficiente de confiabilidad alfa de crombach.

k: Número de ítems.

V_i : Varianza de cada ítem.

V_t : Varianza total.

Obteniéndose los siguientes resultados:

Alfa de Crombach	N de elementos
0,86	20

La confiabilidad es un valor que oscila entre 0 y 1. Se dice que un instrumento tiene alta confiabilidad cuando el resultado de su análisis da un valor mayor de 0.50. Por lo tanto, el valor obtenido fue de 0.86; que indica que el instrumento es altamente confiable.

ANEXO N° 6

TITULO: Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de obstetrica en tiempos de pandemia por covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de obstetrica en tiempos de pandemia por Covid-19, Hospital Víctor	<p>Objetivo general</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de obstetrica en tiempos de pandemia por Covid-19, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz,2021. <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el clima organizacional en el cual se desenvuelve el profesional de obstetrica. Analizar la satisfacción laboral del profesional de obstetrica. 	Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de obstetrica en tiempos de pandemia por Covid-19, Hospital Víctor	<p>Variable 1:</p> <p>Clima organizacional.</p> <p>Variable 2:</p> <p>Satisfacción laboral.</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>La investigación es de enfoque cuantitativo, prospectiva.</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>No experimental, de corte transversal correlacional.</p> <p>Población/ Muestra</p> <p>Conformada por 32 profesionales de obstetrica.</p> <p>Muestra de tipo censal.</p> <p>Técnica/instrumento</p> <p>Encuesta/cuestionario</p>

<p>Ramos Guardia, Huaraz, 2021?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de obstetricia. 	<p>Ramos Guardia, Huaraz, 2021.</p>		
---	--	---	--	--

