

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Obstetricia y Puericultura
Escuela Profesional de Obstetricia y Puericultura



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN TIEMPOS DE COVID 19 EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA
DE LA MICRO RED EDIFICADORES MISTI DE JUNIO – JULIO. AREQUIPA
2021.**

Tesis presentada por la Bachiller:

Castillo Panca, Lucero Jennifer

Para optar el título Profesional de:

Licenciada en Obstetricia

Asesor:

Mg. Meza Flores, Fabiola

Arequipa- Perú

2021



Universidad Católica
de Santa María

☎ (5154)382038 🌐 <http://www.ucsm.edu.pe> 📘 facebook.com/ucsm.edu.pe/

AREQUIPA – PERU

FACULTAD DE OBSTETRICIA Y PUERICULTURA

Arequipa, 27 de septiembre del 2021

INFORME DE DICTAMEN DEL BORRADOR DE TESIS DE PREGRADO

A: A: Dra. Janett Escobedo Vargas
Decana de la Facultad de Obstetricia y Puericultura

DE: Magister Armida Fernández Vásquez
Dr. Alberto Cáceres Huambo
Dra. Verónica Oviedo Tejada

Dictaminadores del Borrador de Tesis

TITULO DEL BORRADOR:

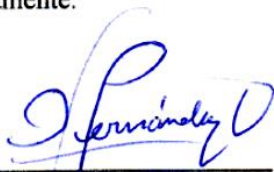
"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TIEMPOS DE COVID 19 EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA DE LA MICRO RED EDIFICADORES MISTI DE JUNIO – JULIO. AREQUIPA 2021."

PRESENTADO POR:

Bachiller: **Castillo Panca, Lucero Jennifer**

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Obstetricia.

Hechas las correcciones a las observaciones que se encontraron en el mencionado BORRADOR DE TESIS, se da el DICTAMEN FAVORABLE.
Atentamente.



M. Sc. Armida Fernández Vásquez



Dra. Verónica Oviedo Tejada



Dr. Alberto Cáceres Huambo

DEDICATORIA

A Dios.

Porque me guió en cada paso, brindándome sabiduría, paciencia y mucho optimismo para de esta manera alcanzar una de mis metas profesionales.

A mis queridos padres Jeny y Dennis.

Porque a ellos les debo lo que soy, gracias a su educación, apoyo y amor incondicional es que logro llegar hasta este momento tan especial. Ellos son mi inspiración para continuar persiguiendo mis metas.

A mi hermanito Alexander y a una persona especial para mí, Cesar.

Por brindarme su continua paciencia, apoyo, consejos y cariño para alcanzar esta meta tan preciada, además de compartir conmigo cada una de mis experiencias.



AGRADECIMIENTOS

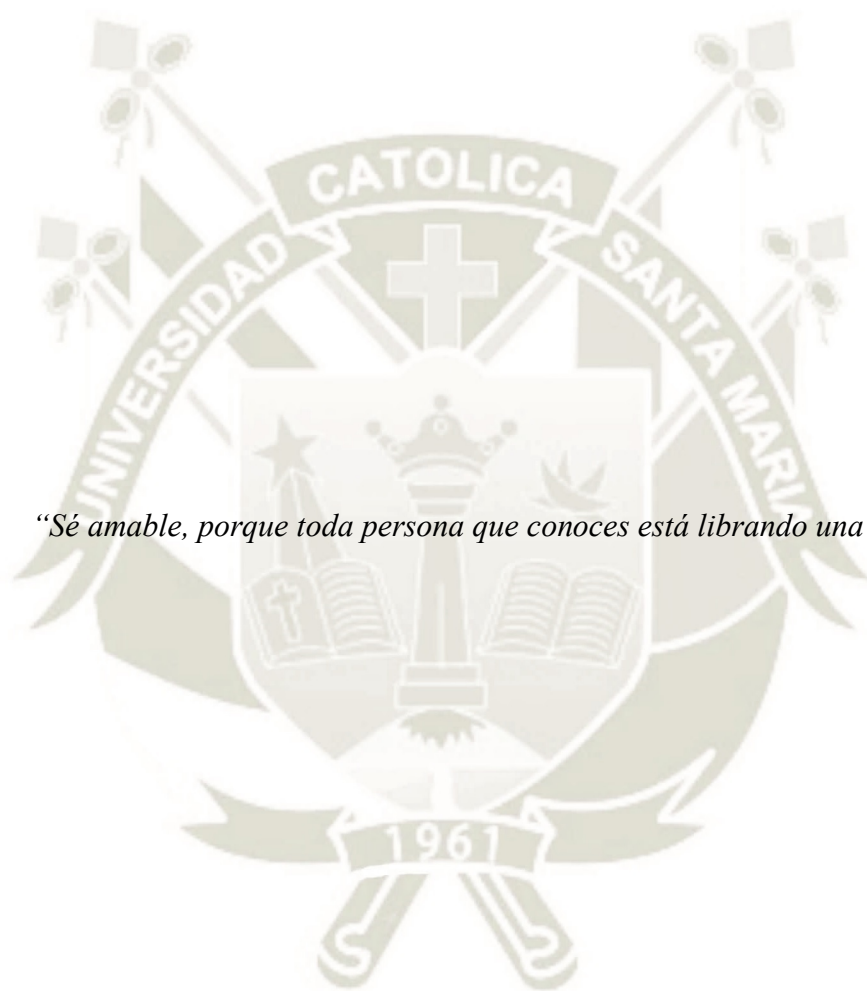
A Dios por darme sabiduría y vocación de servicio para lograr formarme en la carrera de Obstetricia y Puericultura la misma que me permite ayudar a los demás.

A mis padres por acompañarme en cada uno de mis pasos con sabios consejos y apoyo incondicional.

A mi asesora, Magister Fabiola Meza Flores por brindarme su tiempo, paciencia y apoyo para culminar la presente investigación.

Al personal del Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti, por su participación y cooperación en la presente investigación.





“Sé amable, porque toda persona que conoces está librando una gran batalla”

Platón

RESUMEN

OBJETIVO: Establecer la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021.

METODOS: Se realizó un trabajo de investigación cualitativo, de diseño no experimental, transversal de tipo correlacional. La unidad de estudio estuvo comprendida por todas las Obstetras que laboran en tiempos de pandemia. Los instrumentos utilizados fueron cuestionario de Clima Organizacional y el cuestionario de Satisfacción Laboral. Para la estadística inferencial se aplicó la prueba de chi cuadrado con un nivel de significancia del 5% y la prueba d-Somers.

RESULTADOS: el 78.3% de las Obstetras presentaron Clima Organizacional por mejorar, seguido del 13.0% tienen Clima saludable, mientras que solo el 8.7% de las Obstetras tuvieron Clima Organizacional no saludable; por otro lado el 56.5% de las Obstetras estuvieron satisfechas laboralmente, seguido del 39.2% de Obstetras ni satisfechas ni insatisfechas, mientras que solo el 4.3% se encuentran insatisfechas, en cuanto a la relación se determinó que es directa, mientras menos saludable es el clima organizacional menos es la satisfacción laboral ya que el 30.4% de las Obstetras con Clima Organizacional por mejorar no se encuentran satisfechas ni insatisfechas laboralmente, mientras que el 8.7% con Clima Organizacional saludable están satisfechas.

CONCLUSIONES: Después de aplicar la prueba estadística se determinó que el Clima Organizacional y La Satisfacción Laboral presentan relación estadística significativa, directa; por lo tanto se aceptó la hipótesis alterna. Ya que se comprobó que el Clima Organizacional influye en la Satisfacción Laboral del personal de Obstetricia durante el tiempo de pandemia por COVID 19.

PALABRAS CLAVE: Clima Organizacional, Satisfacción Laboral, Obstetras, COVID.

ABSTRACT

OBJECTIVE: To establish whether there is a relationship between the organizational climate and job satisfaction in times of COVID 19 in the Midwifery Service of the Micro Network Edifiers Misti from June - July Arequipa 2021.

METHODS: A qualitative, non-experimental, cross-sectional, correlational research work was carried out. The study unit was comprised of all Obstetricians who work in times of pandemic. The instruments used were the Organizational Climate questionnaire and the Job Satisfaction questionnaire. For inferential statistics, the chi square test was applied with a significance level of 5% and the d-Somers test.

RESULTS: 78.3% of the Obstetricians had an Organizational Climate to improve, followed by 13.0% have a healthy Climate, while only 8.7% of the Obstetricians had an unhealthy Organizational Climate; On the other hand, 56.5% of Obstetricians were satisfied with their work, followed by 39.2% of Obstetricians neither satisfied nor dissatisfied, while only 4.3% are dissatisfied, as for the relationship it was determined that it is direct, while the less healthy is the Organizational climate less is job satisfaction since 30.4% of Obstetricians with Organizational Climate to improve are not satisfied or dissatisfied at work, while 8.7% with healthy Organizational Climate are satisfied.

CONCLUSIONS: After applying the statistical test, it was determined that the Organizational Climate and Job Satisfaction present a significant, direct statistical relationship; therefore the alternative hypothesis was accepted. Since it was proven that the Organizational Climate influences the Job Satisfaction of Obstetrics staff during the time of the COVID 19 pandemic.

KEY WORDS: Organizational Climate, Job Satisfaction, Obstetricians, COVID.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el estudio de los climas organizacionales en los centros de trabajo, nos muestra lo compleja que es su relación con la satisfacción laboral, dado que es un fenómeno multidimensional; ya que describe la naturaleza de las percepciones que los trabajadores tienen de sus propias experiencias dentro de una organización.

En el Perú, se ha reconocido la importancia del clima organizacional en la productividad de las instituciones, incluso el Ministerio de Salud, ha formulado una norma técnica en la cual describe los pasos para diagnosticar el clima organizacional de los establecimientos de salud, reconociéndolo como un factor clave que interfiere en la atención brindada por el prestador de servicios de salud (1).

Considerando que el clima organizacional son las cualidades o propiedades del ambiente laboral percibidas por los integrantes de la organización y que tienen influencia directa en sus comportamientos, es que, se vienen experimentando diversos cambios que tienen como prioridad la valoración de éste recurso humano siendo considerados como el motor principal de toda organización, adecuándose a las exigencias que les demanda el mundo moderno que además implica varios aspectos como estructura, estilo de liderazgo, motivación, recompensas, comunicación tanto con las personas que laboran como a las que prestan sus servicios, entre otros, ya que esto influye en su comportamiento laboral y el desempeño en el trabajo (2).

Por otro lado, la satisfacción laboral definida como el conjunto de sentimientos y emociones que son manifestados por el personal, pueden ser favorables o desfavorables repercutiendo en el desarrollo de la institución, siendo un factor que condiciona la calidad de atención (3).

En este sentido, nos enfocamos en el personal profesional de obstetricia, el cual brinda atención directa a gestantes, puérperas y mujeres en edad reproductiva que en su mayoría experimentan conflictos, dudas, cambios en su carácter, generalmente atribuidos a los cambios hormonales presentes en las etapas mencionadas y que habitualmente se ven reflejados en la consulta. Asimismo, los profesionales obstetras, están también expuestos a otros estresores como la rutina, la afluencia de usuarias que demandan una atención rápida, la cantidad de documentación que exige la atención y sumado a ello en el contexto actual el temor de contraer COVID 19.

Según estudios y afirmaciones de la coyuntura actual, desde que la OMS, consideró al brote del Coronavirus (COVID-19) como una pandemia, se establecieron estrictas medidas para reforzar el sistema de salud. No obstante, se afirma que estas acciones no han sido suficientes por el escaso sistema de salud pública con que se cuenta, causando una deficiente gestión de seguridad laboral del trabajador. Todas estas situaciones vienen provocando un cambio en el ambiente laboral, predisponiendo a un clima poco saludable con tendencia a la insatisfacción. Esto provoca cierta incertidumbre, por lo que según el reporte realizado por la Organización Mundial de la Salud resalta la importante y urgente necesidad de identificar y resolver las carencias que se presenta en el personal de la salud a nivel mundial para poder enfrentar esta pandemia (4,5).

Por consiguiente, la Micro Red Edificadores Misti no es ajena a esta realidad, es por ello que se plantea el presente estudio que tiene por finalidad reconocer como se viene desarrollando la organización en los establecimientos de salud así como identificar como se percibe el ambiente laboral en el servicio de obstetricia, lo que permitirá determinar su relación y la capacidad de respuesta ante la emergencia sanitaria que se viene atravesando en la actualidad, a su vez, establecer estrategias de solución a posibles problemáticas y se enfrente de mejor manera situaciones de pandemia actual y a futuro. Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está comprendido por tres capítulos, planteamiento teórico, planteamiento operacional y resultados que se desarrollan a continuación.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
CAPITULO I PLANTEAMIENTO TEÓRICO	13
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
2. OBJETIVOS	18
3. MARCO TEÓRICO	19
5. HIPÓTESIS	36
CAPITULO II PLANTEAMIENTO OPERACIONAL	37
1. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN:	38
2. CAMPO DE VERIFICACIÓN	39
3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	40
4. ESTRATEGIA PARA MANEJAR RESULTADOS	43
CAPITULO III RESULTADOS	44
DISCUSION	65
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS	76
ANEXO 01: CONSENTIMIENTO INFORMADO	77
ANEXO 02: CUESTIONARIOS	78
ANEXO 03: DELIMITACIÓN GRAFICA DEL LUGAR	82
ANEXO 04: PERMISO PARA EJECUCION DE PROYECTO	87
ANEXO 05: MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS	88

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N°. 1_	Características sociodemográficas de las obstetras de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021	45
TABLA N°. 2_	Dimensiones del Clima Organizacional en las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021.....	47
TABLA N°. 3_	Clima Organizacional en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021	49
TABLA N°. 4_	Dimensiones de la Satisfacción Laboral en las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021.....	51
TABLA N°. 5_	Satisfacción Laboral en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021.....	53
TABLA N°. 6_	Relación entre el Clima organizacional y La Satisfacción Laboral en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021.....	55
TABLA N°. 7_	Relación entre el Clima organizacional y la Significancia de la Tarea en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021	57
TABLA N°. 8_	Relación entre el Clima organizacional y Las Condiciones de Trabajo en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021.....	59
TABLA N°. 9_	Relación entre el Clima organizacional y El Reconocimiento Personal y Social en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021.....	61
TABLA N°. 10_	Relación entre el Clima organizacional y Los Beneficios Económicos en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021.....	63

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO N° 1 Dimensiones del Clima Organizacional en las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021.....	48
GRAFICO N° 2 Clima Organizacional en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021	50
GRAFICO N° 3 Dimensiones de la Satisfacción Laboral en las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021.....	52
GRAFICO N° 4 Satisfacción Laboral en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021.....	54
GRAFICO N° 5 Relación entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021.....	56
GRAFICO N° 6 Relación entre el Clima organizacional y La Significancia de la Tarea en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021.....	58
GRAFICO N° 7 Relación entre el Clima organizacional y Las Condiciones de Trabajo en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021.....	60
GRAFICO N° 8 Relación entre el Clima Organizacional y El Reconocimiento Personal y Social en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021.....	62
GRAFICO N° 9 Relación entre el Clima organizacional y Los Beneficios Económicos en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021.....	64



CAPITULO I

PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. ENUNCIADO

“Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021”.

1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. ÁREA DEL CONOCIMIENTO

- ❖ **Área General:** Ciencias de la Salud.
- ❖ **Área Específica:** Obstetricia.
- ❖ **Campo O Especialidad:** Salud Pública.
- ❖ **Línea:** Clima organizacional y Satisfacción Laboral.

1.2.2. ANÁLISIS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	INDICADORES	SUB INDICADORES
Variable Independiente CLIMA ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DEL COVID-19	-Potencial humano -Diseño organizacional -Cultura de la organización	-No saludable 27 a 54 puntos -Por mejorar 55 a 81 puntos -Saludable 82 a 108 puntos
Variable Dependiente SATISFACCIÓN LABORAL EN TIEMPOS DEL COVID-19	-Significancia de tarea -Condiciones de trabajo -Reconocimiento personal y/o social -Beneficios económicos	-Insatisfecho 17 a 34 puntos -Ni satisfecho ni insatisfecho 35 a 64 puntos -Satisfecho 65 a 85 puntos

1.2.3. INTERROGANTES BÁSICAS

- ❖ ¿Cómo es el clima organizacional en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021?
- ❖ ¿Cómo es la satisfacción laboral en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021?
- ❖ ¿Cómo es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021?

1.2.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Investigación de campo.

1.2.5. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Relacional y de corte transversal.

1.3. JUSTIFICACIÓN

- ❖ **Relevancia científica:** Observando las múltiples dificultades en el mundo laboral, especialmente en la coyuntura excepcional que se viene atravesando, es necesario reconocer la importancia del clima organizacional siendo indispensable identificar el punto de partida que pueda originar la satisfacción o insatisfacción laboral. En este sentido, los conceptos teóricos nos permiten aplicarlos en una nueva unidad de estudio, tomando en cuenta las diversas perspectivas que tienen de sus establecimientos de salud; lo cual nos permitirá tomar acciones con una base sólida.
- ❖ **Relevancia social:** Ya que la mayoría de personas pasan una tercera parte del día laborando en un mismo clima organizacional y teniendo en cuenta que este se ve reflejado en la labor diaria. Es de suma importancia identificar la satisfacción o insatisfacción que el personal de Obstetricia tiene con respecto a la organización de su centro laboral, que permita tomar decisiones y esta tenga un efecto positivo en la sociedad.
- ❖ **Relevancia contemporánea:** Considerando que los profesionales Obstetras se enfrentan no solo a la carga laboral sino también a la emergencia sanitaria actual a la que nadie estuvo preparado, es que se requiere obtener información veraz y nueva referida al clima organizacional y ver en qué medida se relaciona con la satisfacción laboral.
- ❖ **Interés personal:** En mi experiencia durante el internado fui participe de las diversas perspectivas que pueden tener las personas que laboran dentro de una organización, sirviendo esto de empuje para investigar el clima organizacional y la satisfacción laboral en el campo de Obstetricia en la coyuntura por la que atravesamos, para que sirva como referente de futuras investigaciones.
- ❖ **Factibilidad:** Se llevará a cabo en los profesionales Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti, unidad de estudio que se encuentra disponible y laborando

desde el inicio de la pandemia por COVID 19, sumado a ello se cuenta con el material e instrumentos que requiere la investigación.

- ❖ **Originalidad:** Siendo la coyuntura actual una situación sin precedentes, esta ha influido considerablemente en la labor que realizan las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti; considerando esta investigación la piedra angular para el desarrollo de investigaciones venideras.

2. OBJETIVOS

- ❖ Identificar el clima organizacional en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021.
- ❖ Determinar la satisfacción laboral en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021.
- ❖ Establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. MARCO CONCEPTUAL

3.1.1. TERMINOLOGÍA BÁSICA

- ❖ **Clima organizacional:** Conjunto de características estables que determinan a una organización y la distinguen de otras (6).
- ❖ **Identidad:** Sensación de pertenencia que tienen los trabajadores para con su institución (7).
- ❖ **Motivación:** Situación o proceso que guía determinadas conductas en busca de alcanzar un objetivo o la satisfacción de una necesidad (7).
- ❖ **Recompensa:** Reconocimiento percibido por los miembros de una organización por un trabajo bien hecho (7).
- ❖ **Sistema de recompensas:** Abarca el conjunto de beneficios que una organización dispone para sus miembros, y los mecanismos por los cuales se distribuyen dichos beneficios (7).

3.1.2. CLIMA ORGANIZACIONAL

Los pioneros de este concepto son Lewin Lippit y White, donde hacían referencia a conceptos como atmosfera social postulando la existencia de 6 dimensiones que dan cuenta del clima social: conformidad, responsabilidad, normas de excelencia, recompensas, claridad organizacional, calor y apoyo. A lo largo del tiempo este concepto ha llegado a tener diversas connotaciones dependiendo de dónde se aborde como en este caso en el personal de obstetricia (8).

De otro lado, Schneider y Hall definen al clima organizacional como un conjunto de percepciones que una organización tiene de sus políticas, prácticas y procedimientos con su ambiente laboral (9).

Actualmente es importante tomar en cuenta el clima laboral ya que tiene relevancia en instituciones u organizaciones como en este caso un centro de

salud, esto ayudara a un mejoramiento constante del entorno laboral, si esto es trabajado constantemente se tendrá como resultado una constante mejora del lugar donde es aplicado (10).

De acuerdo al Comité Técnico del Clima Organizacional junto con MINSA expresan que el análisis del Clima organizacional nos ayuda a entender de una manera sistemática y científica la diversidad de criterios y juicios de las personas con respecto a el ambiente donde laboran y las situaciones desarrolladas en la misma, para así tener un plan de mejora, priorizando los aspectos negativos que se evidencien que estén perjudicando el deber y potencial humano (11).

Cuando aplicamos esto podemos evaluar una perspectiva de los cambios en una organización para ello debemos incluir la observación objetiva la misma que será fundamentada, esto debe tener una periodicidad de forma que sea aplicado anualmente para obtener un mejor resultado a largo plazo.

El MINSA establece propiedades y singularidades sobre el clima organizacional estos son componentes que se vinculan con el entorno de una organización donde se desempeñan los diversos trabajadores los cuales se desempeñan así se encuentren con situaciones cambiantes como el comportamiento de los integrantes de la organización, interferencia con la responsabilidad, afinidad en los trabajadores o la influencia de inconstantes estructurales como política, planificación de gestión entre otros (11).

Se evidencia que tanto las propiedades como particularidades del clima organizacional conservan un vínculo con el entorno donde están sus miembros y esto influye en el comportamiento organizacional (12).

a) TEORÍAS DE ENFOQUES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL: VARIABLES Y DIMENSIONES

Hay diferentes teorías sobre el clima organizacional entre las más resaltantes tenemos: la Teoría Clásica de la Administración, la Teoría del

Comportamiento Organizacional, la Teoría X e Y del Comportamiento Organizacional, la Teoría Z, la Teoría de las Relaciones Humanas. Tenemos también la Teoría de las Organizaciones de los Sistemas de Salud en esta prevalecen tanto el desarrollo institucional organización como la capacidad gerencial, mencionar además a la Organización Mundial de la Salud en las cual se hace un análisis de instrumentos y métodos del clima organizacional (8).

En las mencionadas teorías se habla de la conducta del trabajador frente a la organización donde labora con respecto al interés, acciones positivas o negativas y las responsabilidades laborales.

Entre otros autores tenemos a Chiavenato el cual resalta que el clima organizacional está basado en el entorno que existe entre las personas que laboran en una determinada institución. Esto se fundamenta en los estímulos motivacionales que tienen los trabajadores, donde cabe resaltar que es importante tomar en cuenta los requerimientos personales y acrecentar moralmente y éticamente a los trabajadores, demostrando así que el no alcanzar a satisfacer los requerimientos o necesidades del personal que labora puede resultar muy perjudicial (14).

Anzola destaca que la valoración continua y permanente que las personas muestran de su centro laboral son lo que hace referencia al clima, que a su vez influye en la actitud que muestra al desarrollar su labor, lo que a la larga hace la diferencia entre una y otra organización (15).

Es importante tomar en cuenta que el entorno que tiene el trabajador, la forma en la que el jefe del establecimiento trata a su personal, la relación entre las personas que laboran en una determinada organización, y a la vez con las usuarias y gestantes son componentes que engloban lo que es el clima organizacional. Este clima pueda que sea favorable o por lo contrario un impedimento para el desarrollo en bien de la institución, esto involucra a las personas que están dentro y fuera de la institución.

Entonces decimos que el clima laboral depende de la percepción que los trabajadores tienen del lugar donde laboran, lo cual va a influenciar en el desarrollo de la misma (16).

El conjunto de componentes que pueden influir de manera favorable o desfavorable en el personal tanto que labora como el que es atendido es a lo que llamamos clima organizacional, esto se puede ver afectado por el estado de ánimo de cada persona que integra dicha institución. Es importante considerar que actualmente un buen clima laboral favorece a la institución ya que se desempeñan mejor, sumado a que desarrollaran una favorable calidad de vida y esto tendrá como resultado llegar a las metas y objetivos de la organización y esto marque un punto de diferencia de las demás (8).

Enfocándonos en el sector salud es necesario considerar la utilización de recursos humanos, como elaboración de capacidades para así formar una organización de liderazgo y poder transmitir tanto credibilidad como confianza en actividades administrativas como asistenciales y de esa manera alcanzar el empoderamiento de las personas con respecto a su salud. Esto debería ampliarse tanto en el ámbito rural como urbano persistiendo en la búsqueda de la integralidad de las establecimientos públicos y privados del sector salud, todo esto en busca de un efecto positivo en la sociedad civil (17).

Los conceptos encontrados coinciden en que todos cuentan con relevancia, pero también se analizó que no se encuentra un acuerdo en cuando a sus dimensiones por ello hay diversas teorías que nos explican lo referido al clima organizacional, entre los conceptos más reconocidos tenemos a autores como: Likert, Liveatt y Liwin Stringer, MINSA y otros.

Para este trabajo de investigación se toma en cuenta las recomendaciones del Ministerio de Salud que están en los documentos siguientes: El Plan y la Metodología para el Estudio del Clima Organizacional ratificados a través de la Resolución Ministerial No. 623-2008/MINSA de fecha 11 de septiembre de

2008, cuyo contenido fue elaborado por el Comité Técnico de Clima Organizacional, el grupo de especialistas y colaboradores portavoces de distintos niveles de establecimientos e instituciones o centros de salud - MINSA, 2008, en donde el “Clima Organizacional muestra las siguientes variables, las mismas que a su cuentan con sub dimensiones en cada una de ellas, y son: el Potencial Humano, el Diseño Organizacional y la Cultura de la Organización” (11).

- **DIMENSIÓN DE POTENCIAL HUMANO**

Está conformado por el engranaje social intrínseco de un establecimiento conformado por el personal que labora, las mismas que son pensantes, tienen diversos sentimientos y poseen en común el laborar en una institución en particular para así lograr sus objetivos personales. Esta dimensión se caracteriza por tomar en cuenta el liderazgo que engloba la influencia de las personas como por ejemplo los jefes de cada institución en el comportamiento de los otros basándose en valores, normas y procedimientos además es coyuntural, innovación donde demuestra de como un grupo de personas se enfoca en hacer cosas novedosas y cambiar la manera de hacerlas para bien de una organización, recompensa es una forma en la que la organización da un “premio” lo que en la mayoría de veces genera un clima apropiado que hace que impulse al que labora a hacer mejor su trabajo a mediano plazo y confort es el ambiente donde se desarrolla el trabajo y esto proporciona una ambiente sano y agradable (18).



Fuente: Elaboración personal

Cuando la persona que labora se siente a gusto con su empresa y encuentra el confort adecuado para brindar una atención de calidad, por lo general desarrolla innovación aportando así nuevas ideas para bien de la empresa, esto será reconocido por la empresa y por lo general al tener mayor producción, la empresa brinda una recompensa, donde reconoce y valora el trabajo personal.

• DIMENSIÓN DE DISEÑO ORGANIZACIONAL

Esta involucra al conjunto de acciones que son planificadas por las personas que integran dicha organización, para ello es importante tener en cuenta algunos denominadores comunes los cuales son tener un objetivo común, el acoplamiento de los esfuerzos, la designación, las labores diarias y la clasificación que incluye el nivel de la autoridad a lo que se llama una estructura organizacional. Para la evaluación de la misma se debe tener en cuenta los siguientes indicadores: la estructura de la organización que se refiere a cómo perciben los integrantes de esta organización las reglas, procedimientos o tramites que se desarrollen en el trabajo, la comunicación en la organización que es básicamente el habla y escucha activa de los inconvenientes que puedan tener, la toma de decisiones que evalúa la

información que tiene disponible, y la remuneración donde se evalúa el apoyo que se da a los trabajadores (18).

En el área de salud la toma de decisiones es constante, más aun en el área de Obstetricia donde las decisiones deben ser rápidas y adecuadas siempre salvaguardando el cuidado del binomio madre e hijo.

La comunicación constante es indispensable ya que al cambiar turno este debe ser entregado para que el nuevo personal que ingresa este enterado sobre que procedimientos fueron realizados y así actúe en lo posterior de manera adecuada.

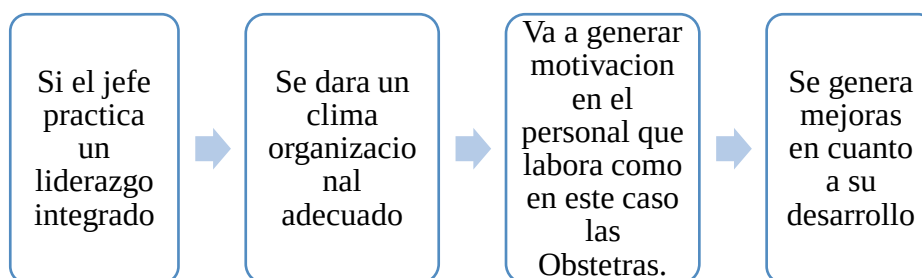
La remuneración actualmente es de acuerdo al nivel de riesgo de contagio de Covid al que están expuesto.

• **DIMENSIÓN DE LA CULTURA DE ORGANIZACIÓN**

Es el conjunto de principios, valores, creencias e ideales que tienen en común un grupo de personas que laboran en una misma institución. Esto es un sistema de significados que tienen la mayor parte o el total de las personas que laboran en una determinada organización y crea un punto de diferencia de las otras instituciones. Esta evalúa componentes como: la identidad que tienen con la organización donde se evidencia el sentimiento de pertenencia a la organización, los conflictos y cooperaciones que se presentan en dicha institución donde se refiere al nivel de colaboración de los trabajadores a dicha institución y la motivación continua que tienen los integrantes de la misma (17).

Es importante que el personal que labora tenga ese sentimiento de pertenencia. El conflicto no es ni negativo ni tampoco positivo, influye mucho la forma como se afronta, evaluando si esto aporta o resta en la organización.

El líder de la empresa es el encargado de brindar motivación a las personas que laboran en la empresa, por ejemplo esta puede ser por el lado emocional.



Fuente: Elaboración personal

3.1.3. SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral es en sí como los trabajadores perciben subjetivamente el lugar donde laboran, esta cuenta con aspectos los cuales son: el tipo de sistema de control, la remuneración, situación de trabajo, las oportunidades de llegar a ser promovido y subir de cargo, la convivencia entre las personas que laboran, entre otros. Este factor es considerado estable en parte porque es un aspecto que la persona que labora construye según su juicio de valor hacia el lugar donde laboral (20). Es importante mencionar que se entiende como grado o índice de gozo a lo que las personas obtienen de su centro laboral (21). Esta percepción se convierte en un conjunto de conductas elaboradas por la persona sobre la posición que tiene en el centro donde laboral (22).

Debemos entender como satisfacción laboral como una conducta o actitud que percibe la persona que labora de forma general sobre el lugar donde trabaja, en base a las diferentes variables que se presentan día a día (14).

En otras definiciones tenemos que la satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos que tiene el trabajador hacia la organización donde labora, que se ve reflejado en el nivel de agrado que siente dicha persona hacia su organización, donde logran alcanzar sus metas y objetivos trazados (21).

En el centro laboral la satisfacción suele aumentar cuando se ve la conducta hacia diversos factores como el cargo, las opciones para mejorar, el reconocimiento u otros son prósperos. El autor Reitz dice que “si el integrante de una corporación o institución no logra alcanzar satisfacción con su trabajo, necesariamente habrá resultados negativos de su comportamiento como: absentismo, tardanzas, rotaciones fluctuantes de personal y apatía. Sin embargo, si el trabajador se logra

mantener satisfecho en su labor diaria, esta situación se verá plasmada en conductas positivas y una favorable realización de su jornada laboral cotidiana. Pese a ello, dicha satisfacción estará directamente determinada por las características personales del trabajador, así como por el trabajo mismo” (14). La satisfacción laboral cuenta con dos características importantes las cuales son: una satisfacción laboral intrínseca y extrínseca. La satisfacción laboral intrínseca se basa en las características vinculadas con la tarea en sí misma como variedad, interés, obstáculo, oportunidades de aprender, independencia, autonomía entre otras. En cambio, la satisfacción laboral extrínseca se basa en características externas al personal que labora, asociadas al ambiente, el contexto (la relación con los superiores y compañeros, el salario, las horas de trabajo, la seguridad que los respalda y el reconocimiento (23).

**a) TEORÍAS DE ENFOQUES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL
VARIABLES Y DIMENSIONES**

• TEORÍA DE HERZBERG

Esta teoría también conocida como “Teoría dual” o “Teoría de la motivación – higiene” donde el psicólogo Frederick Herzberg expone que la relación del personal que labora con su organización es de vital importancia y mucho depende de ello para su posterior accionar en la organización lo cual llevara a un triunfo de la persona y por ende la empresa o el fracaso de la misma. Herzberg estudió la pregunta: “¿Que quiere la gente de su trabajo?”. Para lo cual Herzberg investiga y crea una teoría que se divide en dos aspectos donde el primero hace referencia a los factores higiénicos, los cuales indican los componentes que pueden generar algunas acciones que proporcionen confort en los integrantes de una organización. Asociándose estos al ambiente de trabajo y hacen referencia a los niveles inferiores en la disposición de las necesidades propuestas en la pirámide de Maslow como son las fisiológicas, sociales y de seguridad. El segundo se refiere a los diferentes factores motivantes que llegaran a producir un aumento en la productividad por medio de una estimulación sostenida, tomando en cuenta que el mismo puede estar

relacionado con la significación o el reconocimiento de la labor que se realiza (24).

- **FACTORES INTEGRANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

El autor plantea como factores de la satisfacción laboral

- **CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES**

Es el conjunto de componentes que van a beneficiar el avance del trabajo diario y estos nos ayudan a medir la eficacia y rendimiento. Tenemos en los que incluyen el confort, como la adecuada iluminación, ventilación el orden y limpieza de los ambientes de trabajo (8).

- **BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS**

Existen normativas de los beneficios del salario que son de suma importancia como un factor que determina la satisfacción laboral del personal que trabaja y esto se debe a que ello ayuda satisfacer las necesidades básicas y fisiológicas que tiene este, siendo este considerado como un símbolo de “status”. Una remuneración correcta nos ayuda a fomentar una satisfacción mayor, ya que las personas que laboran sienten que tienen ganancias dadas según el desempeño laboral que realizan (25).

- **POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS**

Son normas, estatutos o disposiciones que una institución que tienen como finalidad lograr un vínculo laboral, está relacionada con el trabajador, además establecen algunas facilidades para lograr los objetivos propuestos. Asimismo, aclaran la manera como

llegaran obtener sus objetivos y estas son como guías para obtener una dirección y visión general de las labores aceptables para llegar a las metas. Actúan como soporte para acciones y decisiones y ayudan a coordinar los planes (26).

– **RELACIONES SOCIALES**

Están basadas en las interrelaciones con los compañeros de trabajo de la institución donde laboran. Cuando estas son favorables generan credibilidad y confianza. La comunicación efectiva tiene como resultado el respeto, comprensión, entendimiento y ayuda mutua para superar debilidades, reforzar fortalezas, mejorar el desempeño en las actividades que realizan lo que beneficia a quienes reciban sus servicios. La manera en la que desarrollan sus labores está vinculada a una actitud mental positiva donde se logra mantener un trabajo más productivo y satisfactorio, en cambio si los trabajadores piensan en su labor como algo rutinario y que es irrelevante, el rendimiento decae y esto va a ampliarse a todos los miembros de la organización y a su vez se verá reflejado en la insatisfacción de atención por parte de las personas que reciben el servicio (27).

– **DESARROLLO PERSONAL**

Está asociada a la preferencia de las personas que laboran por algunos trabajos en los cuales destacan todas sus capacidades y facultades, a su vez realizar algunas actividades con libertad. Dichas características hacen que el trabajo simbolice un reto mental. Esto tiene como consecuencia lograr el deseo por ser cada vez mejor (28).

– DESEMPEÑO DE FUNCIONES

Es la relación del personal que labora con sus actividades cotidianas del centro donde trabaja. Esta no solo requiere algunas destrezas, habilidades o conocimientos, sino que también es importante tener la voluntad, el interés y la intención de realizar el trabajo (29).

– RELACIÓN CON LA AUTORIDAD

Es la relación entre el personal que labora con el jefe donde se aporta una valoración respecto al trabajo cotidiano. Está demostrado que la aceptación o rechazo del jefe hacia el personal que trabaja influye en el éxito o fracaso laboral. La conducta que tenga el líder con su personal va a afectar la satisfacción del mismo con el líder lo cual va a influir en sus actividades cotidianas (30).

Con todo lo mencionado anteriormente se demuestra que el interés en la satisfacción laboral es importante ya que las personas que laboran brindan gran parte de su tiempo a sus trabajos, hay evidencia de que cuando los trabajadores están insatisfechos con su trabajo tienen mayor probabilidad de ausencia y desistimientos laborales. A diferencia de los trabajadores que si están satisfechos suelen gozar de buena salud psicológica y física que ayuda en la mejora de sus actividades cotidianas y su productividad, e instaura un buen pronóstico de longevidad, solidaridad con la organización donde trabaja lo cual beneficia día a día no solo dentro del lugar de trabajo si no que genera un buen ambiente social y familiar. Es importante estudiar la satisfacción laboral y sus dimensiones para encontrar las herramientas que son indispensables para que nos ayude a brindar una buena calidad de atención a las personas que reciben los servicios (8).

En este estudio vamos a tomar como referencia la evaluación de la satisfacción laboral en la teoría de Sonia Palma, que refiere que la satisfacción laboral es el actuar del trabajador para con su centro laboral, esta evaluación nos va a permitir detectar la satisfacción al realizar alguna tarea, o según las condiciones de trabajo, reconocimiento personal y las remuneraciones económicas (33).

- **DIMENSIONES**

- **DIMENSIÓN SOBRE SIGNIFICANCIA DE LA TAREA**

Según algunos autores, significa la disposición a las actividades laborales en función al trabajo personal y si logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material (7).

Generalmente se debe dar importancia cualquier actividad que se haga en el trabajo a que eso equivale al esfuerzo que se pone al realizar alguna actividad.

En la mayoría de casos al realizar su trabajo también logran obtener una realización personal.

La equidad es parte del compromiso de las organizaciones donde influye la justicia y la igualdad de oportunidades.

- **DIMENSIÓN SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO**

Palma refiere que esto se basa en la continua evaluación del trabajo en base a las disposiciones normativas que regulan dicha actividad laboral (7).

El ambiente de trabajo es indispensable que cuente con las condiciones necesarias para que el personal de salud de un servicio óptimo y a su vez sienta satisfacción de la misma.

El horario debe ser realizado de manera que todos tengan los turnos por igual sin cometer ningún tipo de desigualdad, a su vez se debe poner las condiciones del mismo desde el inicio más que todo

referido al cambio de turno que si es que se cumple con las condiciones, no debería crear conflicto.

Las relaciones interpersonales son primordiales que sean satisfactorias, ya que es un factor principal que influye directamente en cuando a la atención, se sabe que siempre ocurren pequeños desacuerdos pero estos deberán ser conversados y solucionados primando los valores como el respeto al prójimo. Es importante tener en cuenta que al ser personas con diferentes creencias, crianzas, en general formas de pensar distintas, es complicado ponerse de acuerdo en la mayoría de temas, la solución a ello es encontrar un punto medio que beneficie a todos para así obtener una adecuada satisfacción.

– **DIMENSIÓN SOBRE RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL**

Palma nos dice que es la evaluación de las actividades laborales basándose en el reconocimiento propio de las personas vinculadas al trabajo, los logros realizados en el centro laboral o por el impacto de estos resultados indirectos (7).

El reconocimiento económico o moral desarrolla en los trabajadores mayor empeño al realizar sus labores.

Los reconocimientos extrínsecos son los concedidos por la máxima autoridad como sistema de salarios, política de ascensos, elogios, entre otros y los intrínsecos son las que el empleado percibe internamente como los sentimientos de competencia, orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho.

– **DIMENSIÓN SOBRE BENEFICIOS ECONÓMICOS**

Palma nos refiere que es la disposición al trabajo en base a la remuneración o incentivo económico como recompensa de la dedicación de las tareas establecidas (7).

3.2. ANÁLISIS DE ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

3.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

TÍTULO: Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena

AUTORES: Pamela Montoya Cáceres, Natalia Bello-Escamilla, Nikol Bermúdez Jara, Felicinda Burgos Ríos, María Fuentealba Sandoval, Alejandro Padilla Pérez (31).

RESUMEN: Objetivo: Determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán-Chile.

Método: Estudio cuantitativo, correlacional, en 166 trabajadores. Se aplicó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, el Instrumento para Clima Organizacional y un cuestionario para identificar antecedentes sociodemográficos y laborales de los participantes.

Resultados: Un 95% de los docentes y un 90,6% de los administrativos refirieron sentirse satisfechos laboralmente. Un 80% de los docentes y un 72,7% de los administrativos manifestaron percibir un alto nivel de clima organizacional o ambiente de trabajo. Los funcionarios más satisfechos y que perciben un más alto nivel de clima organizacional son aquellos que tienen entre 15 a 29 años de antigüedad en la universidad y los que trabajan menos de 40 horas semanales. Los que tienen contrato de titular se encuentran más satisfechos laboralmente y los que contratan perciben un nivel de clima organizacional más alto. La correlación entre los puntajes globales de clima organizacional y satisfacción laboral fue estadísticamente significativa, tanto en docentes ($r = 0,523$; $p < 0,001$) y administrativos ($r = 0,468$; $p < 0,001$).

Conclusión: La percepción de un clima organizacional alto se asocia a un mayor nivel de satisfacción laboral de docentes y administrativos. (Montoya P, Bello N, Bermúdez N, Burgos F, Fuentealba M, Padilla A, 2017. Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Cienc Tra b. EneAbr;

3.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

TÍTULO: Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral en el Personal Profesional De Enfermería De La Clínica San Juan De Dios, Lima 2018

AUTORES: Gutiérrez Arana, Guilda Elena; Payano Peralta, Cynthia Noemí (10).

RESUMEN: Objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería de la clínica San Juan de Dios, Lima 2018.

Material Y Métodos: El estudio de investigación tuvo un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, de corte transversal, descriptivo correlacional. La población de estudio estuvo representada por 50 enfermeras que trabajan en la Clínica San Juan de Dios de Lima. La técnica utilizada fue la encuesta, los instrumentos empleados fueron los cuestionarios tipo Likert de José Rojas Muñoz, el primero para evaluar el clima organizacional que consta de 27 ítems y el segundo para evaluar la satisfacción laboral que consta de 17 ítems, ambos fueron aplicados previo consentimiento informado.

Resultados: Se halló una correlación entre las variables estudiadas a través de la prueba de Rho Spearman de (0.223). Con respecto al Clima organizacional se obtuvo que el 17.8% percibió un clima organizacional saludable, un 44.4% lo considero por mejorar y por último un 33.8% lo percibió como no saludable; con respecto a la satisfacción laboral el 53.6% de los trabajadores se encontró satisfecho, el 11.8% muy satisfecho y por último el 34.7% manifestó sentirse insatisfecho.

Conclusiones: Existe una relación significativa baja entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la institución, se encontró que los ítems en que los encuestados estaban más satisfechos eran los relacionados con confort e identidad, mientras que los ítems en los que están insatisfechos eran los relacionados a remuneraciones e incentivos laborales.

3.2.3. ANTECEDENTES LOCALES

TÍTULO: “Satisfacción Laboral del profesional de Obstetricia Relacionado Al Clima Laboral Del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa 2019”

AUTORES: Nina Quispe, Karina Elida (30).

RESUMEN: Objetivos: Esta investigación tiene como objetivo general establecer la relación entre el clima laboral y la satisfacción del profesional de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza – Arequipa 2019.

Material Y Métodos: El presente trabajo de investigación se realizó en las instalaciones del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Es un Estudio diseño cualitativo, observacional, prospectivo, transversal y de relación, se utilizó una cédula de preguntas Las variables para su procesamiento han requerido del Chi cuadrado con un nivel de significancia del 5%. Las unidades de estudio fueron 32 Obstetras de las cuales solo 28 de ellas accedieron a participar de la investigación.

Resultados: El 96.4% presentaron clima laboral favorable, mientras que el 3.6% del personal evidenciaron un clima laboral desfavorable, el 85.7% del profesional de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza se encuentran medianamente satisfechos laboralmente, el 10.7% se encuentran satisfechos, mientras que el 3.6% se encuentran insatisfechos, la prueba de chi demostró que no existe relación estadística significativa entre las variables ($P > 0.05$).

Conclusiones: Según ambos hallazgos podemos deducir que un gran porcentaje de las Obstetras no perciben un clima laboral hostil y además se encuentra medianamente satisfechas.

5. HIPÓTESIS

5.1. Hipótesis general

Dado que, estamos en una coyuntura sin precedentes, es necesario evaluar como se viene desarrollando el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Es probable que, el clima organizacional tenga relación directa con la satisfacción laboral en el personal de Obstetricia durante el tiempo de pandemia por COVID 19.





**CAPITULO II
PLANTEAMIENTO
OPERACIONAL**

1. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN:

VARIABLES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Variable Independiente CLIMA ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DEL COVID-19	Potencial humano Diseño organizacional Cultura de la organización	Técnica de comunicación: Cuestionario	Cuestionario (Ver anexo 2)
Variable dependiente SATISFACCIÓN LABORAL EN TIEMPOS DEL COVID-19	Significancia de tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios económicos	Técnica de comunicación: Cuestionario	Cuestionario (Ver anexo 2)

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. UBICACIÓN ESPACIAL

La investigación se llevó a cabo en la Micro Red Edificadores Misti que incluye a su vez a los siguientes:

- ❖ C.S. EDIFICADORES MISTI ubicado en Calle Ricardo Palma N° 305-307
- ❖ P.S. MATEO PUMACAHUA ubicado en UPIS, Mateo Pumacahua, Miraflores
- ❖ P.S. TOMASA T. COMDEMAYTA ubicado en PP.JJ. Tomasa Tito Condemayta Mz. R lote 13
- ❖ C.S. MIRAFLORES ubicado en Av. San Martín 1216
- ❖ P.S. PORVENIR MIRAFLORES ubicado en Calle Piura N° 200

2.2. UBICACIÓN TEMPORAL

2.2.1. Cronología:

Junio - Julio 2021

2.2.2. Visión temporal:

Prospectivo

2.2.3. Corte Temporal

Transversal

2.3. UNIDADES DE ESTUDIO

2.3.1. Universo cualitativo

a) Criterios de inclusión

- Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti.

b) Criterios de exclusión

- Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti que no deseen participar en la investigación.
- Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti que no hayan laborado en el tiempo de pandemia.

2.3.2. Universo cuantitativo

- ❖ **Población:** La unidad de estudio estuvo comprendida por todas las Obstetras que laboran en tiempos de pandemia, en el Área de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti.
En este grupo se incluye 23 Obstetras.
- ❖ **Procedimiento de muestreo:** No se realizó ningún muestreo debido a que se programó trabajar con toda la población.

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1. ORGANIZACIÓN

- ❖ Se solicitó la autorización por medio de la Escuela Profesional de Obstetricia y Puericultura a la Red de Salud Arequipa – Caylloma y se procedió a informar de la previa autorización tanto a la Jefa de la Micro Red Edificadores Misti como a la Jefa del servicio de Obstetricia para realizar el trabajo de investigación.
- ❖ Se aplicó el instrumento de forma auto administrada en el personal del servicio de Obstetricia según el tiempo libre que disponían durante su jornada de trabajo, por un periodo aproximado de 15 minutos.
- ❖ Se tabuló, procesó y analizó los datos recolectados.

3.2. RECURSOS

3.2.1. Recursos humanos

- ❖ Autor: Bachiller Lucero Jennifer Castillo Panca
- ❖ Asesor: Magister Fabiola Meza Flores

3.2.2. Recursos físicos

- ❖ Fichas impresas de cuestionarios.
- ❖ Computadora portátil con sistema operativo Windows 8, paquete Office 2010 y paquete estadístico SPSS v.25.
- ❖ Material de escritorio.

3.2.3. Recursos económicos

- ❖ Autofinanciado por el autor

3.3. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

3.3.1. Ficha técnica de la variable Clima Organizacional

El instrumento consta de preguntas cerradas, referidas específicamente a los indicadores de Clima Organizacional, con 4 opciones donde:

- | | |
|------------------|----------|
| ❖ Nunca | 1 punto |
| ❖ A veces | 2 puntos |
| ❖ Frecuentemente | 3 puntos |
| ❖ Siempre | 4 puntos |

Para su calificación se ejecutó un conteo del mismo, que se representó de la siguiente manera:

- | | |
|----------------------|---|
| ❖ No saludable | 27 a 54 puntos |
| ❖ Por mejorar | 55 a 81 puntos |
| ❖ Saludable | 82 a 108 puntos |
| ❖ Instrumento | : Cuestionario |
| ❖ Autor | : Mg. Rojas Muñoz, José Percy |
| ❖ Año | : 2017 |
| ❖ Objetivo | : Determinar el tipo de clima organizacional. |
| ❖ Contenido | : 27 ítems |
| ❖ Escalas | : no saludable, saludable y por mejorar. |

❖ **Validez y confiabilidad:**

El cuestionario fue validado por el MINSA - 2011. En cuanto a la confiabilidad, se obtuvo un coeficiente de 0.902 lo que indica que el instrumento tiene una alta confiabilidad (10).

3.3.2. Ficha técnica de la variable Satisfacción laboral

El instrumento contiene preguntas cerradas, referidas específicamente a los indicadores de Satisfacción Laboral, con 5 opciones en una escala de Likert, donde:

- ❖ Totalmente en desacuerdo 1 punto
- ❖ En desacuerdo 2 puntos
- ❖ Indeciso 3 puntos
- ❖ De acuerdo 4 puntos
- ❖ Totalmente de acuerdo 5 puntos

Para su calificación se ejecutó un conteo del mismo, que se representó de la siguiente manera:

- ❖ Insatisfecho 17 a 34 puntos
- ❖ Ni satisfecho ni insatisfecho 35 a 64 puntos
- ❖ Satisfecho 65 a 85 puntos

- ❖ **Instrumento** : Cuestionario
- ❖ **Autor** : Mg. Rojas Muñoz, José Percy Año: 2017
- ❖ **Objetivo** : Determinar el tipo de satisfacción de los trabajadores.
- ❖ **Contenido** : 17 ítems
- ❖ **Escalas** : insatisfecho, satisfecho y muy satisfecho
- ❖ **Validez y confiabilidad:**

El cuestionario fue validado por el PhD. Sonia Palma Solís (2005). En cuanto a la confiabilidad, el instrumento tuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.768, lo que indica que el instrumento tiene una confiabilidad aceptable (6).

3.4. CONSIDERACIONES ÉTICAS

La presente investigación respeta los derechos de autor, con respecto a la información teórica adquirida de los mismos, siendo citado adecuadamente y asimismo se especificó las fuentes bibliográficas.

Para la aplicación de las encuestas al personal de Obstetricia se solicitó la autorización a la Red de Salud Arequipa - Caylloma y se procedió a informar tanto de la Jefa de la Micro Red Edificadores Misti como a la Jefa del servicio de Obstetricia.

Al momento de aplicar la encuesta se explicó que es una investigación donde su participación es tanto voluntaria como anónima, por lo que se conservó la confidencialidad en su totalidad de la información recolectada; haciéndose uso de la misma exclusivamente para fines de la investigación, por ello firmaron previamente el consentimiento informado (Anexo 1). Cabe recalcar que la aplicación del instrumento fue de forma individualizada.

4. ESTRATEGIA PARA MANEJAR RESULTADOS

4.1. TIPO DE PROCESAMIENTO:

Se utilizó proceso manual y electrónico.

4.2. PLAN DE OPERACIONES:

Se realizó un plan de tabulación y un plan de graficación, en el plan de tabulación se utilizó tablas de entrada simple y entrada doble, siendo estos numéricos y literales y para el plan de graficación se utilizó grafico de barras.

4.3. PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS:

Para las variables cualitativas se utilizó tablas de frecuencia y porcentaje con valores absolutos y relativos.

Se realizó la prueba de Chi cuadrado con un nivel de significancia del 5%.

El proceso de información se manejó por medio del paquete estadístico SPSS versión 25.



CAPITULO III RESULTADOS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN TIEMPOS DE COVID 19 EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA
DE LA MICRO RED EDIFICADORES MISTI DE JUNIO – JULIO. AREQUIPA
2021.**

TABLA N° 1

**Características sociodemográficas de las Obstetras de la Micro Red Edificadores
Misti de Junio – Julio Arequipa 2021**

Sociodemográficos	N°.	%
Edad		
21- 30 años	3	13,04
31- 40 años	2	8,70
41-50 años	5	21,74
51- más años	13	56,52
Sexo		
Femenino	22	95,65
Masculino	1	4,35
T. de servicio E.S.		
0-2 años	4	17,39
3-5 años	1	4,35
6-10 años	7	30,43
11 a más	11	47,83
T. de servicio emergencia sanitaria		
< 1 mes	1	4,35
2 a más meses	22	95,65
Condición de trabajo		
Contratado	6	26,09
Nombrado	17	73,91
TOTAL	23	100

Fuente: *Elaboración Propia.*

La Tabla N°. 1 muestra que el 56.52% de las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti tienen 51 años a mas, el 95.65% son de sexo femenino, el 47.83% tienen 11 años a mas de servicio en el establecimiento de salud, el 95,65% tienen 2 a más meses laborando durante la emergencia sanitaria y el 73.91% son nombradas.



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN TIEMPOS DE COVID 19 EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA
DE LA MICRO RED EDIFICADORES MISTI DE JUNIO – JULIO. AREQUIPA
2021.**

TABLA N° 2

**Dimensiones del Clima Organizacional en las Obstetras de la Micro Red
Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021**

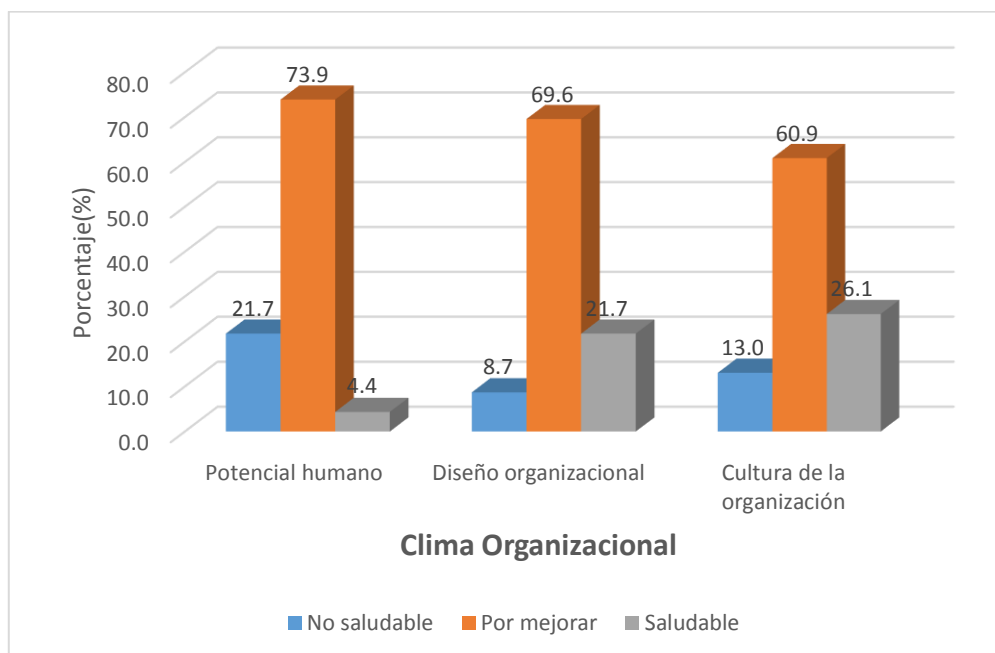
Dimensiones	Potencial humano		Diseño organizacional		Cultura de la organización	
	N°.	%	N°.	%	N°.	%
No saludable	5	21,7	2	8,7	3	13,0
Por mejorar	17	73,9	16	69,6	14	60,9
Saludable	1	4,4	5	21,7	6	26,1
TOTAL	23	100	23	100	23	100

Fuente: *Elaboración Propia.*

La Tabla N°. 2 muestra que el 73.9% de las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti presentan Potencial Humano por mejorar, al mismo tiempo el 69.6% tienen Diseño Organizacional por mejorar, al igual que el 60.9% de las Obstetras presentan Cultura de la Organización también por mejorar.

GRAFICO N° 1

Dimensiones del Clima Organizacional en las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021



Fuente: *Elaboración Propia.*

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN TIEMPOS DE COVID 19 EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA
DE LA MICRO RED EDIFICADORES MISTI DE JUNIO – JULIO. AREQUIPA
2021.**

TABLA N°. 3

**Clima Organizacional en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la
Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021**

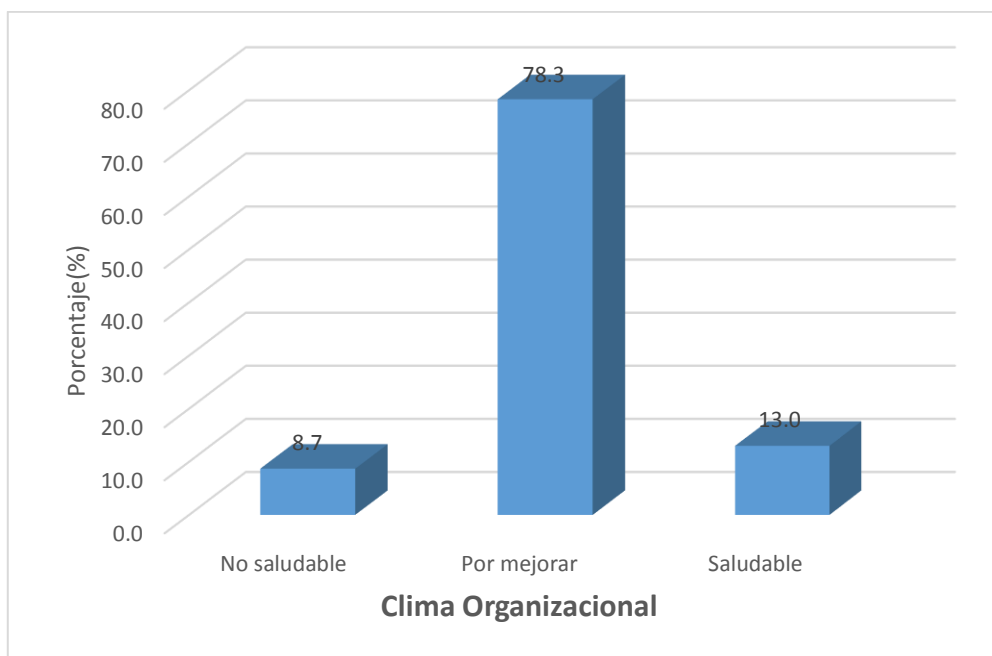
Clima organizacional	N°.	%
No saludable	2	8,7
Por mejorar	18	78,3
Saludable	1	13,0
TOTAL	23	100

Fuente: *Elaboración Propia.*

La Tabla N°. 3 muestra que el 78.3% de las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti tienen Clima Organizacional por mejorar, seguido del 13.0% tienen Clima Organizacional saludable, mientras que solo el 8.7% de las Obstetras presentan Clima Organizacional no saludable.

GRAFICO N° 2

Clima Organizacional en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021



Fuente: *Elaboración Propia.*

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN TIEMPOS DE COVID 19 EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA
DE LA MICRO RED EDIFICADORES MISTI DE JUNIO – JULIO. AREQUIPA
2021.**

TABLA N°. 4

**Dimensiones de la Satisfacción Laboral en las Obstetras de la Micro Red
Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021**

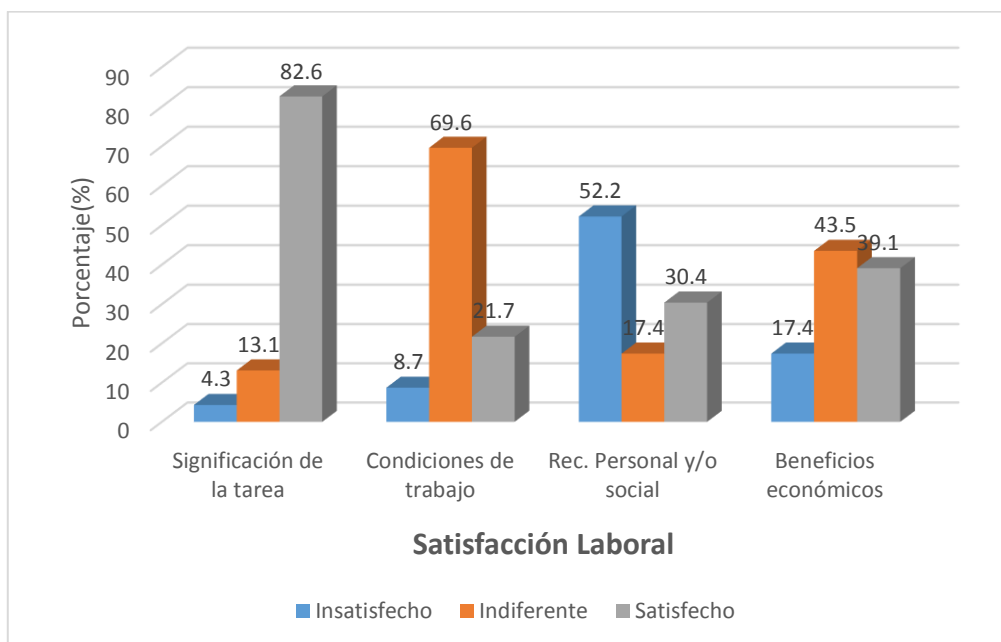
Dimensiones	Significancia de la tarea		Condiciones de trabajo		Rec. Personal y/o social		Beneficios económicos	
	N°.	%	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Insatisfecho	1	4,3	2	8,7	12	52,2	4	17,4
Indiferente	3	13,1	16	69,6	4	17,4	10	43,5
Satisfecho	19	82,6	5	21,7	7	30,4	9	39,1
TOTAL	23	100	23	100	23	100	23	100

Fuente: *Elaboración Propia.*

La Tabla N°. 4 muestra que el 82.6% de las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti se encuentran satisfechas en la Dimensión Significancia de la Tarea, el 69.6% no están satisfechos ni insatisfechos con las Condiciones de Trabajo, el 52.2% están insatisfechas con el Reconocimiento Personal y/o Social, mientras que el 43.5% no están satisfechos ni insatisfechos con los Beneficios Económicos.

GRAFICO N° 3

Dimensiones de la Satisfacción Laboral en las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021



Fuente: *Elaboración Propia.*

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN TIEMPOS DE COVID 19 EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA
DE LA MICRO RED EDIFICADORES MISTI DE JUNIO – JULIO. AREQUIPA
2021.**

TABLA N°. 5

**Satisfacción Laboral en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la
Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021**

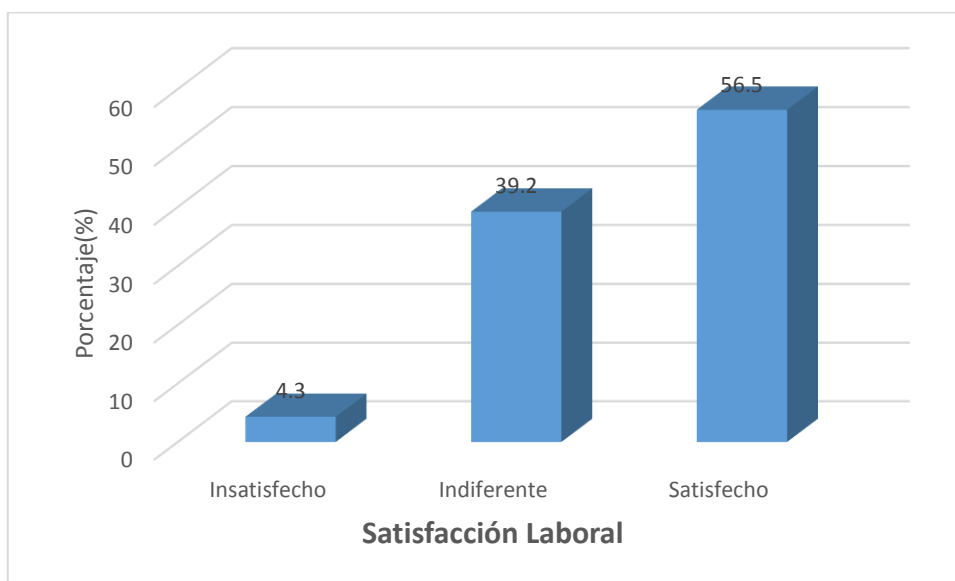
Satisfacción laboral	N°.	%
Insatisfecho	1	4,3
Indiferente	9	39,2
Satisfecho	13	56,5
TOTAL	23	100

Fuente: *Elaboración Propia.*

La Tabla N°. 5 muestra que el 56.5% de las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti están satisfechas laboralmente, seguido del 39.2% de Obstetras ni satisfechas ni insatisfechas, mientras que solo el 4.3% están insatisfechas.

GRAFICO N° 4

**Satisfacción Laboral en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia
de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021**



Fuente: Elaboración Propia.

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN TIEMPOS DE COVID 19 EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA
DE LA MICRO RED EDIFICADORES MISTI DE JUNIO – JULIO. AREQUIPA
2021.**

TABLA N°. 6

**Relación entre el Clima organizacional y La Satisfacción Laboral en tiempos de
COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de
Junio – Julio Arequipa 2021**

Satisfacción Laboral	Clima Organizacional						TOTAL	
	No saludable		Por mejorar		Saludable			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Insatisfecho	1	4,3	0	0,0	0	0,0	1	4,3
Indiferente	1	4,3	7	30,4	1	4,3	9	39,1
Satisfecho	0	0,0	11	47,8	2	8,7	13	56,5
TOTAL	2	8,7	18	78,3	3	13,0	23	100

Fuente: *Elaboración Propia.*

$$X^2=11,83 \quad P>0,05 \quad P=0,02 \quad d\text{-Somers}=0,315$$

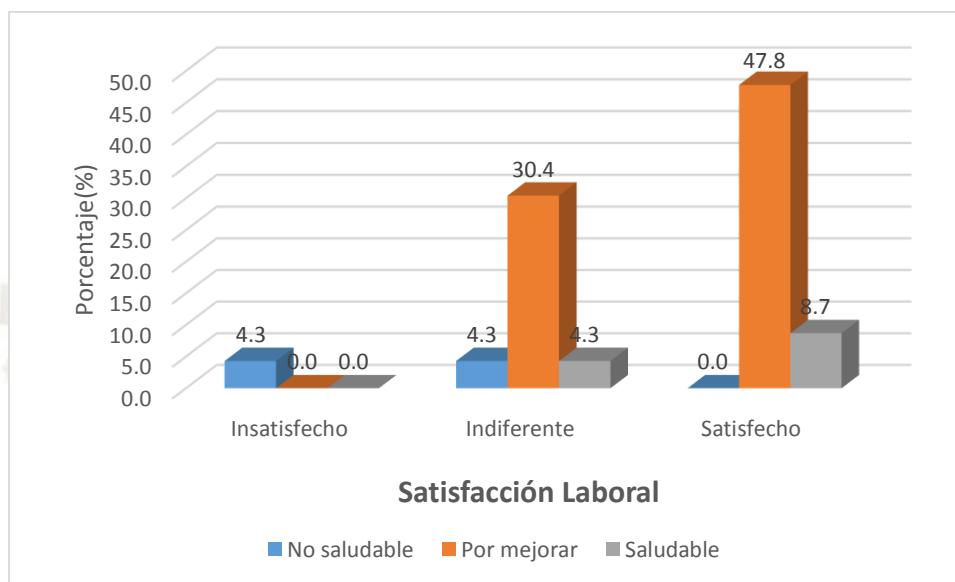
La Tabla N°. 6 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=11,83$) muestra que El Clima Organizacional y La Satisfacción Laboral presentan relación estadística significativa ($P<0,05$). Según el estadístico d de Somers se determinó que existe una relación directa entre las variables ya que se observa que mientras menos saludable es el clima organizacional menor es la satisfacción laboral.

Asimismo se observa que el 30.4% de las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti con Clima Organizacional por mejorar no están satisfechas ni insatisfechas laboralmente, mientras que el 8.7% con Clima Organizacional saludable se encuentran satisfechas.

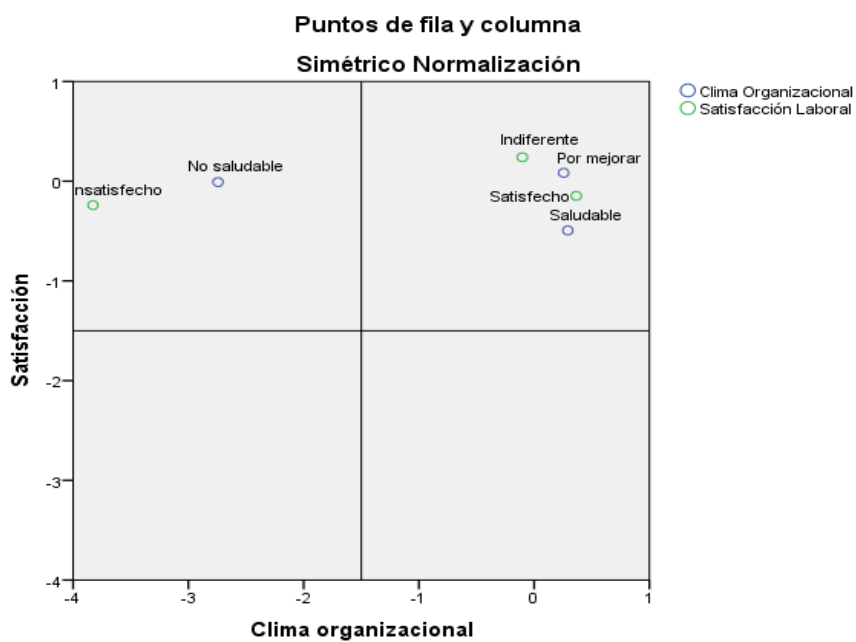
GRAFICO N° 5

Relación entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores

Misti de Junio – Julio Arequipa 2021



Fuente: Elaboración Propia.



Fuente: Elaboración Propia.

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN TIEMPOS DE COVID 19 EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA
DE LA MICRO RED EDIFICADORES MISTI DE JUNIO – JULIO. AREQUIPA
2021.**

TABLA N°. 7

**Relación entre el Clima organizacional y la Significancia de la Tarea en tiempos de
COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de
Junio – Julio Arequipa 2021**

Significancia de la tarea	Clima Organizacional						TOTAL	
	No saludable		Por mejorar		Saludable			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Insatisfecho	1	4,3	0	0,0	0	0,0	1	4,3
Indiferente	1	4,3	2	8,7	0	0,0	3	13,0
Satisfecho	0	0,0	16	69,6	3	13,0	19	82,6
TOTAL	2	8,7	18	78,3	3	13,0	23	100

Fuente: *Elaboración Propia.*

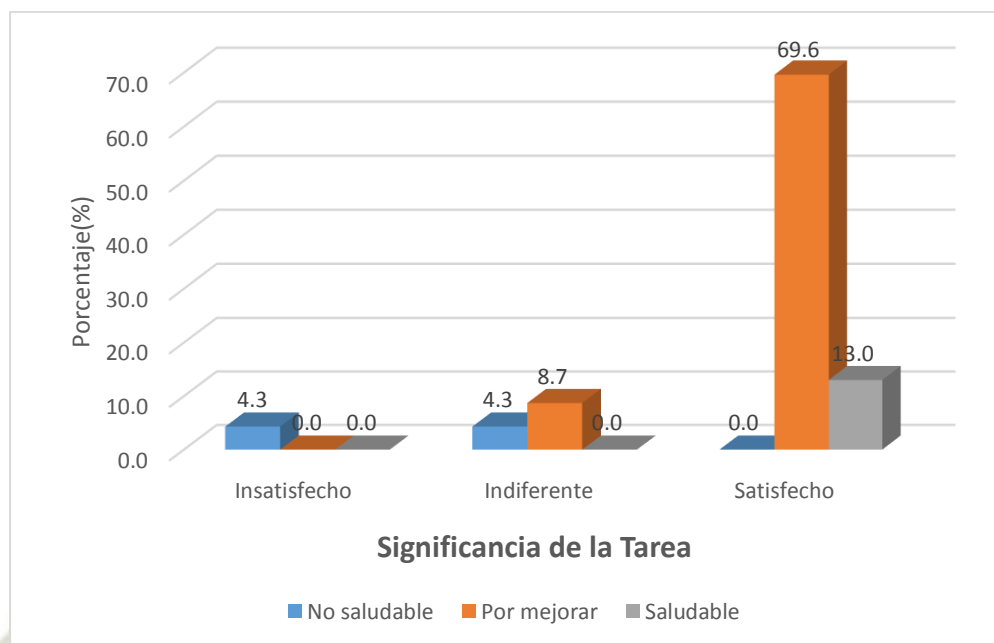
$$X^2=14.88 \quad P<0.05 \quad P=0.00$$

La Tabla N°. 7 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=14.88$) muestra que el clima organizacional y la significancia de la tarea presentan relación estadística significativa ($P<0.05$).

Asimismo se observa que el 69.6% de las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti con Clima Organizacional por mejorar están satisfechas con la Significancia de la Tarea, mientras que el 4.3% con Clima Organizacional no saludable están insatisfechas con esta dimensión.

GRAFICO N° 6

**Relación entre el Clima organizacional y La Significancia de la Tarea en
tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red
Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021**



Fuente: *Elaboración Propia.*

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN TIEMPOS DE COVID 19 EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA
DE LA MICRO RED EDIFICADORES MISTI DE JUNIO – JULIO. AREQUIPA
2021.**

TABLA N°. 8

**Relación entre el Clima organizacional y Las Condiciones de Trabajo en tiempos
de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de
Junio – Julio Arequipa 2021**

Condiciones de trabajo	Clima Organizacional						TOTAL	
	No saludable		Por mejorar		Saludable		N°.	%
	N°.	%	N°.	%	N°.	%		
Insatisfecho	2	8,7	0	0,0	0	0,0	2	8,7
Indiferente	0	0,0	13	56,5	3	13,0	16	69,6
Satisfecho	0	0,0	5	21,7	0	0,0	5	21,7
TOTAL	2	8,70	18	78,26	3	13,04	23	100

Fuente: Elaboración Propia.

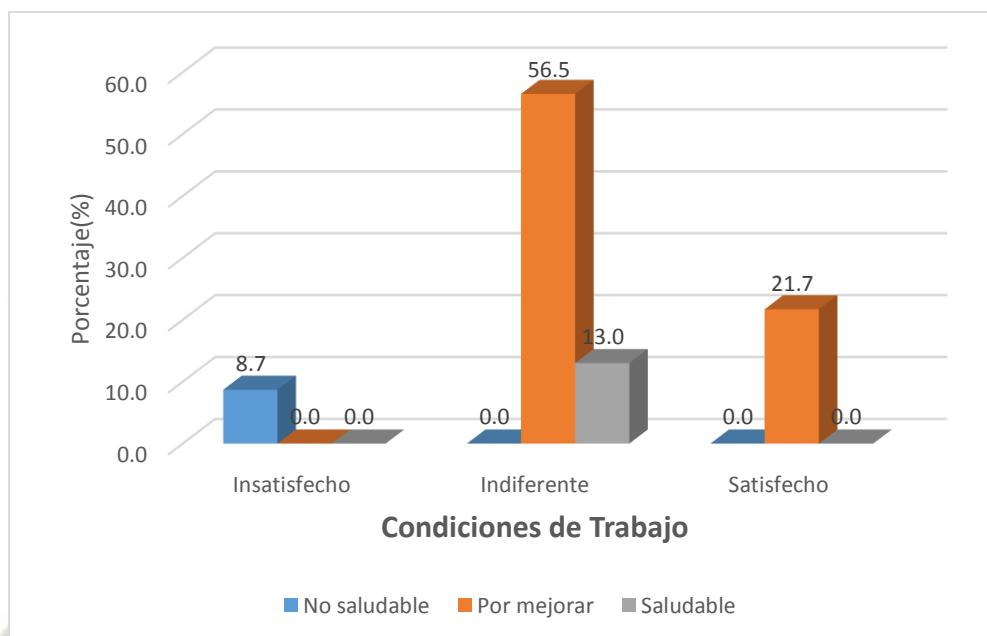
$$X^2=24.19 \quad P<0.05 \quad P=0.00$$

La Tabla N°. 8 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=24.19$) muestra que el clima organizacional y las condiciones de trabajo presentan relación estadística significativa ($P<0.05$).

Asimismo se observa que el 56.5% de las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti con Clima Organizacional por mejorar no están satisfechas ni insatisfechas con las Condiciones de Trabajo, mientras que el 8.7% con Clima Organizacional no saludable están insatisfechas con esta dimensión.

GRAFICO N° 7

**Relación entre el Clima organizacional y Las Condiciones de Trabajo en
tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red
Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021**



Fuente: *Elaboración Propia.*

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN TIEMPOS DE COVID 19 EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA
DE LA MICRO RED EDIFICADORES MISTI DE JUNIO – JULIO. AREQUIPA
2021.**

TABLA N°. 9

**Relación entre el Clima organizacional y El Reconocimiento Personal y Social en
tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores
Misti de Junio – Julio Arequipa 2021**

Reconocimiento personal y social	Clima Organizacional						TOTAL	
	No saludable		Por mejorar		Saludable			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Insatisfecho	1	4,3	8	34,8	3	13,0	12	52,2
Indiferente	0	0,0	4	17,4	0	0,0	4	17,4
Satisfecho	1	4,3	6	26,1	0	0,0	7	30,4
TOTAL	2	8,70	18	78,26	3	13,04	23	100

Fuente: *Elaboración Propia.*

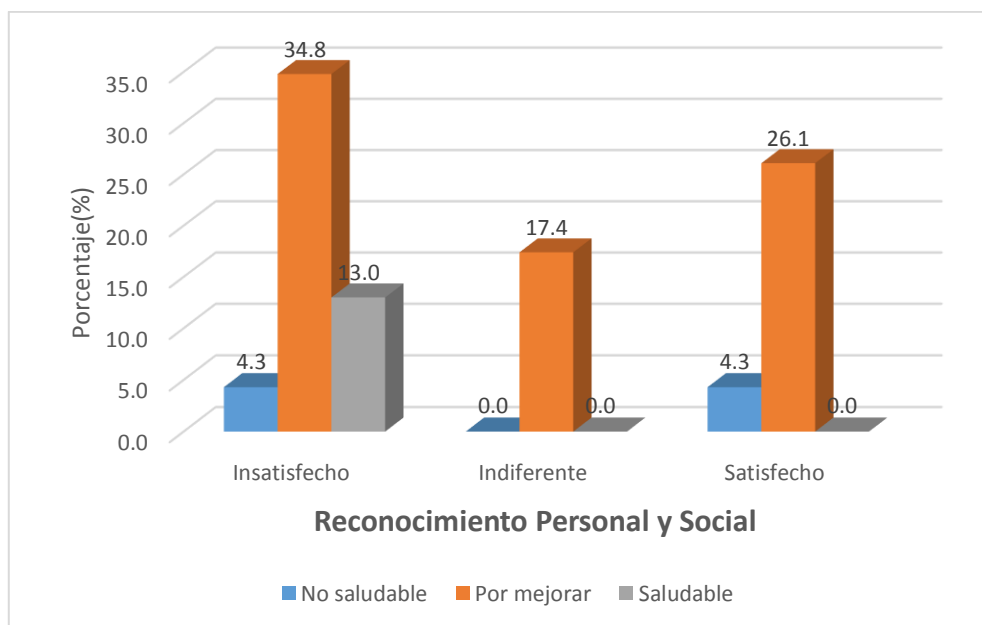
$$X^2=3.84 \quad P>0.05 \quad P=0.42$$

La Tabla N°. 9 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=3.84$) muestra que el clima organizacional y el reconocimiento personal y social no presentan relación estadística significativa ($P>0.05$).

Asimismo se observa que el 34.8% de las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti con Clima Organizacional por mejorar se encuentran insatisfechas con el Reconocimiento Personal y Social, al igual que el 13.0% de Obstetras con Clima saludable.

GRAFICO N° 8

Relación entre el Clima Organizacional y El Reconocimiento Personal y Social en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021



Fuente: *Elaboración Propia.*

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN TIEMPOS DE COVID 19 EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA
DE LA MICRO RED EDIFICADORES MISTI DE JUNIO – JULIO. AREQUIPA
2021.**

TABLA N°. 10

**Relación entre el Clima organizacional y Los Beneficios Económicos en tiempos de
COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de
Junio – Julio Arequipa 2021**

Beneficios económicos	Clima Organizacional						TOTAL	
	No saludable		Por mejorar		Saludable			
	N°.	%	N°.	%	N°.	%	N°.	%
Insatisfecho	1	4,3	2	8,7	1	4,3	4	17,4
Indiferente	1	4,3	9	39,1	0	0,0	10	43,5
Satisfecho	0	0,0	7	30,4	2	8,7	9	39,1
TOTAL	2	8,70	18	78,26	3	13,04	23	100

Fuente: *Elaboración Propia.*

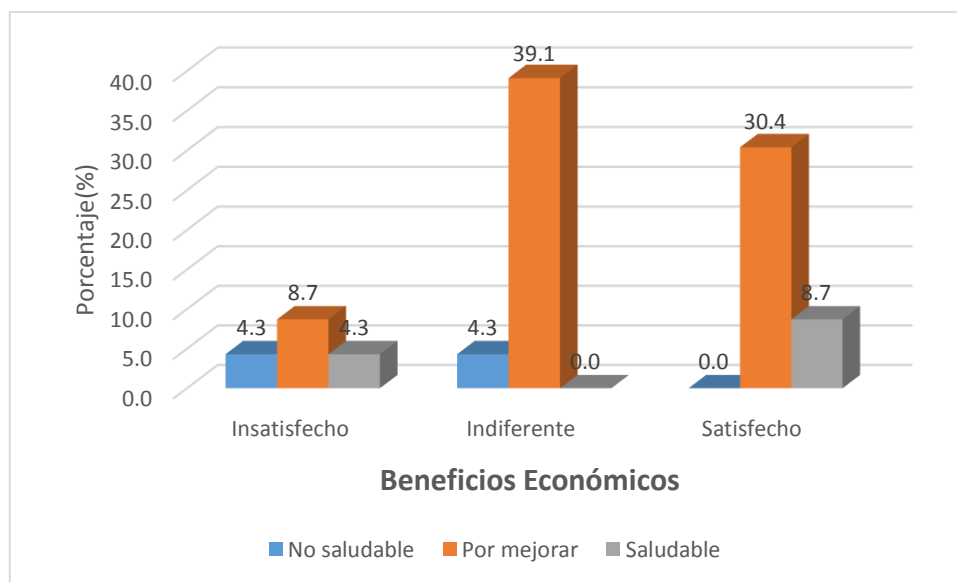
$$X^2=4.93 \quad P>0.05 \quad P=0.29$$

La Tabla N°. 10 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=4.93$) muestra que el clima organizacional y los beneficios económicos no presentan relación estadística significativa ($P>0.05$).

Asimismo se observa que el 39.1% de las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti con Clima Organizacional por mejorar no están satisfechas ni insatisfechas con los Beneficios Económicos, mientras que el 8.70% con Clima Organizacional saludable están satisfechas con los Beneficios Económicos.

GRAFICO N° 9

**Relación entre el Clima organizacional y Los Beneficios Económicos en
tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red
Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021**



Fuente: *Elaboración Propia.*

DISCUSION

El presente estudio se realizó con el objetivo de establecer la relación entre el Clima Organizacional y La Satisfacción Laboral en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021. Se desarrolló esta investigación debido a que será una importante contribución académica al generar nuevos conocimientos que servirán de fundamento para el desarrollo de estudios posteriores.

Con respecto a las características sociodemográficas el 56.52% de las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti tienen 51 años a mas, el 95.65% son de sexo femenino, el 47.83% tienen 11 años a más de servicio en el establecimiento de salud, el 95,65% tienen de 2 a más meses laborando en la emergencia sanitaria, el 73.91% son nombradas.

Respondiendo el primer objetivo el 73.9% de las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti presentan Potencial Humano por mejorar, asimismo el 69,6% tienen Diseño Organizacional por mejorar, del mismo modo que el 60.9% de las Obstetras presentan Cultura de la Organización también por mejorar. En resumen el 78.3% de las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti tienen Clima Organizacional por mejorar, seguido del 13.0% tienen Clima saludable, mientras que el 8.70% de las Obstetras presentan Clima Organizacional no saludable. Estos resultados no coinciden con Pamela Montoya Cáceres, Natalia Bello et al. (31) quienes obtuvieron que Un 80% de los docentes y un 72,7% de los administrativos manifestaron percibir un alto nivel de Clima Organizacional o ambiente de trabajo. Tampoco se encontraron coincidencias con la investigación de Nina Quispe, Karina Elida (30) quien obtuvo que el 96.4% presentaron clima laboral favorable, mientras que el 3.6% del personal evidenciaron un clima laboral desfavorable.

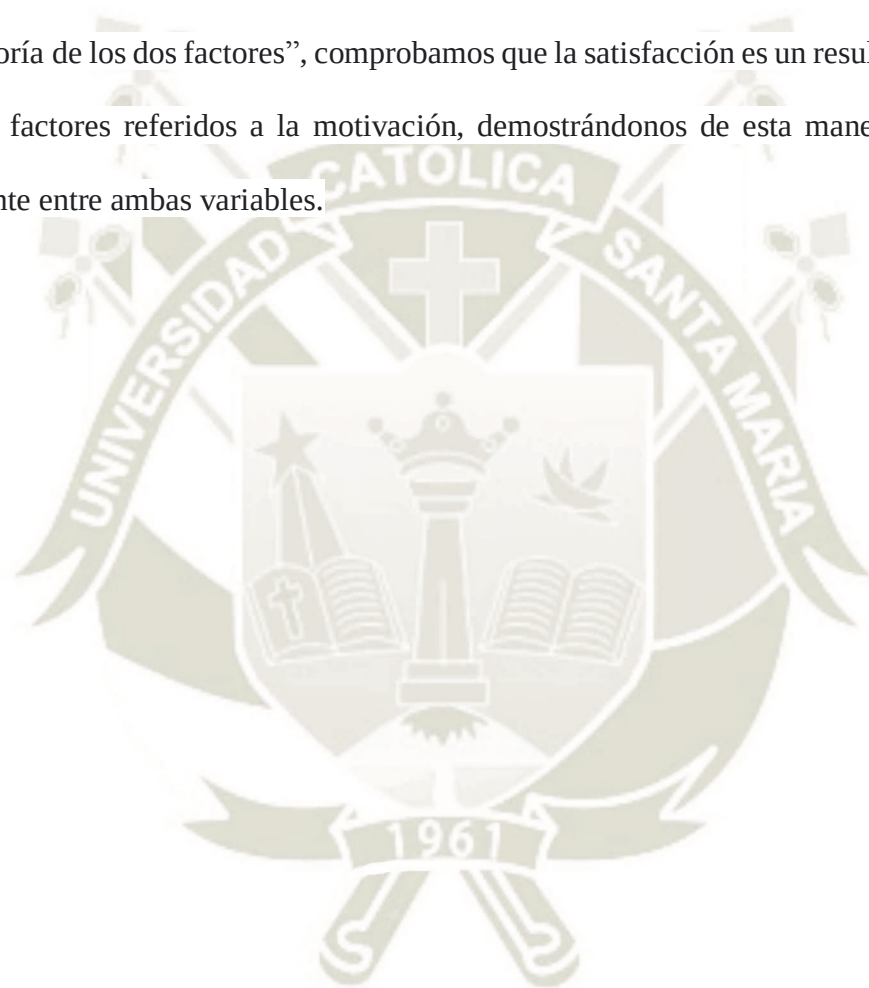
En cuanto al segundo objetivo el 82.6% de las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti se encuentran satisfechas en la dimensión significancia de la tarea, el 69.6% no están satisfechos ni insatisfechos con las condiciones de trabajo, el 52.2% están insatisfechas con el Reconocimiento Personal y/o Social, mientras que el 43.5% no están satisfechos ni insatisfechos con los Beneficios Económicos. Concisamente el 56.5% de las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti están satisfechas laboralmente, seguido del 39.2% de Obstetras ni satisfechas ni insatisfechas, y el 4.3% están insatisfechas. Estos resultados coinciden con Pamela Montoya Cáceres, Natalia Bello et al. (31) quienes realizaron una investigación similar y concluyeron que Un 95% de los docentes y un 90,6% de los administrativos refirieron sentirse satisfechos laboralmente. Estos resultados discrepan con Nina Quispe, Karina Elida (30) obtuvo que el 85.7% del profesional de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza se encuentran medianamente satisfechos laboralmente, el 10.7% se encuentran satisfechos, mientras que el 3.6% se encuentran insatisfechos.

Dando respuesta al objetivo general, es importante tener en cuenta que los resultados de otras investigaciones con respecto a este tema son contradictorios, ya que en unos estas variables presentan relación directa, mientras que en otros no presentan relación, esto es más frecuente en muestras pequeñas, sin embargo en el caso de la presente investigación pese a ser una muestra pequeña y después de aplicar la prueba de chi cuadrado se obtuvo que la satisfacción laboral y el clima organizacional presentan relación significativa, según la prueba estadística d-Somers, nos muestra que la relación que presentan es directa entre las variables, entonces afirmamos que mientras menos saludable se encuentre el clima organizacional, menor será la satisfacción laboral, tenemos que el 30.4% de las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti con Clima Organizacional por mejorar no

están satisfechas ni insatisfechas laboralmente, mientras que el 8.7% con Clima Organizacional saludable se encuentran satisfechas, por otro lado el 4,3% de las Obstetras con Clima Organizacional no saludable se encuentran insatisfechas al igual que indiferentes, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna. Estos resultados coinciden con los hallados por Pamela Montoya Cáceres, Natalia Bello et al. (31) donde la correlación entre los puntajes globales de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral fue estadísticamente significativa, tanto en docentes ($r = 0,523$; $p < 0,001$) y administrativos ($r = 0,468$; $p < 0,001$). Por otro lado Gutiérrez Arana, Guilda Elena et al. (10) llegaron a la conclusión que existe correlación entre las variables estudiadas a través de la prueba de Rho Spearman de (0.223). Con respecto al Clima Organizacional se obtuvo que el 17.8% percibió un Clima Organizacional saludable, un 44.4% lo considero por mejorar y por último un 33.8% lo percibió como no saludable; con respecto a la Satisfacción Laboral el 53.6% de los trabajadores se encontró satisfecho, el 11.8% muy satisfecho y por último el 34.7% manifestó sentirse insatisfecho. No obstante los resultados encontrados no coinciden con Nina Quispe, Karina Elida (30) quien en un estudio similar demostró con la prueba de chi que no existe relación estadística significativa entre las variables ($P > 0.05$). Ya que las Obstetras no perciben un clima laboral hostil pero se encuentra medianamente satisfechas.

En cuanto a la relación del Clima Organizacional y las dimensiones de Satisfacción presenta relación estadística significativa con Significancia de la tarea y Condiciones de Trabajo, mientras que con Reconocimiento personal y/o social y Beneficios Económicos no presentan relación significativa.

Con los resultados obtenidos, donde nos muestra que los profesionales Obstetras se encuentran con un clima organizacional por mejorar y una satisfacción indiferente, comprobamos “La teoría X del Comportamiento Organizacional” que nos hace referencia de que el trabajo es visto como un castigo siendo este un problema que va a dificultar la productividad y calidad de atención, por otro lado la Teoría de Herzberg, conocida como “La teoría de los dos factores”, comprobamos que la satisfacción es un resultado principal de los factores referidos a la motivación, demostrándonos de esta manera la relación existente entre ambas variables.



CONCLUSIONES

PRIMERA: El 78,3 de las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti tienen Clima Organizacional por mejorar, seguido del 13.0% tienen clima saludable, mientras que solo el 8.70% de las Obstetras presentan Clima Organizacional no saludable.

SEGUNDA: El 56,5 de las Obstetras de la Micro Red Edificadores Misti están Satisfechas Laboralmente, seguido del 39.2% de Obstetras ni satisfechas ni insatisfechas, mientras que el 4,3% de Obstetras presentan insatisfacción.

TERCERA: Según la prueba estadística el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral presentan relación estadística, existe una relación directa según la prueba d de Somers, donde indica que a menos saludable es el clima organizacional, es menor la satisfacción laboral, por lo que se acepta la hipótesis planteada.

RECOMENDACIONES

1. A la Jefatura de la Micro Red Edificadores Misti, enfatizar la mejora en las dimensiones de Condiciones de trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos que es donde se presentó mayor respuesta de insatisfacción e indiferencia, buscando alcanzar un Clima Organizacional saludable y Satisfacción Laboral de todo el personal Obstetra.
2. Al Ministerio de Salud del Perú, que junto a los profesionales de psicología se desarrolle actividades que promuevan la motivación, comunicación y charlas referidas a la salud mental, dirigidas al servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti, buscando fortalecer las relaciones interpersonales y disminuyendo la presión del Covid 19 que coadyuven a un Clima Organizacional favorable.
3. A la Jefatura de la Micro Red Edificadores Misti tomar en cuenta los resultados de esta investigación y evaluar periódicamente el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal del servicio de Obstetricia.
4. A la Facultad de Obstetricia, continuar con la línea investigativa, abarcando diferentes perspectivas a partir de los resultados presentados, individualizando la realidad de los diferentes establecimientos de salud de la Micro Red Edificadores Misti.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Osorio C, Suguey C. TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRA EN SALUD PÚBLICA CON MENCIÓN EN GESTIÓN HOSPITALARIA. :91.[citado el 3 de mayo de 2021]. Disponible en: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3943/CONDESO%20%20SORIO%20CECILIA%20SUGEY%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
2. Baquerizo A, Lidia D. Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital «Félix Mayorca Soto». Univ Nac Mayor San Marcos [Internet]. 2008 [citado 3 de mayo de 2021]; Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3275>
3. Bravo Urbina Paula, “Estudio psicológico y de las variables de Clima Laboral, Calidad de Trato, Satisfacción Subjetiva, Niveles de Estrés y Depresión, en el personal de Enfermería de la Unidad de Tratamiento Intensivo Quirúrgico del Hospital Clínico de la Pontificia Universidad Católica de Chile” Santiago de Chile. 2002. [citado 3 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://docplayer.es/38765150-Universidad-nacional-de-cordoba-facultad-de-ciencias-medicas-escuela-de-enfermeria-educacion-a-distancia-oliva-taller-de-trabajo-final.html>
4. Reflexiones sobre la protección laboral de los trabajadores de la salud en tiempos de COVID-19 [Internet]. [citado 3 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://actualidadlaboral.com/reflexiones-sobre-la-proteccion-laboral-de-los-trabajadores-de-la-salud-en-tiempos-de-covid-19/>
5. Ministerio de Salud, Elgegren U. Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. Av En Psicol. 1 de enero de 2015;23(1):87-102.
6. Orellana L. estadística descriptiva. 2001. [citado 4 de mayo de 2021]. Disponible en: http://www.dm.uba.ar/materias/estadistica_Q/2011/1/modulo%20descriptiva.pdf
7. Palma S. M. Teoría e investigación en Psicología Univ. Ricardo Palma. (Perú). 2009; 9(1); 27 - 34. [Internet]. [citado 4 de mayo de 2021]. Disponible en:

- <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1477/MICGARCIAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
8. Cardona Echeverri DR, Zambrano Cruz R. Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estud Gerenciales*. 1 de abril de 2014;30(131):184-9.
 9. Santana PJ, Cabrera YA. Clima y cultura organizacional: ¿dos constructos para explicar un mismo fenómeno? En: *Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa: XX Congreso anual de AEDEM*, Vol 1, 2007 (Ponencias), pág 19 [Internet]. Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM); 2007 [citado 20 de febrero de 2021]. p. 19. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2486886>
 10. Payano Peralta CN, Gutiérrez Arana GE. CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS, LIMA 2018. Univ Priv Norbert Wien [Internet]. 20 de septiembre de 2018 [citado 1 de marzo de 2021]; Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2361>
 11. Ministerio de Salud (MINSA). Documento técnico metodología para el estudio del clima organizacional del Ministerio de Salud. RM N°623; 2008 [acceso 1 de febrero 2021]. . [citado 1 de marzo de 2021]. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf.
 12. Lewin, k. Lippitt, R. White, R.K. Averigua el comportamiento agresivo en “clima sociales” creados experimentalmente. Vol 22, N°1 (2004). *Rev Investig Educ*. 2000;3-302. [Internet]. 1939 [citado 04 de marzo 2021]; 10 (2): 271-299. Disponible desde: <http://revistas.um.es/rie/article/view/110141/104751>
 13. Chiavenato I. Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. :546.
 14. Anzola, O. Una mirada de la cultura corporativa. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.2003.

15. García Solarte M. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. Cuad Adm. 6 de noviembre de 2011;25(42):43-61.
16. Pavón L.P, Gogeoascoechea T.M. La importancia de la administración en salud. Rev. Medica de la universidad Veracruzana (Mex) [Internet]. 2004 [citado 06 de marzo del 2021]; 4 (1): 13-16. Disponible desde: https://www.uv.mx/rm/num_anteriores/revmedica_vol4_num1/articulos/admon-salud.htm
17. Cueva Santillan RM, Ponce Escalante ML. “Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2018”. Repos Inst – UNAC [Internet]. 2019 [citado 4 de mayo de 2021]; Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3581>
18. Ministerio de Salud. Metodología para estudio del clima organizacional. Versión 2. Lima: Ministerio de Salud; 2012.
19. Muñoz-Seco E, Coll-Benejam JM, Torrent-Quetglas M, Linares-Pou L. Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios. Aten Primaria. 1 de marzo de 2006;37(4):209-14.
20. Huamaní PLT, Chávez ARA. EL CLIMA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN DE LOS COLABORADORES DEL INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL. Gest micr Terc Milen. 31 de diciembre de 2015;18(36):39-61.
21. Pérez Tenazoa N, Rivera Cardozo P. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigación de la Amazonia Peruana [Tesis para optar el título de Magister en Gestión Empresarial]. Iquitos: Universidad Nacional de La Amazonia Peruana; 2013
22. Tapia M.H, Ramírez R.L, Islas G.L. Satisfacción laboral en enfermeras del hospital de oncología Centro Médico Nacional siglo xxi IMSS. Rev. Enfermeria. Universitaria ENEO-Universidad Nacional Autónoma de México (Mex) [Internet]. 2009. [citado 4 de mayo de 2021]. Disponible en: <http://www.revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria>

23. Álvarez Valverde S. La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología [Tesis para optar el título de licenciada en comunicación social]. Perú; 2001. [Internet]. [citado 4 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3149>

24. Silva C, Jorge J. Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía - Brasil) [Internet] [Ph.D. Thesis]. TDX (Tesis Doctorals en Xarxa). Universitat Autònoma de Barcelona; 2004 [citado 4 de mayo de 2021]. Disponible en: <http://www.tdx.cat/handle/10803/5042>

25. MARRINER TOMEY, Ann (1996), Administración y liderazgo en Enfermería, España, Editorial Mosby – Doyma Libros, 5ta Edición. Pág 4. [citado 4 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://tallerdelibros.com/>

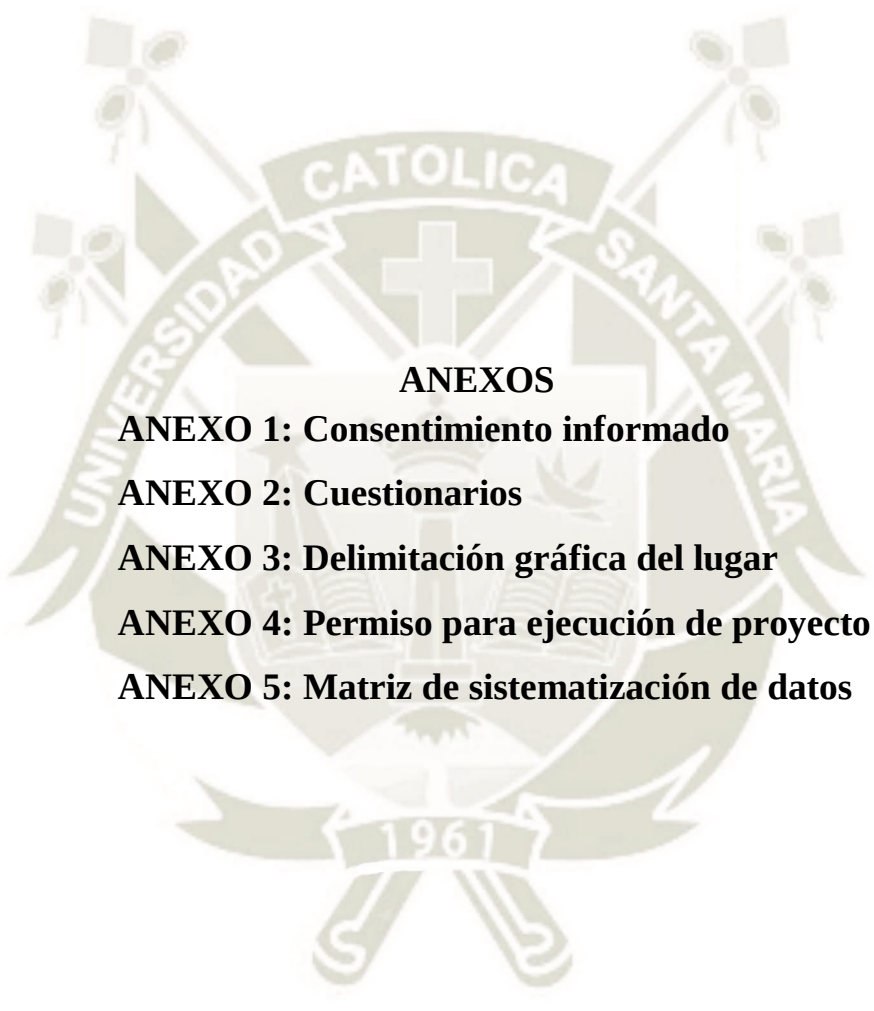
26. MINISTERIO DE SALUD (1996), Manual de relaciones interpersonales. Proyecto Salud Y Nutrición Básica. Volumen 1, paginas del 14 al 37.

27. GONZALES MARTÍN (2001), Comportamiento organizacional: un enfoque latinoamericano, México. Volumen 13, N° 2. [Internet]. [citado 4 de mayo de 2021]. Disponible en: https://www.academia.edu/10395755/Comportamiento_Organizacional_1_UNIVERSIDAD_VERACRUZANA_FACULTAD_DE_CONTADOR%C3%8DA_Y_ADMINISTRACI%C3%93N_CAMPUS_COATZACOALCOS_EXPERIENCIA_EDUCATIVA_COMPORTAMIENTO_ORGANIZACIONAL_ANTILOG%C3%8DA_PROGRAMA_EDUCATIVO_LICENCIATURA_EN_ADMINISTRACI%C3%93N_COMPILADORES

28. Martínez Sariol E, Travieso Ramos N, Sagaró del Campo NM, Urbina Laza O, Martínez Ramírez I. Identificación de las competencias específicas de los profesionales de enfermería en la atención al neonato en estado grave. MEDISAN. febrero de 2018;22(2):181-91.

29. LÓPEZ MÁS, JULIO (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el tercer milenio. Rev. de Investigación de la Facultad de Ciencias. Administrativas, UNMSM. Volumen 8, N° 15, página 26.

- [Internet]. [citado 4 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692>
30. Nina Quispe K, Satisfacción Laboral del Profesional de Obstetricia Relacionado al Clima Laboral del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza Arequipa 2019 [Internet]. 1Library.co. [citado el 10 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://1library.co/document/zkwkoemz-satisfaccion-profesional-obstetricia-relacionado-hospital-regional-espinoza-arequipa.html>
31. Montoya Cáceres Pamela, Beiio-Escamlila Natalia, Bermúdez Jara Nicol, Burgos Ríos Felicidad, Fuentealba Sandoval María, Padilla Pérez Alejandro. Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Cienc Trab. [Internet]. 2017 Abr [citado 2021 Mayo 10]; 19(58): 7-13. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071824492017000100007](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071824492017000100007&lng=pt) &lng=pt. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>.



ANEXOS

ANEXO 1: Consentimiento informado

ANEXO 2: Cuestionarios

ANEXO 3: Delimitación gráfica del lugar

ANEXO 4: Permiso para ejecución de proyecto

ANEXO 5: Matriz de sistematización de datos

ANEXO 01: CONSENTIMIENTO INFORMADO

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en tiempos de COVID 19 en el Servicio de Obstetricia de la Micro Red Edificadores Misti de Junio – Julio Arequipa 2021”

Investigadora: Lucero Jennifer Castillo Panca

Usted ha sido invitado(a) a participar en la presente investigación, ya que cuenta con los criterios de inclusión requeridos, el objetivo de este estudio es establecer la relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral en el servicio de Obstetricia en tiempos de COVID 19. El presente estudio es confidencial, no se le pedirá información personal o que atente contra su moral o valores. Al aceptar participar, se solicita llenar el cuestionario que se le entregará a continuación, el mismo que deberá de contestar de manera clara, precisa y veraz, cuenta con preguntas que buscan conocer su percepción acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral durante la pandemia Covid-19, su desarrollo le tomará aproximadamente 15 minutos. Luego de haber leído el presente documento y decidir participar, recalando que su participación es de carácter voluntario, teniendo derecho a recibir una copia de este documento. De tener preguntas sobre mi participación en esta investigación, puede contactar al autor en la siguiente dirección electrónica: lucero_cp_08@hotmail.com Al firmar este documento, usted decide participar en el presente estudio, entendiéndose, que leyó y discutió sus dudas, sobre la información proporcionada en el mismo.

Firma del participante

Fecha

ANEXO 02: CUESTIONARIOS

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

- ❖ Marque con una x la respuesta correcta.
- ❖ Asegúrese de responder todas las preguntas o enunciados.
- ❖ El cuestionario es anónimo y confidencial.
- ❖ Es importante responder con veracidad.

I. DATOS GENERALES:

Edad:

- 21 – 30 años ()
- 31 – 40 años ()
- 41 – 50 años ()
- 51 a más años ()

Sexo:

- Masculino ()
- Femenino ()

Escalas: nunca (1) a veces (2) frecuentemente (3) siempre (4)

N°	ÍTEMS	NUNCA	A VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
	POTENCIAL HUMANO				
1	La innovación es características de nuestra organización				
2	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
3	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
4	Mi institución es flexible y se acepta bien los cambios				
5	Mi jefe está dispuesto cuando se le necesita				
6	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización				
7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo				
8	Mi trabajo es evaluado de forma adecuada				
9	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa				
10	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
11	La limpieza de los ambientes es adecuada				

	DISEÑO ORGANIZACIONAL				
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
13	En mi organización participo en la toma de decisiones				
14	Mi salario y beneficio son razonables				
15	Mi remuneración es adecuada en la relación con el trabajo de realizado				
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
17	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
18	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo				
19	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes				
	CULTURA ORGANIZACIONAL				
20	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				
21	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito				
22	Recibo buen trato en mi establecimiento de trabajo				
23	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que se hacer				
24	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
25	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización				
26	Estoy sonriente				
27	Cometo errores				

BAREMO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Escala	Variable Clima Organizacional		DIMENSIONES					
			Potencial Humano		Diseño Organizacional		Cultura de la Organización	
	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
No Saludable	27	54	11	22	8	16	8	16
Por Mejorar	55	81	23	33	17	24	17	24
Saludable	82	108	34	44	25	32	25	32

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

- ❖ Marque con una x la respuesta correcta:
- ❖ Asegúrese de responder todas las preguntas o enunciados.
- ❖ El cuestionario es anónimo y confidencial.
- ❖ Es importante responder de manera franca y honesta

II. DATOS LABORALES:

Tiempo de servicio en el Establecimiento de Salud:

- 0 – 2 años ()
- 3 – 5 años ()
- 6 – 10 años ()
- 11 a más años ()

Condición de trabajo:

- Nombrado ()
- Contratado ()

Tiempo de servicio durante emergencia sanitaria:

- Menos de 1 mes ()
- De 1 mes a 2 meses ()
- De 2 a más meses ()

Escalas: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2)
Totalmente en desacuerdo (1)

Nº	ÍTEMS	TOTALMENTE DE ACUERDO	ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
	SIGNIFICANCIA TAREA					
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
2	Me siento útil con la labor que realizo					
3	Me complace los resultados de mi trabajo					
4	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
5	Me gusta el trabajo que realizo					
6	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
7	Me gusta la actividad que realizo					
	CONDICIONES DE TRABAJO					

8	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
9	El ambiente donde trabajo es confortable					
10	Me disgusta mi horario					
11	Llevarse bien con mi jefe, beneficia la calidad del trabajo					
12	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
13	El horario de trabajo me resulta cómodo					
14	Existen incomodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL					
15	Las tareas que realizo son percibidas como algo sin importancia					
	BENEFICIOS ECONÓMICOS					
16	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
17	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					

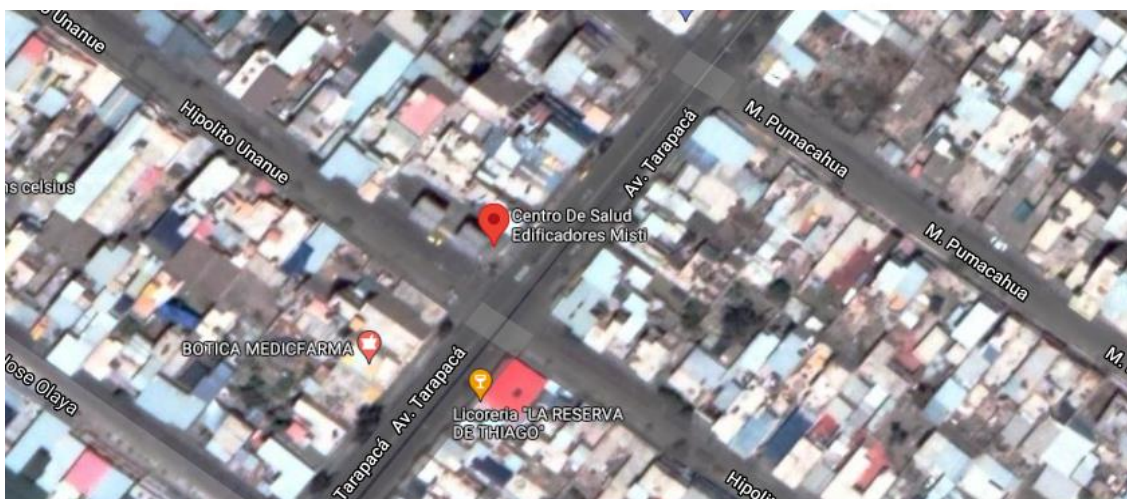
BAREMO DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

Escala	Satisfacción Laboral		DIMENSIONES							
			Significación de Tarea		Condiciones de Trabajo		Reconocimiento personal y/o social		Beneficios Económicos	
	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
Insatisfecho	17	34	7	14	7	14	1	2	2	4
Ni satisfecho ni insatisfecho	35	64	15	27	15	27	3	3	5	7
Satisfecho	65	85	28	35	28	35	4	5	8	10

ANEXO 03: DELIMITACIÓN GRAFICA DEL LUGAR

MICRO RED EDIFICADORES MISTI

❖ CENTRO DE SALUD EDIFICADORES MISTI



❖ P.S. MATEO PUMACAHUA



❖ P.S. TOMASA T. CONDEMAYTA



❖ C. S. MIRAFLORES



❖ P.S. PORVENIR MIRAFLORES



ANEXO 04: PERMISO PARA EJECUCION DE PROYECTO



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"



MEMORANDO CIRCULAR N° 0031-2021-GRA/GRS/GR-RSAC-D-MREM-J.

DE : DRA. MERCEDES RODRIGUEZ BUSTINZA
MEDICO JEFE (I) DE LA MICRO RED EDIFICADORES MISTI

A : RESPONSABLE DEL C.S. MIRAFLORES
RESPONSABLE DEL P.S. PORVENIR – MIRAFLORES
RESPONSABLE DEL P.S. MATEO PUMACAHUA
RESPONSABLE DEL P.S. TOMASA TITO CONDE MAYTA

ASUNTO : APLICACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

ATENCION : RESPONSABLE DE OBSTETRICIA

REFERENCIA : CARTA DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA
Bach. Lucero Jennifer Castillo Panca

FECHA : AREQUIPA, 27 DE JULIO DEL 2021

Por medio del presente, se les informa que en atención al documentó de la referencia, esta Jefatura otorga **PROVEIDO FAVORABLE** para que pueda realizar el trabajo de investigación "**Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en tiempos de COVID-19**" en el servicio de Obstetricia de la MR Edificadores Misti - Arequipa 2021", brindarle las facilidades para la aplicación del mismo.

Sin otro particular quedo de Ud.

Atentamente.

MRB/yrh
c.c. archivo



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD AREQUIPA-CAYLLOMA
MICRO RED EDIFICADORES MISTI
Dra. Mercedes Rodríguez Bustinza
MEDICO JEFE (I) DE LA MICRO RED EDIFICADORES MISTI

Av. Ricardo Palma N° 309 Miraflores
CLAS Edificadores Misti -Red de Salud N° 405 Arequipa-Caylloma
Telefono 054-266729 / 267221 - E-mail medificadoresmisti@saludarequipa.gob.pe

ANEXO 05: MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS

ID	EDAD	SEXO	Potencia lHuman o	Diseño Organiz acional	Cultura de la Or ganizaci	TIEMPO DESERVICIO O NELESTABLECIMIENT ODESALUD	TIEMPO DESERVICIO DUR ANTE LA EMERGENCIA SA NITARIA	CONDICIÓN DE TR ABAJO	Significa ción de T area	Condicio nes de Tra bajo	Recono cimiento personal	Benefici os Econó micos	Satisfac ción La boral	Clima Organi zaciona
1	21- 30 años	Femenino	2	2	3	0-2 AÑOS	DE 2 A MAS MESES	CONTRATADO	3	2	1	3	3	3
2	51- mas años	Femenino	2	2	2	11 A MAS AÑOS	DE 2 A MAS MESES	NOMBRADO	3	2	2	2	2	2
3	51- mas años	Femenino	1	1	1	11 A MAS AÑOS	DE 2 A MAS MESES	NOMBRADO	1	1	1	1	1	1
4	41-50 años	Femenino	2	2	3	11 A MAS AÑOS	DE 2 A MAS MESES	NOMBRADO	2	3	1	3	3	2
5	51- mas años	Femenino	2	3	2	11 A MAS AÑOS	DE 2 A MAS MESES	NOMBRADO	3	3	3	2	3	2
6	51- mas años	Femenino	2	3	2	11 A MAS AÑOS	DE 2 A MAS MESES	NOMBRADO	3	3	3	2	3	2
7	41-50 años	Femenino	1	2	2	6-10 AÑOS	DE 2 A MAS MESES	NOMBRADO	3	2	1	2	2	2
8	41-50 años	Femenino	2	2	2	11 A MAS AÑOS	DE 2 A MAS MESES	NOMBRADO	3	2	2	2	2	2
9	51- mas años	Femenino	2	2	2	6-10 AÑOS	DE 2 A MAS MESES	NOMBRADO	3	2	2	3	3	2
10	51- mas años	Femenino	2	2	2	11 A MAS AÑOS	DE 2 A MAS MESES	NOMBRADO	3	2	1	1	3	2
11	51- mas años	Femenino	2	3	3	6-10 AÑOS	DE 2 A MAS MESES	NOMBRADO	3	2	1	1	2	3
12	41-50 años	Femenino	2	2	2	6-10 AÑOS	DE 2 A MAS MESES	CONTRATADO	3	2	3	3	3	2
13	51- mas años	Femenino	2	2	2	6-10 AÑOS	DE 2 A MAS MESES	NOMBRADO	3	2	1	3	3	2
14	21- 30 años	Femenino	2	3	2	0-2 AÑOS	DE 2 A MAS MESES	CONTRATADO	3	3	1	3	3	2
15	51- mas años	Femenino	1	2	1	3-5 AÑOS	DE 2 A MAS MESES	NOMBRADO	3	2	3	3	3	2
16	51- mas años	Femenino	1	2	2	11 A MAS AÑOS	DE 2 A MAS MESES	NOMBRADO	2	2	2	2	2	2
17	51- mas años	Femenino	1	1	1	6-10 AÑOS	DE 2 A MAS MESES	NOMBRADO	2	1	3	2	2	1
18	21- 30 años	Femenino	2	2	2	0-2 AÑOS	DE 2 A MAS MESES	CONTRATADO	3	2	3	2	2	2
19	51- mas años	Femenino	2	2	3	11 A MAS AÑOS	MENOS DE 1 MES	NOMBRADO	3	2	1	1	2	2
20	51- mas años	Femenino	3	3	3	11 A MAS AÑOS	DE 2 A MAS MESES	NOMBRADO	3	2	1	3	3	3
21	31- 40 años	Femenino	2	2	2	0-2 AÑOS	DE 2 A MAS MESES	CONTRATADO	3	2	1	3	2	2
22	31- 40 años	Femenino	2	2	2	6-10 AÑOS	DE 2 A MAS MESES	CONTRATADO	3	2	3	2	3	2
23	41-50 años	Masculino	2	2	3	11 A MAS AÑOS	DE 2 A MAS MESES	NOMBRADO	3	3	1	2	3	2