

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
SALUD, CON MENCIÓN EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD



TESIS

**“Relacion entre clima organizacional y satisfaccion laboral de los
colaboradores de salud en la Pandemia Covid-19. Centro de Salud
Moras - Huánuco. 2022”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS
DE LA SALUD, CON MENCIÓN EN GERENCIA EN SERVICIOS DE
SALUD

AUTOR: Zevallos López, Zamed Elí

ASESORA: Palacios Zevallos, Juana Irma

HUÁNUCO – PERÚ

2024

U

D

H

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Salud pública
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias médicas, Ciencias de la salud

Sub área: Ciencias de la salud

Disciplina: Salud pública, Salud ambiental

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestro en ciencias de la salud, con mención en gerencia en servicios de salud

Código del Programa: P22

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72787796

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22418566

Grado/Título: Doctora en ciencias de la salud

Código ORCID: 0000-0003-4163-8740

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Ortega Buitron, Marisol Rossana	Doctora en ciencias de la salud	43107651	0000-0001-6283-2599
2	Angulo Quispe, Luz Idalia	Magister en odontología	22435547	0000-0002-9095-9682
3	Ibazeta Rodríguez, Fhaemyn Baudilio	Maestro en ciencias de la salud con mención en salud pública y docencia universitaria	44187310	0000-0001-8186-0528



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
ESCUELA DE POSGRADO**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE MAESTRO (A) EN
GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD**

En la ciudad de Huánuco, siendo las horas 10:30 del día 28 del mes de noviembre el año 2024, en Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud y en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados de Maestría y Doctorado de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- Dra. Marisol ORTEGA BUITRON (PRESIDENTA)
- Mg. Luz Idalia ANGULO QUISPE (SECRETARIA)
- Mg. Fhaemyn Baudilio IBAZETA RODRIGUEZ (VOCAL)

Nombrados mediante Resolución N° 677-2024-D-EPG-UDH, de fecha 21 de noviembre de 2024, para evaluar la sustentación de la tesis intitulada: **"RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE SALUD EN LA PANDEMIA COVID-19. CENTRO DE SALUD MORAS - HUÁNUCO 2022"**; presentado (a) por el/la graduando Zamed Elí ZEVALLOS LOPEZ para optar el Grado Académico de Maestro con mención en Gerencia en Servicios de Salud.

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

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo Apto a Zamed Elí ZEVALLOS LOPEZ por unanimidad con el calificativo cuantitativo de 18 y cualitativo de

Muy Bueno

Siendo las 12:30 horas del día 28 del mes de Noviembre del año 2024, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


PRESIDENTA

Dra. Marisol ORTEGA BUITRON
Código ORCID: 0000-0001-6283-2599
DNI: 43107651


SECRETARIA

VOCAL
Mg. Luz Idalia ANGULO QUISPE
Código ORCID: 0000-0002-9095-9682


VOCAL

Mg. Fhaemyn Baudilio IBAZETA RODRIGUEZ
Código ORCID: 0000-0001-8186-0528



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: ZAMED ELÍ ZEVALLOS LÓPEZ, de la investigación titulada "Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de salud en la Pandemia Covid-19. Centro de Salud Moras - Huánuco. 2022", con asesora JUANA IRMA PALACIOS ZEVALLOS, designada mediante documento: RESOLUCIÓN N° 431-2023-D-EPG-UDH del P. A. de la MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 20 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

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

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

Huánuco, 17 de octubre de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

24. ZEVALLOS LÓPEZ, ZAMED ELÍ.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	fdocuments.ec Fuente de Internet	2%
2	repositorio.icte.ejercito.mil.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

De la Tesis con afecto y lealtad a mi alma mater buscadora de la verdad
- UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO – al cumplir XXXV aniversario de
funcionamiento y creación mediante Ley N° 25049.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a tres personas en especial:

A mis madres Zoila Victoria López de Zevallos y Zoila Amelia Zevallos López por haberme iluminado con la trasmisión de la vida, ángeles que me acompañan espiritualmente en la vida y me cuida con amor y sabiduría irradiando desde la eternidad.

A mis docentes y asesora Dra. Juana Irma Palacios Zevallos de la Universidad de Huánuco por haberme brindado nuevos conocimientos, humanismo y pautas cual guía de una brújula.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE CUADROS	VII
ÍNDICE DE GRAFICOS	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPÍTULO I	16
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	17
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.4. JUSTIFICACIÓN O TRASCENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN ..	18
1.5. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	19
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	20
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	21
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	22
2.2. BASES TEÓRICAS	23
2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL	23
2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL	30
2.3. BASES FILOSÓFICAS	32
2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES	35
2.5. HIPÓTESIS	36
2.5.1. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN (HI)	36

2.5.2. HIPÓTESIS NULA (HO).....	36
2.6. SISTEMA DE VARIABLES	37
2.6.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	37
2.6.2. VARIABLE DEPENDIENTE	37
2.6.3. VARIABLES INTERVINIENTES.....	37
2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	38
CAPÍTULO III.....	40
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	40
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	40
3.1.1. ENFOQUE	40
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	40
3.1.3. DISEÑO	40
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	41
3.2.1. POBLACIÓN	41
3.2.2. MUESTRA.....	41
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS; ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN.....	42
3.4. ASPECTOS ÉTICOS.....	43
CAPÍTULO IV.....	44
RESULTADOS.....	44
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS	44
4.2. RESULTADOS INFERENCIALES	48
CAPÍTULO V.....	61
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	61
5.1. EN QUÉ CONSISTE LA SOLUCIÓN DE LO PLANEADO.....	61
5.2. SUSTENTACIÓN CONSISTENTE Y COHERENTE DE SU PROPUESTA	61
5.3. PROPUESTA DE NUEVAS HIPÓTESIS	62
5.4. APORTES CIENTÍFICOS.....	62
5.5. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS CON LOS ANTECEDENTES Y BIBLIOGRAFÍA REGISTRADA.....	63
CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES.....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	68

ANEXOS.....	72
-------------	----

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de salud	44
Cuadro 2. Gestión del potencial humano y satisfacción laboral de los profesionales de salud	45
Cuadro 3. Diseño organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de salud	46
Cuadro 4. Cultura organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de salud	47
Cuadro 5. Gestión del potencial humano y la satisfacción laboral de los profesionales de salud	48
Cuadro 6. Diseño organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud	49
Cuadro 7. Cultura organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de salud	51
Cuadro 8. Grado de conformidad extrínseca de los profesionales de salud ..	52
Cuadro 9. Grado de conformidad intrínseca de los profesionales de salud ..	53
Cuadro 10. Clima organizacional según edad de los profesionales de salud	54
Cuadro 11. Clima organizacional según sexo de los profesionales de salud ..	55
Cuadro 12. Satisfacción laboral según edad de los profesionales de salud ..	56
Cuadro 13. Satisfacción laboral según sexo de los profesionales de salud ..	58
Cuadro 14. Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de salud	59

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1. Gestión del potencial humano y la satisfacción laboral de los profesionales de salud	49
Gráfico 2. Diseño organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud	50
Gráfico 3. Cultura organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de salud	51
Gráfico 4. Grado de conformidad extrínseca de los profesionales de salud ..	52
Gráfico 5. Grado de conformidad intrínseca de los profesionales de salud ..	53
Gráfico 6. Clima organizacional según edad de los profesionales de salud ..	54
Gráfico 7. Clima organizacional según sexo de los profesionales de salud ..	55
Gráfico 8. Satisfacción laboral según edad de los profesionales de salud ...	57
Gráfico 9. Satisfacción laboral según sexo de los profesionales de salud	58
Gráfico 10. Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de salud	59

RESUMEN

El propósito investigativo se centró en definir la relación que existe en medio del clima organizacional que es el ambiente integrado por las emociones del grupo y la satisfacción laboral que se entiende como el equilibrio estable entre la vida y el trabajo, que se da entre todos los profesionales sanitarios de manera directa durante la época del COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.

Todo Centro de Salud como institución pública procura buscar servir de asistencia a la población afectada por el virus. Encontrándose como objetivos naturales en general: Satisfacer las necesidades de palear y neutralizar el Coronavirus, COVID-19, SARS-CoV2. Considerada como enfermedad epidemiológica con servicios de salud en las Moras; aumentando el bienestar mediante el uso racional de los recursos y en la que los operadores de salud puedan complacer todas las exigencias humanas básicas con calidad y calidez.

Los objetivos de estudio son dinámicos, estas se encuentran en continua evaluación, de las cuales pueden encontrarse alterando las relaciones (externo) de las unidades de salud en su entorno o ambiente y con sus respectivos miembros o integrantes (interno), que se encuentran en constante evaluación y observación, de los cuales son modificados o cambiados de manera constantemente. Metodología: Se realizó una investigación Cuantitativa y por la realización de recolección de información es descriptivo – correlacional. Enfoque Cuantitativo; con un Alcance exploratorio o nivel: Descriptivo Correlacional para determinar como se relaciona entre sí. Un Diseño observacional, transversal y retrospectivo porque estudia o busca determinar la prevalencia del área o institución. Arribando al Resultado luego de contrastar la hipótesis se aceptó la hipótesis nula y concluyendo se estableció que no existió conexión en medio del clima organizacional y la satisfacción laboral a través de los integrantes de la carrera sanitaria en el tiempo de la oleada COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022. Conclusión: No se evidencio relación estadística que relacione la satisfacción laboral de todo el personal de salud y el clima organizacional, en época de la oleada de

COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022 ($p = 0,451$).

Palabras claves: Clima organizacional; la satisfacción laboral; Pandemia COVID-19; enfermedad epidemiológica; Centros de salud; hipótesis nula.

ABSTRACT

The research purpose focused on defining the relationship that exists in the midst of the organizational climate, which is the environment integrated by group emotions and job satisfaction, which is understood as the stable balance between life and work, that occurs among all health professionals directly during the time of COVID-19 in the C.S. Moras - Huánuco 2022.

Every Health Center as a public institution seeks to provide assistance to the population affected by the virus. Finding themselves as natural objectives in general: Satisfy the needs of shoveling and neutralizing Coronavirus, COVID-19, SARS-CoV2. Considered an epidemiological disease with health services in Las Moras; increasing well-being through the rational use of resources and in which health operators can satisfy all basic human demands with quality and warmth.

The study objectives are dynamic, these are in continuous evaluation, of which they can be found by altering the relationships (external) of the health units in their environment or environment and with their respective members or members (internal), who are in constant evaluation and observation, of which they are constantly modified or changed. Methodology: A quantitative research was carried out and due to the data collection, it is descriptive - correlational. Quantitative Approach; with an Exploratory Scope or level: Descriptive Correlational to determine how they relate to each other. An observational, transversal and retrospective design because it studies or seeks to determine the prevalence of the area or institution. Arriving at the Result after contrasting the hypothesis, the null hypothesis was increased and concluding that there was no connection between the organizational climate and job satisfaction among the members of the healthcare career at the time of the COVID-19 surge in the C.S. Moras - Huánuco 2022. Conclusion: No statistical relationship was evident that relates the job satisfaction of all health personnel and the organizational climate, at the time of the COVID-19 wave in the C.S. Moras - Huánuco 2022 ($p = 0.451$).

Keywords: Organizational climate and job satisfaction; COVID-19 pandemic; epidemiological disease; Health centers; null hypothesis.

INTRODUCCIÓN

Al presentar la tesis titulada: *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de salud en la Pandemia Covid-19 CS. Moras - Huánuco. 2022*

Manifestamos haber detectado como hechos problemáticos que el trabajador de salud requiere contar con un ámbito idóneo, el clima organizacional favorable en sus tres dimensiones: Capacidad del individuo, instrucción organizacional y esquema organizacional que brindara una atención de calidad. Para que la institución aumente la producción del personal, motivándolos a lograr metas y satisfacción en el centro de trabajo.

Para ello, se hace necesario que el personal de salud requiere de equipos que tengan una buena organización tanto en cultura y clima organizacional para la prevención y manejo de una emergencia sanitaria, debiendo contar con una distribución correcta para obtener información, realizar la detección y realizar la intervención atenta para brindar prosperidad al entorno social.

Se describe el problema cuando la pandemia del COVID-19 sorprendió al mundo mostrando deficiencias de los sistemas sanitarios, evidenciando en el Perú las fallas en la organización, una mala gestión, calidad de servicio inadecuado, déficit administrativo del capital, personas y elementos que repercutió en igual forma en el CS Moras de Huánuco.

Así, el operador de salud que brindan atención y servicios para mejorar la inmunidad atravesó deficiencias de satisfacción en los últimos tiempos teniendo como los causantes más acentuados que provocan esta insatisfacción la falta de seguridad del operario frente a condiciones inseguras en el trabajo, escasez de equipamientos, sobrecarga laboral, periodo laboral prolongado, carencia de orden e instrucción organizacional, ausencia de incentivo y liderazgo a todo el grupo de trabajadores.

Se formalizó el problema con la interrogante: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022?

Justificándose la investigación, porque la pandemia evidenció la deficiencia que tenían todos los establecimientos de salud por la carencia de preparación, la importancia del individuo de salubridad pese a una falta de conocimiento y carencia de equipos para enfrentar algo de gran magnitud. Siendo importante evaluar el ambiente laboral y la productividad con el fin de por identificar las fallas que pueda tener una institución y obtener mejores resultados.

Habiéndose planteado como objetivos determinar o definir, la relación que se encuentra entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre todo el grupo de personal de salubridad durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.

Teniendo como contenido de la investigación la narración y explicación de la autenticidad observada y contrastando la hipótesis general con la nula en la conexión del ambiente laboral y capacidad de los profesionales de salud mediante la prueba de correlación de Spearman, entre los resultados obtuvimos el valor de $p \text{ sig.} = 0,451$ ($p > 0,05$), por lo cual se aceptó la hipótesis nula y concluimos que no existe o no se encontró ninguna relación entre las variables de estudio, es decir, no se encontró ninguna relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de salud durante la pandemia COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.

Para ello se emplearon como métodos y técnicas de estudio y trabajo el tipo Cuantitativo y descriptivo – correlacional; con un Alcance o nivel: Descriptivo Correlacional y Diseño observacional, transversal y retrospectivo.

Son técnicas a realizar con fin de realizar el estudio, operación y recopilación de toda la información se empleó el programa SPSS, Excel para tabular y cuantificar los resultados, elaborando tablas y figuras en el cual se diferencio cada una de las variables con sus respectivas dimensiones para considerar mejor la obtención de resultados.

Tuvimos como fuentes de información los instrumentos desarrollados y debidamente validados – Para reconocer la particularidad del personal sanitario que intervinieron en la cambiante para valorar el ambiente laboral en la época de la pandemia COVID-19 en el CS. Moras.

Las limitaciones o problemas encontrados se concentran en el potencial de contagio del virus, porque el operador de salud estuvo expuesto de manera directa con los pacientes y población vulnerable del COVID-19, con el riesgo de llevar el contagio a sus propios hogares.

Pablo Tsukayama: Biólogo que durante la pandemia hizo el secuenciamiento del genoma del COVID-19 detectó una variante en el Perú. No quiere que los peruanos vivamos de espaldas al conocimiento. *No promover la ciencia puede costar muy caro en algunas circunstancias* Eso de que la sociedad ande divorciada de la ciencia no le gusta. Es su otra vocación y siempre hay que andarse con cuidado. Es mejor volver al viejo hábito de usar mascarilla, bata y redecilla para el pelo, expresó en la República del 28.1.2024.

Concluyendo se fijó dado que no guardan relación estadística la la satisfacción laboral y el clima organizacional, durante la época de la pandemia COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022. ($p = 0,451$)

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El personal de salud requiere de equipos que tengan una buena organización tanto en cultura y clima organizacional para la prevención y manejo de una emergencia sanitaria, debe contar con una distribución correcta para obtener información, realizar la detección y realizar la intervención correcta para brindar bienestar⁽¹⁾.

La pandemia del COVID-19 mostro la deficiencia de los sistemas sanitarios, evidenciando las fallas en la organización, una mala gestión, calidad de servicio inadecuado, eficit administrativo del capital, personas y elementos⁽²⁾.

El personal de salud está conformado de personas que brindan atención y servicios para mejorar la salud. La deficiencia de satisfacción laboral en las instalaciones sanitarias se evidencio recientemente, viniendo a ser como mínimo el 90%. Entre todos los elementos más destacados que ocasionan este descontento encontramos la falta de seguridad del operario frente a condiciones inseguras en el trabajo, escasez de equipamientos, sobrecarga laboral, periodo laboral prolongado, carencia de orden y cultura en la parte organizacional, ausencia de motivación y liderazgo a los trabajadores.⁽³⁾.

Un trabajador de salud requiere contar con un ambiente organizacional favorable, en su respectiva magnitud: Capacidad individual, sistema de valores del grupo y estructura organizacional mediante un plan idóneo, que brindara una atención de calidad. La empresa o institución aumentará la producción del personal, motivando a lograr metas y satisfacción en el centro de trabajo⁽⁴⁾.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción

laboral en los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

Pe. 01. ¿Cuál es la dependencia entre la gestión del potencial humano y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022?

Pe. 02. ¿Cuál es la correlación entre el diseño organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022?

Pe. 03. ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022?

Pe. 04. ¿Cuál es la categoría de clima organizacional según edad y sexo de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022?

Pe. 05. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según edad y sexo de los profesionales de salud durante la pandemia COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022?

Pe. 06. ¿Cuál es el grado de conformidad intrínseca y extrínseca de los profesionales de salud durante la pandemia COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante la pandemia COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Oe. 01. Identificar la dependencia entre la gestión del potencial

humano y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante pandemia COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.

Oe. 02. Determinar la correlación entre el diseño organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante la pandemia COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.

Oe. 03. Describir la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.

Oe. 04. Determinar la categoría del clima organizacional según edad y sexo de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.

Oe. 05. Determinar el nivel de satisfacción laboral según edad y sexo de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.

Oe. 06. Determinar el grado de conformidad intrínseca y extrínseca de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN O TRASCENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

La pandemia evidenció la deficiencia que tenían todos los establecimientos de salud por carencia de la preparación, la importancia del profesional de salubridad pese a una falta de conocimiento y carencia de equipos para enfrentar algo de gran magnitud. Es importante evaluar el clima organizacional o el ambiente generado y la satisfacción del personal para identificar las fallas que pueda tener una institución y obtener mejores resultados.

Los centros de salud durante la pandemia se esforzaron en brindar confianza y la capacidad de poder manejar los casos que se presentaban continuamente. La importancia de un clima organizacional estable brindará servicio de calidad a los usuarios, lo cual será beneficiosa para todos. Los instrumentos para la medición de variables y obtención de resultados, nos

beneficiarán para poder mejorar las áreas de salud e instituciones y planificar estrategias.

1.5. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Se cuenta con posibilidades y potencial humano y recursos financieros para realizar la investigación; máxime que el tesista prestó servicios profesionales de manera directa y personalizada en la jurisdicción sanitaria de CS Moras durante la pandemia COVID-19. Superando determinadas limitaciones como fueron la carencia de protocolos de prevención para evitar contagio en el centro de salud y la población.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En Argentina, 2020, Ortiz et al “Preocupaciones y demandas frente a COVID-19: Encuesta al personal de salud. 2020” ⁽⁵⁾, tuvo como objetivo investigar, características que estipula el ambiente laboral y la manera que serán observadas por el personal sanitario para lidiar con la pandemia. Los resultados, obtenidos de manera más persistente e incorrecto es la de los bins de la organización, continuo de la ausencia de conjuntos de seguridad y la poca comunicación de organización transparente y traje. Las conclusiones fueron que el personal de salud captaba la falta organizacional de la condición necesaria para disputar la época de pandemia, caracterizada con presentar diferencias entre todas las subrayas del sistema.

En Colombia, 2020, Galvis “El nuevo reto del área de recursos humanos para mantener un buen clima organizacional en época de pandemia” ⁽⁶⁾. Los resultados, ligeramente un 7% de las compañías de Colombia alcanzaron una puntuación de 4 sobre 5 en resolver una disputa, nadie logra sacar 5, solo lo posponen. En sus conclusiones proponen que una sociedad al ser una unidad compleja y social, fusionado por individuos y que la evolución depende de todos los resultados obtenidos que se generan, es una prioridad para la inversión el talento humano, estar en alerta por el confort de ellos e incentivarlos a su desarrollo en el ámbito profesional y personal.

En Argentina, 2020, Bárcenas’ “Influencia por la pandemia COVID-19 en el clima organizacional de un laboratorio clínico del municipio de Chinú Córdoba” ⁽⁷⁾, tuvieron como objetivo elaborar operaciones con el fin de una renovación del ámbito en el ambiente laboral durante el Covid-19. La encuesta aplicada a 45

trabajadores del laboratorio mediante cuestionario y llevado a cumplir el estudio de los datos que se obtienen con la recopilación y exploración de los datos obtenidos y gráfico de los resultados para su muestra, se observaron 7 magnitudes en donde 6 se mostraron a favor, a diferencia, la magnitud de protección demostró un elevado índice de funcionarios con ansiedad, durante el tiempo de sus labores en medio de la pandemia. Sus conclusiones fueron que la compañía indico de manera general una buena administración con respecto al COVID-19 , lo cual se vio reflejado en todos los resultados obtenidos.

En Chile, 2007, Chiang et al. en su investigación “Clima Organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1”⁽⁸⁾. Para poder calcular la productividad se tuvo que utilizar el cuestionó de satisfacción S20/23 de JL Meliá y JM Peiró(1989). Los instrumentos nos dieron una confiabilidad adecuada (mayor de 0,9). Dentro de los resultados, obtuvimos a través del ambiente laboral y productividad, se presenta las magnitudes del clima organizacional. Acentuado mutuamente las magnitudes: La conexión con los de alto nivel en un ámbito comprensivo, la participación en las decisiones de todo el personal y trabajo organizo de forma general. Sus conclusiones fueron que, entre sus fortalezas del centro medico, destaca la alta motivación, buena comunicación, pacto con las labores y la alta satisfacción laboral del personal. En sus debilidades está presente la carencia de identificación, carencia de una estadista o determinada preparación de forma seguido y un ámbito natural nada adecuado.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

En Perú (Trujillo), 2020, Risco en su investigación “Relación entre clima y satisfacción laboral durante el COVID-19 en trabajadores de la IPRESS III EsSalud “Virgen de la Puerta”- 2020”⁽⁹⁾. Entre los resultados, el clima laboral es apreciado en su mayoría de manera persistente (76,0%) a diferencia de la productividad o satisfacción laboral como su nombre lo indica satisfacción (69,2%). Las conclusiones indican que, el clima laboral y sus dimensiones de realización

personal, compromiso laboral, y otros se correlacionan de manera significativa ($p < 0,001$) con la productividad o satisfacción laboral en operadores de la IPRESS III EsSalud “Virgen de la Puerta” – 2020.

En Perú (Chiclayo), 2020, Ninaquispe en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en el Centro de Salud Mórrope, junio 2020”⁽¹⁰⁾. Los resultados, presentan personal con un grado medio de agrado en el trabajo; un grado que es aceptado en el clima organizacional conformando un 56% (18 empleados), y observaron un grado muy elevado, y además se observó un grado extraordinario en el ambiente laboral simbolizando 6% (2 empleados). La correspondencia de la correlación de Nando de Spearman es $r = 0.434$; definió que se encuentra una correspondencia positiva media entre una y otra variables; existiendo el valor de $p = 0.013$. Concurriendo conexión entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el C. S. Mórrope.

En Perú (Cajamarca), 2018, Chuquilin et al. en su investigación “Clima organizacional y Satisfacción laboral en el establecimiento de salud Pachacútec-Cajamarca 2018”⁽¹¹⁾. Los resultados, el coeficiente Rho de Spearman 0.480; por ende, existiendo una correlación de forma positiva y moderada. El grado de significancia es menor a 0.05, indicando que se encontró que existe una conexión entre las cambiantes. Concluyendo, existe una conexión positiva moderada entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, determinando la importancia de embestir y conseguir componentes de mejora entre ellos.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

En Huánuco (Huánuco), 2022, Ortiz en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en la pandemia COVID-19 centro de salud Tambillo- Huánuco 2021”⁽¹²⁾. Dentro de los resultados con respecto al potencial humano se destaca entre sus señales el mando (65%) y comodidad (62.5%), en la elaboración organizativa dieron la aceptación o elección de decisión (52.5%) y la conexión de todo el ámbito organizativo (55%) y con respecto a la

magnitud del ambiente laboral se dio una disputa de colaboración (62.5%) y la identidad (77.5%). Por otra parte, la satisfacción laboral se apreció en 2 dimensiones diferentes donde el indicador con la calificación alta dentro de satisfacción extrínseca fue el ámbito físico (62.5%) y en la satisfacción intrínseca fue la ocupación de trabajo (67.5%). Sus conclusiones fueron que, la relación se da de manera natural y resulta importante entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, esta conexión se da de manera positiva alta, lo cual significa que se encontró un correcto o ideal clima organizacional por parte del establecimiento o centro de salud, habrá o se presentará la alta productividad por parte del trabajador sanitario ($r_{hx}=0,786$).

En Huánuco (Ambo), 2020, Pérez en su investigación “Comportamiento organizacional en la pandemia covid-19, de la botica 24 horas EIRL., Huánuco, 2020”⁽¹³⁾, No existe conexión relevante a través de las magnitudes o extensiones de ambiente organizacional y la actitud en conjunto o grupo ($P = 0.267 > 0.05$), existe relación significativa entre las extensiones o dimensiones de conducta grupal y conducta individual ($P = 0.019 < 0.05$) y en medio de la conducta personal y ambiente de trabajo ($P = 0.021 < 0.05$). En conclusión, el carácter organizativo presentó mejoras entre sus composiciones de las magnitudes de conducta personal y cultura organizacional.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Según Cristina Ortega⁽¹⁵⁾

El análisis del **clima organizacional** resulta muy importante para cualquier compañía o empresa, por ser el guía más de mayor precisión que demuestra los niveles o escalas que se tienen en la organización referentes a las relaciones laborales o conexión de los trabajadores. Cuando obtenemos algo positivo, genera beneficios en el centro de trabajo por la conexión ideal de los empleados y la organización, en cambio cuando es negativo nos conduce a pérdidas inevitables, pagos

no recuperables, conflictos injustificados y entre otras circunstancias desfavorables, las cuales pueden ocasionar o provocar que la organización llegue a la quiebra.

Según Inés de Azkue

El estudio del **clima organizacional** ⁽¹⁶⁾, resulta de manera primordial para cualquier empresa, por representar la señal de más precisión que diferencie los niveles o escalas que se presenta en la organización referente a las relaciones laborales. Al ser positivo, se genera todos los beneficios y ventajas, en proporción para los trabajadores como para la institución, mientras que cuando es perjudicial nos orienta a pérdidas grandes, gastos injustificados, conflictos internos y entre otras situaciones adversas, las que pueden inducir a la institución incluso a la ruina.

El ámbito laboral es el entorno de una asociación o entidad y esta se genera a partir de la impresión o percepción que tienen los integrantes, viene a ser la cultura o educación, las políticas internas o protocolos, en el trato hacia los empleados o trabajadores y las condiciones o ambientes laborales.

Las emociones expresadas están relacionadas con los pensamientos positivos y motivaciones con un buen enfoque de los empleados. que genera una calidad de habito laboral.

El clima o ambiente organizacional es la percepción, impresión y sensación que los individuos tienen sobre la cultura organizacional, eso nos quiere decir, sobre la construcción de leyes, ideas y los valores que rigen e identifica a la asociación.

La asociación es capaz de atender, interesarse y analizar lo relacionado a su clima organizacional, es decir, contener a los trabajadores y la estructura del grupo, se podrá medir el impacto que se produce con el objetivo de mejorar la condición y, como consecuencia, nos podrá mejorar la eficacia de la organización.

De acuerdo con Gan

El clima organizacional ⁽¹⁷⁾ se puede encontrar fijo a múltiples o diferentes circunstancias: desde las condiciones internas para su funcionamiento, las características estructurales o sistemas marcados del lugar de oficio y equipos que son necesarios, suceden por la actitud que presenta el individuo en el trabajo de equipo u organización de labores, la conducción e indicación que se recibe de parte de los superiores, las bonificaciones y recompensas.

Clima organizacional

La particularidad del ambiente laboral se refiere a los aspectos relacionados con el ambiente en el que los miembros de una organización trabajan. Aunque puede cambiar debido a circunstancias temporales, tiene una influencia significativa en cómo se comportan los miembros de la organización, así como en su compromiso e identificación con la misma. Estas características son influenciadas por diversos factores sistematizados, como el estilo de liderazgo, las políticas y los planes de gestión ⁽¹⁸⁾.

Dimensiones

En base a un análisis en el año 2012 que lo realizó el MINSA:

a) Gestión del potencial humano: El alcance del logro de la empresa va a depender del ingenio y capacidades de sus colaboradores (potencial humano); por esa razón, organizar y ordenar es valioso. La capacidad humana se define como el talento o habilidad individual en idear, inventar y llegar a las metas u objetivos. El desarrollo de habilidad o potencial es individual va depender de las ganas, capacidades y actitud.

INDICADORES: Liderazgo, innovación, recompensa y confort

b) Diseño organizacional (estructura): La parte organizativa según Chester I. Bernard, vienen a ser *un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas*. Se consigue

indicar cuatro divisores colectivos a todas los sistemas y organizaciones: la guía de lucha, una meta misma, niveles de labores y una categoría u orden de autoridad, lo que generalmente designa la estructura organizativa.

INDICADORES: Estructura, toma decisiones, comunicación organizacional y remuneración.

c) Cultura de la Organización: Su definición se da por cúmulo de personas orientados, guiados por el mismo interés, a fin que esto ocurra es preciso tener en cuenta el entorno en el cual hay un desarrollo que interacciona, las leyes y puntos de comportamiento. La mezcla de todo da como resultado que la productividad sea positiva o negativa, para determinar la eficiencia, es de suma importancia para la cultura establecer todo desde un inicio.

INDICADORES: Identidad, motivación, conflicto y cooperación ⁽¹⁹⁾.

El estudio del clima: recursos metodológicos

Según Sandoval, nos menciona los tres tipos de factores que definían las características propias y únicas en la organización que influye en su percepción del clima:

Variables causales: Son conocidas como las variables independientes, de las cuales presentan guías para indicar en que sentido se dirige la organización, cambio y evolución para obtener resultados. En estas se citan y describen la parte organizativa y administrativa, la toma de decisiones, competencia o habilidad y actitudes.

Variables intermedias: están orientadas y guiadas a medir el estado interno de la institución, de las cuales se verán reflejadas en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables son de gran importancia, para constituir los procedimientos organizacionales de la institución.

Variables finales: Se forman como resultado de la consecuencia

de las variables causales y las intermedias aludidas con anterioridad, están ordenadas a establecer los resultados logrados por la organización tales como la producción, ingreso y merma ⁽²⁰⁾.

Factores que influyen en el clima organizacional

a) Independencia

Mide la potestad del individuo en relación al cumplimiento de sus labores del día a día. Beneficia al ambiente del centro de labores para que pueda obtener independencia y capacidad de asumir.

b) Condiciones físicas

Aprecian las características medioambientales del trabajo como: la luminosidad, el sonido, la organización espacial, la situación o ubicación de los individuos, las provisiones, etc. Se demostró científicamente la importancia de la iluminación para aumentar significativamente la productividad.

c) Liderazgo

El liderazgo Valora las competencias de los guías para vincularse con sus participantes. El liderazgo se torna flexible frente a las muchas circunstancias laborales en la medida de que cada participante genere trabajo efectivo y vinculada con la misión que nos da la empresa, que esto permita y fomente el éxito.

d) Relaciones

Las relaciones representan un tipo de escala que permite evaluar apariencia cualitativa y los aspectos cuantitativos en el contorno de asociarse. Los resultados obtenidos permiten determinar la madurez en el nivel que corresponda, el respeto que es importante en una relación, la comunicación entre las personas, el apoyo o ausencia de trabajo en equipo y la confianza. Lo mas importante en la empresa es la propiedad de las relaciones percibida del individuo por los clientes.

e) Implicación

La implicación se refiere al nivel de compromiso de los empleados con su empresa. No puede existir intervención sin tener el mando efectivo ni sin el estado de laborales adecuadas.

f) Organización

La organización se refiere a la existencia de sistemas operativos y establecidos para la organización del lugar de labores, como los procesos productivos. También abarca si el trabajo se realiza de manera aislada o si la empresa fomenta el trabajo en equipo.

g) Reconocimiento

Es cuando la institución cuenta con un sistema de reconocimiento al trabajador. Es reconocer un trabajo habitual, para evitar la indolencia y evitar estropear el clima laboral.

h) Remuneraciones

Los estipendios medianos y pequeños de tipo permanente no van a contribuir a la existencia de un adecuado clima laboral, ya que no van a permitir la valoración de mejoras, como tampoco el de los resultados. El régimen de remuneración es fundamental. La retribución de los sueldos inactivos, dejan en inactividad a los que los obtienen. Las remuneraciones que exceden los rangos medianos son estimuladoras impulsando al rendimiento. Las instituciones competentes han diseñado políticas de remuneraciones basadas en parámetros de eficacia y resultados evaluables, creando entornos agradables y generando una voluntad de trabajo adecuado.

i) La igualdad

La igualdad representa valores medibles si los trabajadores fueran tratados igualitariamente en su totalidad, bajo criterios justos. La falta de estos criterios, añadido el amiguismo existente, suelen frecuentemente

poner en riesgo el ambiente laboral, propagando suspicacias y desconfianzas.

j) Los Demás factores

Otros elementos que suelen intervenir en un clima laboral, están considerados: Las que participan sobre el ambiente laboral encierran la preparación, las esperanzas de desarrollo, la defensa en el puesto de trabajo, los tiempos, los ejercicios asistenciales, entre otros. Sin la existencia de otros diversos tipos de clima laboral se habla de un único clima laboral, puesto que es necesario realizar la comparación entre los diferentes climas laborales para evaluar su pertinencia. ⁽²⁰⁾.

Instrumentos de medición del clima

Bracanto ⁽¹⁸⁾

Es constante el uso del cuestionario de opinión, y otras técnicas cualitativas como la discusión en grupo, la revisión de los documentos, la entrevista, entre otros.

Se debe considerar entre las magnitudes vigentes en ello, el instrumento que usamos refleja los requisitos de la organización y las respectivas características del individuo, de esta manera se podrá avalar un control efectivo.

La entrevista individual

Se trata de una plática en la cual el indagador mantiene con un integrante del grupo en el cual se le va a brindar un diagnóstico. El objetivo de este dialogo es recolección de datos sobre una amplia o diversidad de temas relacionados con la organización y conocer el criterio del individuo en relación a los temas. La perspectiva que se obtiene, del entrevistador y del entrevistado, influyen de una forma significativa en los resultados. Para lograr un éxito en la entrevista depende mucho de la capacidad del entrevistador en escuchar adecuadamente. Esta capacidad se desarrolla prestando atención a los factores de la motivación. Entre los problemas más importantes, tenemos

el tiempo que requiere, ya que la entrevista tiene un tiempo promedio de 2 horas.

b) La entrevista grupal

Se trata de seleccionar un grupo de cinco o seis individuos que sean representativos de una determinada área de la empresa u organización. Durante la entrevista en grupo, las preguntas se enfocan en temas que conciernen al grupo en su conjunto, no dirigidas a individuos específicos. El entrevistador tiene la tarea de facilitar la discusión, asegurándose de que todos los participantes sientan que sus aportes son valorados. El objetivo es fomentar un ambiente de aceptación donde todos tengan la oportunidad de expresar sus opiniones, evitando cualquier comentario personal que pueda ser perjudicial o despectivo hacia algún miembro del grupo.

c) El cuestionario

Se disponen de herramientas fundamentales para evaluar diversos aspectos del ambiente laboral, entre ellas se encuentra el cuestionario destinado al análisis del clima laboral. Su propósito es proporcionar un método sistemático para analizar el clima laboral dentro de un área específica de trabajo o en toda la empresa. El propósito principal de las preguntas es identificar los elementos claves que se relaciona, a través del ambiente laboral de la organización. Por ejemplo, se llevan a cabo encuestas donde los participantes evalúan diversos aspectos según su grado de acuerdo o desacuerdo con los ítems planteados. Además, se solicita que expliquen las razones detrás de sus evaluaciones para obtener un análisis más detallado.

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

Gamero, especifica como el estado de sentimiento agradable basándose a los resultados subjetivos de experiencias individual del trabajador dependiendo de la actitud en sus labores; por lo que, se identifica como un elemento indispensable para el proceso asistencial

el cual esta relacionado de manera directa con la calidad y capacidades servicio prestado.

Factores de satisfacción laboral

Gamero menciona:

- 1) Compensación y condiciones laborales:** Las variables a considerar de satisfacción laboral vienen a ser la indemnización y las ventajas de las labores con un buen sueldo, incentivos, bonificaciones y atención médica, etc.
- 2) Equilibrio entre el trabajo y la vida:** Se considera brindar el tiempo respectivo con familiares y amigos. Si se tiene una buena política obtendremos equilibrio tanto en el trabajo como en la vida.
- 3) Respeto y reconocimiento:** el trabajador valora y está motivado cuando se le respeta en su de trabajo. Mejor, si se les premia por su arduo trabajo, permitiendo motivarlos.
- 4) Seguridad laboral:** Cuando al trabajador la organización le asegura, que a pesar de las adversidades o alguna deficiencia o baja en el mercado, brinda confianza.
- 5) Desafíos:** Las actividades continuas y rutinarias generan insatisfacción entre los trabajadores. El giro en el trabajo, el enriquecimiento profesional, etc., ayudar al trabajador a sentir la satisfacción laboral.
- 6) Crecimiento profesional:** mantienen la esperanza del incremento profesional en la carrera como ventaja en su vida. Otorgando nuevos puestos en el trabajo, crecimiento de la satisfacción laboral.

Teorías acerca de la satisfacción laboral

Caballero: Las creencias del placer laboral en general se incorporan enfocándose en toda las especulaciones que son importante sobre la motivación e inspiración humana.

Expresar la tradicional categoría de necesidades de Maslow, o Pirámide de Maslow, fue uno de los primeros enfoques utilizados para explicar la problemática de la satisfacción en el trabajo.

Palomino: La teoría de Maslow demanda que los humanos poseen necesidades esenciales, como la fisiología y la seguridad, tienen que ejecutar antes de alcanzar necesidades más complejas, como la pertenencia y la estima o afecto. Comenta el tesista aquella necesidad primaria de todo ser vivo en el aspecto fisiológico de respirar, nutrirse, renovarse y excretar, para no sucumbir.

Otra teoría de Palomino menciona los Dos Factores de Herzberg manifiesta que la satisfacción laboral se basa en una mezcla de factores:

Los factores intrínsecos y los factores extrínsecos, uno se enfoca en la sensación de felicidad del trabajador en relación a la actividad laboral y sus responsabilidades. El otro tiene que ver con la compensación, beneficio y oportunidad de desarrollo, etc.

Medición de la satisfacción laboral

El índice global único es simplemente una respuesta a una sola pregunta. Por ejemplo, «¿Qué tan satisfecho está con su trabajo?». El número de respuestas predeterminadas tiende a ser de alrededor de cinco, desde «muy satisfecho» hasta «muy insatisfecho».

Aunque este método es fácil de usar y podría ser inexacto, algunos autores mencionan que su acción es igual al de aquellas encuestas que contienen varias preguntas ya que, las personas ya conocen su grado de satisfacción ⁽²⁰⁾.

2.3. BASES FILOSÓFICAS

Equilibrio entre el trabajo y la vida: Absolutamente las personas quieren tener un buen lugar de trabajo que les permita transitar más tiempo compartiendo con sus familiares y amigos por ser una adecuada política de armonía entre el trabajo y vida.

Respeto y reconocimiento: El trabajador aprecia cuando es motivado y cuando es respetado en su centro laboral.

Seguridad laboral: Es el otorgamiento de confianza al trabajador, el cual respalda que a pesar de las adversidades o cambios en el mercado no afectará al trabajador.

Desafíos: El giro laboral, el perfeccionamiento laboral, etc., ayudan a mejorar la capacidad laboral de los empleados.

Resumiendo, y de acuerdo con Burgoa, I (1983) se tiene que:

El derecho positivo garantiza y asegura las libertades de las personas, porque por naturaleza tiene libertad, sin afectar a otros integrantes de la sociedad, para poder dar garantías individuales es importante brindar un medio jurídico para la protección jurídica, esto se realiza con el aseguramiento adjetivo y procesal legal que presente un verídico derecho subjetivo.

El derecho sustantivo debe dar una tutela adjetiva que faculte la protección su justificación filosófica en la naturaleza invariable de la personalidad humana y a la necesidad político –social, respetando el terreno deontológico que permita proteger dicha personalidad. (pp. 30-35)

- Burgoa, I. (1983). Juicio de Amparo, (Decimonovena). Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/116288118/El-Juicio-de-Amparo-Ignacio-Burgoa>
- Hernández, R, Fernández, C, Batista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (Quinta). México. Distrito Federal: Mc Graw Hill/ Interamericana Editores S.A de C.V.

Filosóficamente lo entendemos en la práctica sanitaria y de manera específica durante la época difícil del COVI-19 que interactuó y vivió el tesista en la jurisdicción del Centro de Salud Moras en Huánuco, teniendo en cuenta los lineamientos diseñados por **Chiavenato** ⁽¹⁴⁾ – Interacción entre personas y organizaciones. En la que **Las Organizaciones:**

Están formadas por individuos que cooperan unos con otros y deben

conformar organización que les permitan lograr algunos objetivos que el esfuerzo individual no podría alcanzar. Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquélla. Una organización existe sólo cuando:

- 1) hay personas capaces de comunicarse;
- 2) están dispuestas a actuar conjuntamente (disposición de sacrificar su propio comportamiento en beneficio de la asociación);
- 3) para obtener un objetivo común. Las organizaciones existen para que los miembros alcancen objetivos que no podrían lograr de manera aislada debido a las restricciones individual. En consecuencia, las organizaciones se forman para superar estas limitaciones.

Y en la que los Objetivos organizacionales, son las metas colectivas de acuerdo con la significación social.

Las empresas como unidades sociales que procuran objetivos específicos: su razón de ser es servir a esos objetivos. Para una organización, un objetivo es una situación deseada que debe alcanzar.

Los objetivos naturales y dinámico (están en continuo progreso) en general son:

- 1) Satisfacer las necesidades de bienes y servicios en la sociedad.
- 2) Proporcionar empleo productivo para todos los factores de producción.
- 3) Aumentar el bienestar de la sociedad mediante el uso racional de los recursos.
- 4) Proporcionar un retorno justo a los factores de entrada.
- 5) Crear un ambiente en que las personas puedan satisfacer sus necesidades humanas básicas.
- 6) Son evaluados y modificados constantemente en función de los cambios del medio y de la organización interna de los miembros.

2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Eficacia: Es la obtención de logros y cumplir metas. La capacidad hace referencia al individuo de lograr todo lo que se propone ⁽²¹⁾.

Eficiencia: Es la relación que obtenemos de todos los recursos que utilizaremos en un proyecto y sus objetivos conseguidos. Cuando menos recursos usamos para lograr una meta o cuando logramos obtener varios objetivos con el mínimo de recursos ⁽³⁷⁾.

Recurso metodológico: Se puede determinar como un elemento del currículum que introducen los grandes comienzos de intervención educativa y las fórmulas estratégicas comunes a todas las áreas y materias; condicionantes con el fin de favorecer un aprendizaje competencial en el alumnado ⁽²²⁾.

Percepción Sensorial: La percepción es el procesamiento central de los estímulos sensoriales en un patrón significativo. La percepción depende de la sensación, pero no todas las sensaciones son percibidas. Los receptores son las células o estructuras que detectan sensaciones. Una célula receptora es cambiada directamente por un estímulo ⁽²³⁾.

Sensación y Percepción: Se define a la sensación como una capacidad para poder detectar los sentidos como el tacto, la audición, la percepción mediante la visión o la posición y movimientos que genera nuestro cuerpo. La percepción es definida de la forma en que nuestro cerebro recepción, procesa y envía las señales de los sentidos a todo nuestro cuerpo ⁽²³⁾.

SARS-CoV-2: Virus que causa enfermedad epidemiológica respiratoria por coronavirus de 2019 (COVID-19). El SARS-CoV-2 es un virus de la gran familia de los coronavirus. Los coronavirus infectan a seres humanos y algunos animales. La infección por el SARS-CoV-2 en las personas se identificó por primera vez en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, China 2019. Se piensa que este virus se transmite de una persona a otra en las gotitas que se dispersan cuando la persona infectada tose, estornuda o habla. Es posible que también se transmita por tocar una superficie con el virus y luego llevarse las manos a la boca, la nariz o los ojos, aunque esto es menos

frecuente. El pilar más importante para combatirla es la prevención: tomar las medidas necesarias para detener la transmisión, lograr una atención diferenciada a los grupos de riesgo, realizar todas las acciones pertinentes con el fin de identificar y neutralizar los focos de propagación y lograr que la población se una al sistema de salud de cada nación y coopere para combatirla. ⁽²⁴⁾.

2.5. HIPÓTESIS

2.5.1. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN (HI)

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.

2.5.2. HIPÓTESIS NULA (HO)

No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.

He. 01. Existe dependencia significativa entre la gestión del potencial humano y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras.

He. 02. No Existe correlación significativa entre el diseño organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras.

He. 03. No Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras.

He. 04. No Existe un clima organizacional favorable percibido según la edad y sexo de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras.

He. 05. No Existe un alto nivel de satisfacción laboral según la edad y sexo de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S.

Moras.

He. 06. Respecto al grado de conformidad profesional de salud extrínseca concurre un alto porcentaje de pocos satisfechos al 44%; en tanto, en el grado de conformidad intrínseca en un mayor porcentaje poco satisfecho al 39% durante la pandemia COVID-19 en el C.S. Moras. (comprendido en los cuadros 4 y 5 Diapositiva 27 y 28)

2.6. SISTEMA DE VARIABLES

2.6.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Clima Organizacional (X)

2.6.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Satisfacción Laboral (Y)

2.6.3. VARIABLES INTERVINIENTES

Sexo y Edad (Z)

2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
VARIABLE DEPENDIENTE							
SATISFACCIÓN LABORAL (Y)	Es el nivel de conformidad de la persona respecto a su entorno laboral. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc.	Grado de conformidad intrínseca	• Percepción laboral • Oportunidades • Autonomía • Apoyo laboral	• Poco satisfecho • Satisfecho • Muy satisfecho	Cualitativo	Ordinal	Entrevista / Cuestionario
		Grado de conformidad extrínseca	• Salario • Participación • Trato • Ámbito físico • Supervisión • Reconocimiento y formación • Logros	• Poco satisfecho • Satisfecho • Muy satisfecho	Cualitativo	Ordinal	Entrevista / Cuestionario
VARIABLE INDEPENDIENTE							
CLIMA ORGANIZACIONAL (X)	Secuela fundamental para la empresa es el indicador más preciso que demuestra los niveles que se tienen en la organización en cuanto a	Gestión del potencial humano	• Liderazgo • Innovación • Recompensa • Confort	• Poco favorable • Favorable • Muy favorable	Cualitativo	Ordinal	Entrevista / Cuestionario

	relaciones laborales. Cuando es positivo, genera beneficios para los empleados como para la organización, mientras que cuando es negativo conduce a pérdidas, gastos, conflictos y demás situaciones adversas que pueden llevar a la organización a la quiebra.	Diseño organizacional	• Estructura • Toma de decisiones - Comunicación organizacional • Remuneración	• Poco favorable • Favorable • Muy favorable	Cualitativo	Ordinal	Entrevista / Cuestionario
		Cultura organizacional	• Conflicto • Cooperación • Motivación • Identidad	• Poco favorable • Favorable • Muy favorable	Cualitativo	Ordinal	Entrevista / Cuestionario
VARIABLE INTERVINIENTES (Z)							
EDAD	Tiempo que transcurre desde el nacimiento hasta el momento final.	DNI	Años	• 25 – 35 • 35 a más	Cuantitativo	Discreta Intervalo	Entrevista / Cuestionario
SEXO	Características biológicas, físicas, fisiológicas y anatómicas que definen a los seres humanos como hombre o mujer.	DNI	Femenino Masculino	• Si • No	Cualitativa	Nominal Dicotómica	Entrevista / Cuestionario

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Cuantitativo y descriptivo – correlacional

3.1.1. ENFOQUE

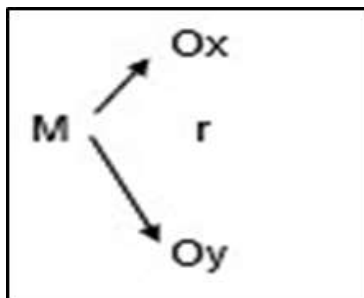
Fue una investigación de enfoque cuantitativo; en el cual se midió en datos objetivos numéricos.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Descriptivo Correlacional ya que se ejecutó una evaluación a través de un ciclo de señales inspeccionados con el fin de hallar conexión entre las variables y poder observar cómo la respuesta de cada uno.

3.1.3. DISEÑO

Diseño de investigación observacional debido a que no varío el comportamiento dentro del estudio, analítico por la equiparación de las variables en su respectivo grupo de estudiado basándose en una hipótesis previa, transversal porque para la recolección de datos solo fue requerido una vez y retrospectivo porque es la recopilación de experiencias pasadas.



Donde:

M: Muestra

Ox: Satisfacción laboral

Oy: Clima organizacional

r: Correlación entre las variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población considerada fue de 100 trabajadores en el campo de salubridad y la muestra se determinó por un tipo de muestreo no probabilístico con la misma cantidad.

3.2.1. POBLACIÓN

La población evaluada fueron 100 profesionales de salud que laboraron durante la pandemia COVID-19 en el centro de Salud las Moras en Huánuco.

3.2.2. MUESTRA

Aplicando la fórmula de población definida probabilística, obtuvimos una muestra de 100 profesionales de salud, con un nivel de confiabilidad del 95%, con un nivel de precisión fijado de 5%.

Donde:

n: Tamaño de muestra calculado.

N: Tamaño de la población en estudio.

Z: Valor en tablas de distribución normal (Nivel de confianza de 95%)
Z=1.96

p: Proporción de estudiantes con desempeño adecuado (p=0.5)

q: Proporción de estudiantes con desempeño inadecuado (q=0.5)

e: Nivel de precisión fijado por el investigador (e=5%=0.05)

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS; ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN

Criterios de Selección

a. Criterios de Inclusión

- Solo profesionales del Centro de Salud Moras que laboraron durante la pandemia del COVID-19.
- Estado civil indiferente.
- Edad y sexo
- Nombrado o contratado (diferentes modalidades).

b. Criterios de Exclusión

- Profesionales de salud que se encuentren de vacaciones.
- Profesionales de salud que no estén de acuerdo en participar.
- Profesionales de salud que no hayan laborado durante la pandemia del COVID-19.

c. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se realizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, los cuales fueron aplicados al profesional de salud.

- Primero se realiza la solicitud de permiso al jefe del establecimiento del Centro de Salud Las Moras para la respectiva recolección de datos.
- Aplicación de los instrumentos, los cuestionarios fueron entregados al personal que cumplió con los criterios de inclusión, explicándoles que basaran sus respuestas en la organización que observaron durante la pandemia del COVID-19 y los cambios que pudieron percibir durante ese tiempo.

- Luego se realizó el cálculo de resultados de cada cuestionario.
- Con los resultados iniciales se hizo una base de datos que nos ayudara para organizar mejor la información.

d. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Se empleó el programa SPSS, Excel para tabular y cuantificar los resultados.

- Se mantuvo con la elaboración de tablas y figuras donde se diferencio cada variable con sus dimensiones para analizar mejor los resultados y por último una tabla donde se relaciona los hallazgos de medición de cada variable. Estas variables estuvieron conformadas por frecuencias simples y porcentuales.
- La prueba de hipótesis se ejecutó con el uso de la prueba estadística del “Coeficiente de Correlación de Person”, a un nivel de significancia bilateral asintótica a través del paquete estadístico SPSS.

3.4. ASPECTOS ÉTICOS

Se desarrolló la encuesta con el respectivo consentimiento informado, observando el reglamento de ética profesional y respetando el derecho de autor y la propiedad intelectual.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Relatos y descripción de la realidad observada con la contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de salud durante la pandemia COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.

Hipótesis Nula

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de salud durante la pandemia COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.

Cuadro 1. Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de salud

			Valor	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación Spearman	de	0,076	0,451
N de casos válidos			100	

Interpretación y comentario

Se realizó el contraste hipotético mediante la prueba de correlación de Spearman, obteniendo como resultado valor de $p \text{ sig.} = 0,451$ ($p > 0,05$), **por lo que aceptamos la hipótesis nula** y concluimos que no existe relación entre las variables de estudio, **es decir, no existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.**

Hipótesis específica 1

Hi: Existe dependencia significativa entre la gestión del potencial humano y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras – Huánuco 2022.

Ho: No existe dependencia significativa entre la gestión del potencial humano y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras – Huánuco 2022. COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.

Cuadro 2. Gestión del potencial humano y satisfacción laboral de los profesionales de salud

				Valor	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman			-0,045	0,653
N de casos válidos				100	

Interpretación y comentario

Se realizó el contraste hipotético mediante la prueba de correlación de Spearman, obteniendo como resultado valor de $p \text{ sig.} = 0,653$ ($p > 0,05$), por lo que aceptamos la hipótesis nula y concluimos **que no existe relación entre las variables de estudio, es decir, no existe relación entre la gestión del potencial humano y la satisfacción laboral en los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.**

Hipótesis específica 2

Hi: Existe correlación significativa entre el diseño organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.

Ho: No existe correlación significativa entre el diseño organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.

Cuadro 3. Diseño organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de salud

			Valor	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación Spearman	de	0,208	0,038
N de casos válidos			100	

FUENTE. Cuestionario de Maslach Burnout - Ficha de desempeño laboral

Interpretación y comentario

Se realizó el contraste hipotético mediante la prueba de correlación de Spearman, obteniendo como resultado valor de $p \text{ sig.} = 0,038$ ($p > 0,05$), **por lo que rechazamos la hipótesis nula y concluimos que existe relación entre el diseño organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.**

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la

satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.

Cuadro 4. Cultura organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de salud

			Valor	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación Spearman	de	0,036	0,722
N de casos válidos			100	

FUENTE. Cuestionario de Maslach Burnout - Ficha de desempeño laboral

Interpretación y comentario

Se realizó el contraste hipotético mediante la prueba de correlación de Spearman, obteniendo como resultado valor de $p \text{ sig.} = 0,722$ ($p > 0,05$), **por lo que aceptamos la hipótesis nula y concluimos que no existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.**

a. Conjunto de argumentos organizados (datos)

Realizado el contraste hipotético mediante la prueba de correlación de Spearman, se obtuvo los argumentos y datos organizados de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.en la forma siguiente:

- a) Cuadro 1: Resultado con valor de $p \text{ sig.} = 0,451$ ($p > 0,05$), por lo que se aceptó la hipótesis nula al no existir relación entre el clima organizacional (VI) y la satisfacción laboral (VD).
- b) Cuadro 2 arrojó el resultado con valor de $p \text{ sig.} = 0,653$ ($p > 0,05$), por lo que aceptamos la hipótesis nula y concluimos que no existe relación entre las variables de estudio, es decir, no existe relación entre la gestión del potencial humano y la satisfacción laboral.

- c) Cuadro 3 arrojó el resultado valor de $p \text{ sig.} = 0,038$ ($p > 0,05$), por lo que rechazamos la hipótesis nula y concluimos que existe relación entre el diseño organizacional y la satisfacción laboral.
- d) Cuadro 4 arrojó el resultado valor de $p \text{ sig.} = 0,722$ ($p > 0,05$), por lo que aceptamos la hipótesis nula y concluimos que no existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral.

4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

Entrevistas, estadígrafos y estudios de casos

Cuadro 5. Gestión del potencial humano y la satisfacción laboral de los profesionales de salud

		Satisfacción Laboral				
		Poco Satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	Total	
Gestión del Potencial Humano	Poco Favorable	N	2	33	2	37
		%	2,0%	33,0%	2,0%	37,0%
	Favorable	N	1	35	1	37
		%	1,0%	35,0%	1,0%	37,0%
	Muy Favorable	N	2	23	1	26
		%	2,0%	23,0%	1,0%	26,0%
Total	N	5	91	4	100	
	%	5,0%	91,0%	4,0%	100,0 %	

FUENTE. Cuestionarios de Clima organizacional y Satisfacción laboral



Gráfico 1. Gestión del potencial humano y la satisfacción laboral de los profesionales de salud

Interpretación y comentario

Se presenta la relación entre el clima organizacional en su dimensión de gestión del potencial humano y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante pandemia COVID-19 en el C.S. Moras, observándose lo siguiente:

Del total de encuestados; la gestión del potencial humano es favorable y poco favorable con mayor frecuencia, ambos con 37% respectivamente, presentándose con mayor frecuencia en profesionales que se encuentran satisfechos laboralmente la gestión favorable (35%), y con gestión poco favorable (33%).

Cuadro 6. Diseño organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud

			Satisfacción Laboral			Total
			Poco Satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	
Diseño Organizacional	Poco Favorable	N	2	31	0	33
		%	2,0%	31,0%	0,0%	33,0%
	Favorable	N	3	34	1	38
		%	3,0%	34,0%	1,0%	38,0%
	Muy	N	0	26	3	29
		%	0,0%	26,0%	3,0%	29,0%

	Favorable	%	0,0%	26,0%	3,0%	29,0%
Total	N	5	91	4	100	
	%	5,0%	91,0%	4,0%	100,0%	

FUENTE. Cuestionarios de Clima organizacional y Satisfacción laboral

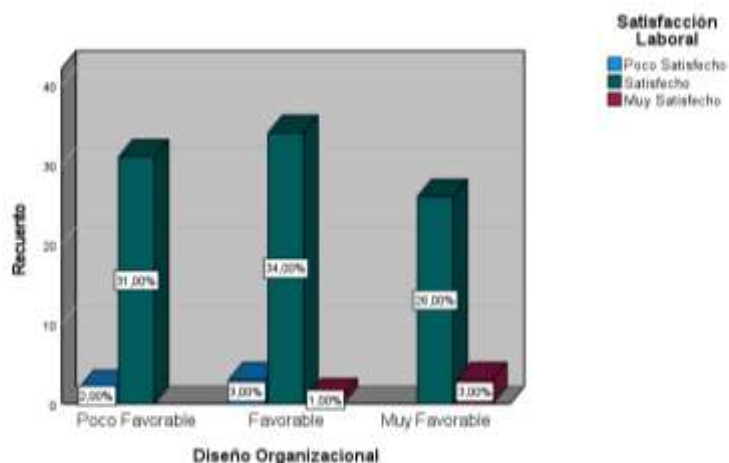


Gráfico 2. Diseño organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud

Interpretación y comentario

Se presenta la relación entre el clima organizacional en su dimensión de diseño organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras, del que mencionamos:

El diseño organizacional es favorable con mayor frecuencia (38%), seguido de poco favorable (33%) y en menor frecuencia, un diseño organizacional muy favorable (29%); se observa demás, que el diseño es favorable en mayor porcentaje en profesionales satisfechos laboralmente (34%).

Cuadro 7. Cultura organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de salud

		Satisfacción Laboral				Total
		Poco Satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho		
Cultura Organizacional	Poco Favorable	N	3	38	2	43
		%	3,0%	38,0%	2,0%	43,0%
	Favorable	N	2	32	2	36
		%	2,0%	32,0%	2,0%	36,0%
	Muy Favorable	N	0	21	0	21
		%	0,0%	21,0%	0,0%	21,0%
Total	N	5	91	4	100	
	%	5,0%	91,0%	4,0%	100,0%	

FUENTE. Cuestionarios de Clima organizacional y Satisfacción laboral

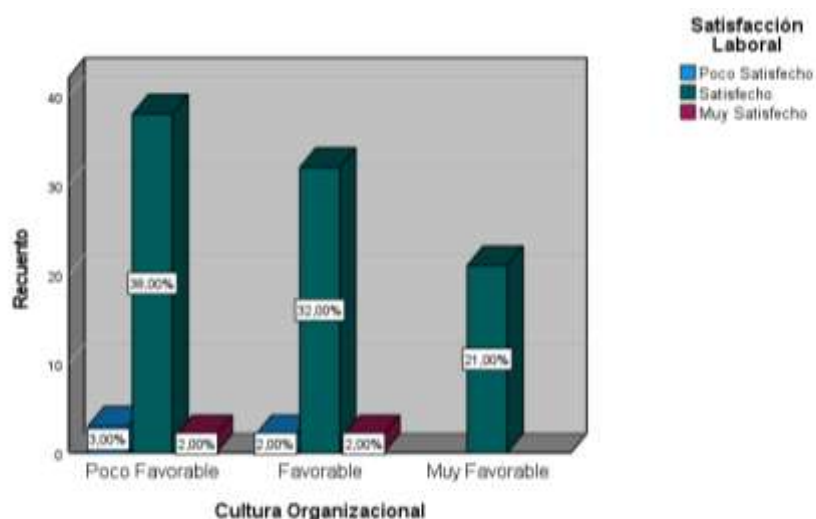


Gráfico 3. Cultura organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de salud

Interpretación y comentario

Indica la relación entre las dos variables en estudio en la que los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras, observaron lo siguiente:

En mayor frecuencia se observa que la cultura organizacional es poco

favorable (43%), seguido de favorable (36%) y muy favorable en menor frecuencia (21%). La mayor cantidad de profesionales satisfechos laboralmente en culturas organizacionales poco favorable (38%), y favorable (32%).

Cuadro 8. Grado de conformidad extrínseca de los profesionales de salud

Conformidad extrínseca	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco satisfecho	44	44,0	44,0
Satisfecho	35	35,0	79,0
Muy satisfecho	21	21,0	100,0
Total	100	100,0	

FUENTE. Cuestionarios de Clima organizacional y Satisfacción laboral

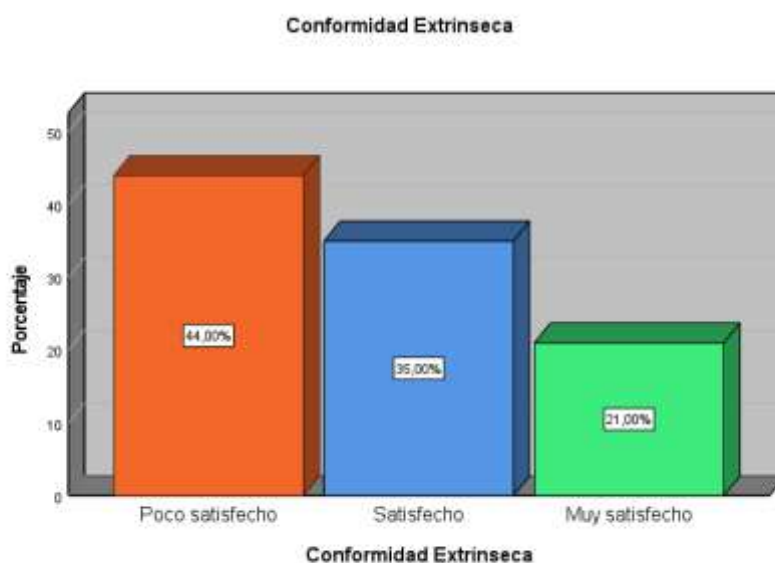


Gráfico 4. Grado de conformidad extrínseca de los profesionales de salud

Interpretación y comentario

En cuanto a la satisfacción laboral, en su dimensión de conformidad extrínseca, lo siguiente:

Del total de encuestados, un mayor porcentaje de profesionales se manifiestan poco satisfechos (44%), seguidos de profesionales que se encuentran satisfechos (35%) y, por último, y en menor frecuencia, profesionales muy satisfechos (21%).

Cuadro 9. Grado de conformidad intrínseca de los profesionales de salud

Conformidad intrínseca	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco satisfecho	39	39,0	39,0
Satisfecho	35	35,0	74,0
Muy satisfecho	26	26,0	100,0
Total	100	100,0	

FUENTE. Cuestionarios de Clima organizacional y Satisfacción laboral

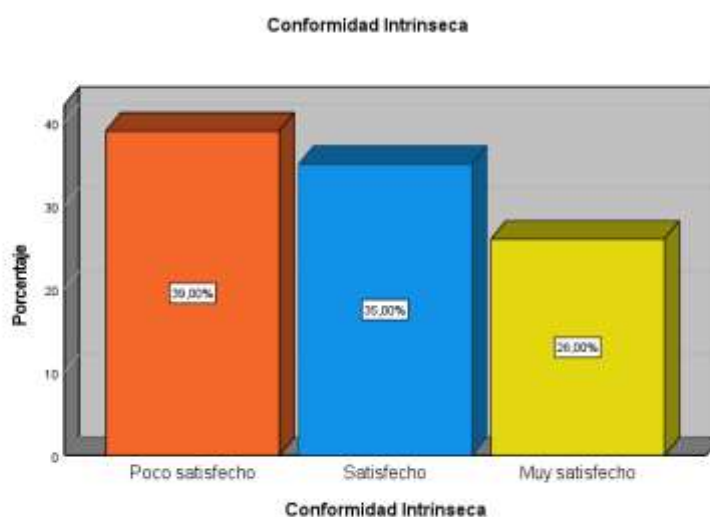


Gráfico 5. Grado de conformidad intrínseca de los profesionales de salud

Interpretación y comentario En cuanto a la satisfacción laboral, en su dimensión de conformidad intrínseca, referimos lo siguiente:

Del total de encuestados, un mayor porcentaje de profesionales se

manifiestan poco satisfechos (39%), seguidos de profesionales que se encuentran satisfechos (35%), finalmente, en menor frecuencia, profesionales muy satisfechos (26%).

Cuadro 10. Clima organizacional según edad de los profesionales de salud

		Edad			Total
		25 - 35	35+		
Clima Organizacional	Poco Favorable	N	8	4	12
		%	8,0%	4,0%	12,0%
	Favorable	N	36	46	82
		%	36,0%	46,0%	82,0%
	Muy Favorable	N	5	1	6
		%	5,0%	1,0%	6,0%
Total	N	49	51	100	
	%	49,0%	51,0%	100,0%	

FUENTE. Cuestionarios de Clima organizacional y Satisfacción laboral

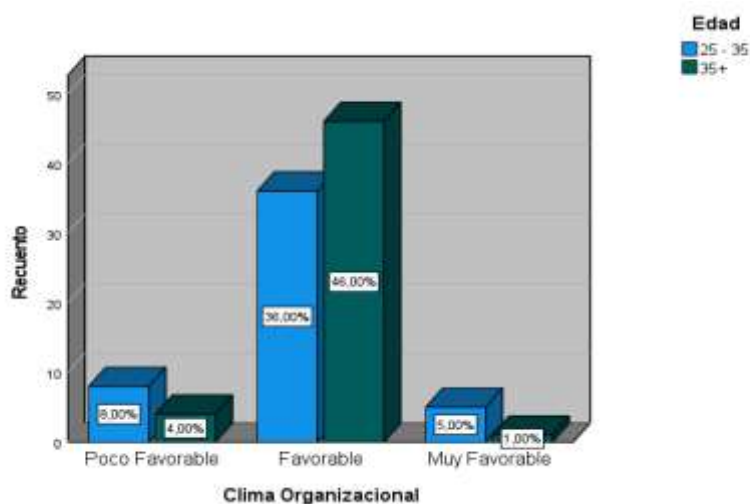


Gráfico 6. Clima organizacional según edad de los profesionales de salud

Interpretación y comentario

En el siguiente cuadro observamos la relación entre el clima organizacional y la edad de los profesionales de la salud, del que mencionamos:

El clima laboral es favorable con mayor frecuencia en profesionales mayores de 35 años (46%), seguido de profesionales con edades entre 25 a 35 años (36%).

Mientras que es muy favorable en profesionales con edades entre 25 a 35 años (5%) y solo uno es mayor de 35 años (1%).

Cuadro 11. Clima organizacional según sexo de los profesionales de salud

		Sexo		Total
		Femenino	Masculino	
Clima Organizacional	Poco Favorable	N	5	7
		%	5,0%	7,0%
	Favorable	N	45	37
		%	45,0%	37,0%
	Muy Favorable	N	3	3
		%	3,0%	3,0%
Total		N	53	47
		%	53,0%	47,0%

FUENTE. Cuestionarios de Clima organizacional y Satisfacción laboral

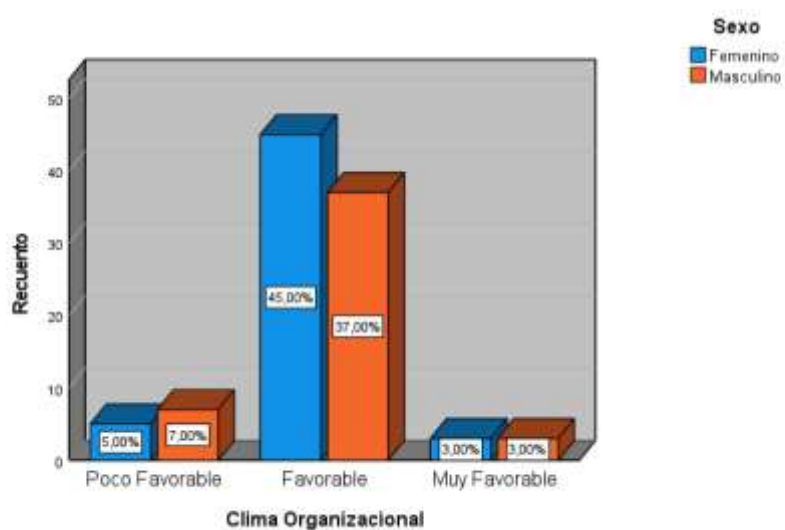


Gráfico 7. Clima organizacional según sexo de los profesionales de salud

Interpretación y comentario

El cuadro presenta la relación entre el clima organizacional y el sexo de los profesionales de la salud, observándose:

El clima organizacional es favorable con mayor frecuencia en profesionales de sexo femenino (45%), mientras que es poco favorable, más frecuentemente en profesionales de sexo masculino (7%), y es muy favorable por igual (3%), en profesionales tanto de sexo masculino y femenino.

Cuadro 12. Satisfacción laboral según edad de los profesionales de salud

		Edad			
		25 - 35	35+	Total	
Satisfacción Laboral	Poco Satisfecho	N	3	2	5
		%	3,0%	2,0%	5,0%
	Satisfecho	N	44	47	91
		%	44,0%	47,0%	91,0%
	Muy Satisfecho	N	2	2	4
		%	2,0%	2,0%	4,0%
Total	N	49	51	100	
	%	49,0%	51,0%	100,0%	

FUENTE. Cuestionarios de Clima organizacional y Satisfacción laboral

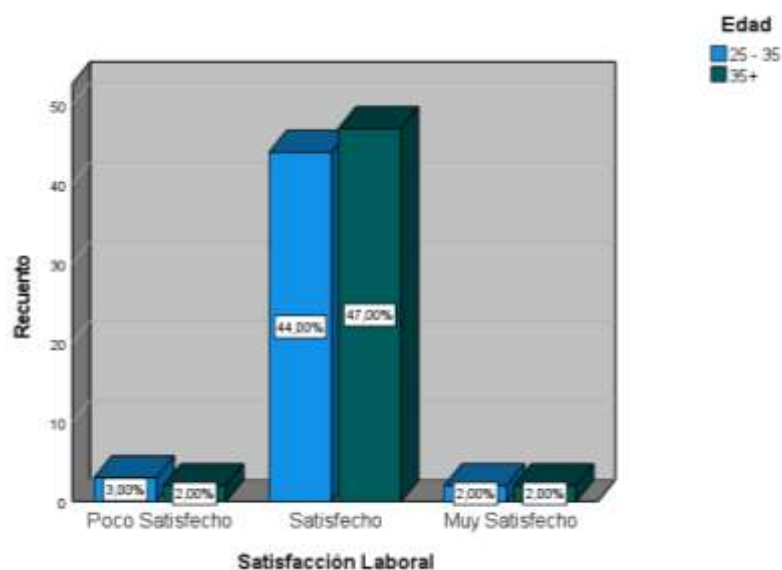


Gráfico 8. Satisfacción laboral según edad de los profesionales de salud

Interpretación y comentario

El cuadro presenta la relación entre la satisfacción laboral y la edad de los profesionales de la salud, observándose lo siguiente:

La satisfacción laboral es poco satisfactoria con más frecuencia en profesionales de 25 a 35 años (3%), es satisfactorio con mayor frecuencia en profesionales mayores de 35 años (47%), mientras es muy satisfactorio en un 2% en profesionales de ambos grupos etarios.

Cuadro 13. Satisfacción laboral según sexo de los profesionales de salud

		Sexo			Total
		Femenino	Masculino		
Satisfacción Laboral	Poco Satisfecho	N	3	2	5
		%	3,0%	2,0%	5,0%
	Satisfecho	N	47	44	91
		%	47,0%	44,0%	91,0%
	Muy Satisfecho	N	3	1	4
		%	3,0%	1,0%	4,0%
Total	N	53	47	100	
	%	53,0%	47,0%	100,0%	

FUENTE. Cuestionarios de Clima organizacional y Satisfacción laboral

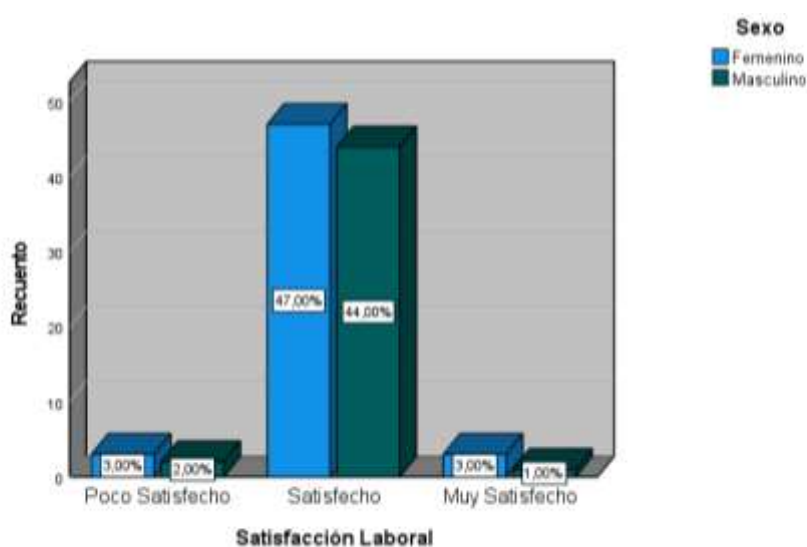


Gráfico 9. Satisfacción laboral según sexo de los profesionales de salud

Interpretación y comentario

Se observa en el cuadro la relación entre la satisfacción laboral y el sexo de los profesionales de la salud, observándose:

La satisfacción laboral es poco satisfactoria (3%), es satisfactorio (47%), y es muy satisfactorio (3%), todos presentándose con mayor frecuencia en profesionales de sexo femenino.

Cuadro 14. Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de salud

		Satisfacción Laboral				Total
		Poco Satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho		
Clima Organizacional	Poco Favorable	N	1	11	0	12
		%	1,0%	11,0%	0,0%	12,0%
	Favorable	N	4	74	4	82
		%	4,0%	74,0%	4,0%	82,0%
	Muy Favorable	N	0	6	0	6
		%	0,0%	6,0%	0,0%	6,0%
Total	N	5	91	4	100	
	%	5,0%	91,0%	4,0%	100,0%	

FUENTE. Cuestionarios de Clima organizacional y Satisfacción laboral

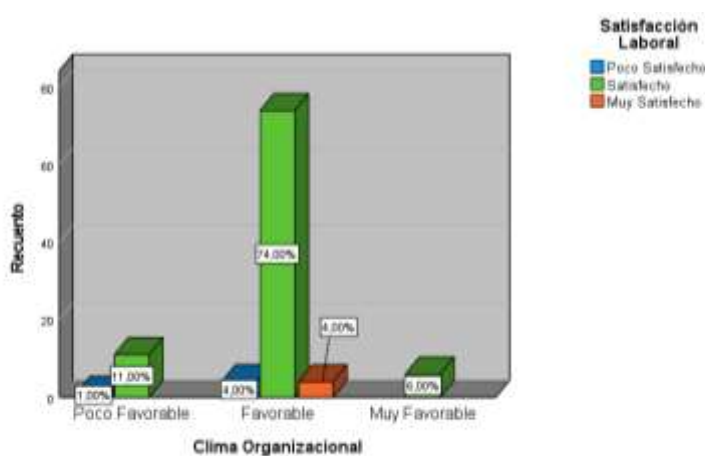


Gráfico 10. Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de salud

Interpretación y comentario

Finalmente, se relaciona el clima organizacional con la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras.

Se registró que en un clima organizacional favorable existen profesionales satisfechos laboralmente con mayor frecuencia (74%). Además, se observa profesionales satisfechos en clima organizacional poco favorable

(11%) y en clima organizacional muy favorable (6%) aunque en menor frecuencia. Mientras que no se observa profesional alguno muy satisfecho laboralmente, ni en clima organizacional poco favorable, ni en clima organizacional muy favorable; tampoco en profesional poco satisfecho en clima organizacional muy favorable.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. EN QUÉ CONSISTE LA SOLUCIÓN DE LO PLANEADO

Consideramos como solución a lo planeado que beneficiará para poder mejorar las áreas de salud, postas médicas e instituciones hospitalarias a nivel local, regional y nacional capacitando a los servidores en planificación estratégica y conociendo los roles de la organización, teniendo en cuenta las recomendaciones y sugerencias de Chiavenato ⁽¹⁴⁾ en su obra sobre Introducción a la teoría general. de la administración por parte del Estado y desarrollado por el Ministerio de Salud.

5.2. SUSTENTACIÓN CONSISTENTE Y COHERENTE DE SU PROPUESTA

La propuesta coherente de la investigación, radica en extraer experiencias vividas durante la pandemia del Coronavirus que se extendió en el mundo y en Huánuco en el periodo comprendido desde el año 2019 al 2022 evidenciando las deficiencias y carencias de los establecimientos de salud por la falta de preparación del personal de salud y penurias coexistidas de conocimiento sobre el flagelo que azotó a la humanidad sin avisos ni anuncios, agravado por carencia de equipos para enfrentar la enfermedad y los contagios como por ejemplo médicos especialistas, instalación de camas USE y de oxígeno para soportar el problema de gran magnitud. Allí, radica la importancia de evaluar el clima organizacional y la satisfacción para identificar las fallas que pueda tener una institución sanitaria y para lograr brindar mejor servicio de calidad a favor de los usuarios.

Los centros de salud durante la pandemia se esforzaron en brindar confianza y la capacidad de poder manejar los casos que se multiplicaron continuamente; implicando la planificación estratégica por parte del Estado, mejor dicho, del Ministerio de Salud en coordinación con la Organización Mundial de la Salud (OMS) para poder mejorar las áreas de salud e

instituciones en el futuro.

5.3. PROPUESTA DE NUEVAS HIPÓTESIS

Los hechos vividos en el Centro de Salud de las Moras Huánuco, servirán para nuevas investigaciones tanto de estudiantes de las ciencias de la salud, como profesionales y servidores públicos de salud que nos permitirá prevenir para neutralizar casos similares al COVID-19 formulando protocolos oportunos, organización institucional con clima laboral competente para futuras prevenciones y evitar contagios y propagación del virus, tanto en el mismo centro de salud como en la población urbana marginal o rural que recibieron atención directa y preventiva de manera oportuna en el Centro de Salud las Moras en Huánuco.

5.4. APORTES CIENTÍFICOS

Cuando tratamos de asuntos científicos, nos referimos a que el diagnóstico, estudio e indagación de la situación problemática debe realizarse observando escrupulosamente el método científico, en la que se desarrolla paso a paso el método y técnicas de manera ordenada y coherente entre la realidad objetiva y la propuesta estratégica para resolver el problema de salud detectado.

En síntesis, el aporte científico, precisa que la satisfacción laboral de los profesionales de salud no se relaciona estadísticamente con el clima organizacional, durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022. ($p = 0,451$), lo cual debe tener en cuenta los médicos, personal de apoyo y auxiliar de los centros de salud, durante la pandemia a nivel local, regional y nacional con un sistema de forma continua, previa planificación estratégica, teniendo actualizado los protocolos por parte del Estado y el Ministerio de Salud; para seguir modernizando la estructura organizacional e impulsando el conocimiento de las políticas laborales con todos los trabajadores; sin evadir las recomendaciones diferenciales entre eficiencia y eficacia, así como del significado de quién es gerente y quién es líder, explicado en los cuadros didácticos contenidos en la sección sobre definiciones conceptuales.

5.5. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS CON LOS ANTECEDENTES Y BIBLIOGRAFÍA REGISTRADA

Nuestra investigación presenta circunstancias y momentos vividos durante la pandemia COVID-19 en los antecedentes explicados según:

Ortiz et al ⁽⁵⁾ en su investigación Preocupaciones y demandas frente a COVID-19: Encuesta al personal de salud. 2020, obtuvieron como resultados, la dimensión percibida con mayor frecuencia como inadecuada fue la de recursos institucionales, seguido de la disponibilidad de equipos de protección y la falta de comunicación institucional clara y uniforme. Revelando como conclusiones que el personal de salud capto atrasos en sus organizaciones respecto de las condiciones necesarias para enfrentar el Covid-19, con diferencias entre subsectores del sistema.

Galvis ⁽⁶⁾ en su investigación El reciente desafío del área de recursos humanos para sostener un buen clima organizacional en época de pandemia, en el área de recursos humanos de la organización para mantener un adecuado clima organizacional utilizaron estrategias adoptadas para mantenerse en el mercado, arribaron a la conclusión demostrable de la organización al ser una unidad conformada por personas y que su evolución depende de los resultados que estos producen, es elemental invertir en el talento humano, preocuparse por el bienestar de ellos y motivarlos a que progresen no solo profesionalmente sino de manera particular e individual.

Bárcenas en su investigación Influencia por la pandemia COVID-19 en el clima organizacional de un laboratorio clínico del municipio de Chinú Córdoba ⁽⁷⁾, dentro de los resultados, analizaron siete dimensiones de las cuales seis dieron consecuencias favorables, por lo contrario, la dimensión de seguridad demostró que hay un alto índice de empleados que experimentaron ansiedad laboral en medio de la crisis sanitaria (semejante a lo ocurrido en las Moras). En las conclusiones la empresa presentó a nivel general un buen manejo del COVID-19 lo que se vio reflejado en los resultados obtenidos.

Chiang et al. en su investigación con variables similares a esta investigación, en colaboradores de una institución de salud estatal obtuvo como

producto de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en casi todas las dimensiones de clima organizacional. Destacando el lazo con los superiores, la presencia en las decisiones y trabajo en general. Sus conclusiones fueron que, dentro de las fortalezas del hospital, destaca la alta motivación, buenas relaciones interpersonales, compromiso con el trabajo y la alta satisfacción laboral. Por el contrario, entre sus debilidades están la falta de reconocimiento, la ausencia de una política de capacitación continua y un entorno físico inadecuado; situación ésta parecida a la realidad observada en el centro de salud de las Moras⁽⁸⁾.

Risco en su investigación Relación entre clima y satisfacción laboral durante el COVID-19 en trabajadores de la IPRESS III EsSalud Virgen de la Puerta - 2020, obtuvo como resultados ⁽⁹⁾, el clima laboral es observado principalmente como regular (76,0%) y la satisfacción laboral como satisfacción (69,2%). Las dimensiones del clima laboral, como realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales son percibidas mayoritariamente como regulares. Sus conclusiones estuvieron indicando que, el clima laboral y sus dimensiones de realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, se armonizan significativamente ($p < 0,001$) con la satisfacción laboral en trabajadores de la IPRESS III EsSalud Virgen de la Puerta – 2020.

Definitivamente, para realizar esta investigación correlacional entre las dos variables estudiadas el tesista para una mejor ilustración se apoyó en Chiavenato quien afirma que la gestión administrativa es un proceso de planificar, estructurar, direccionar y controlar el manejo de los recursos de la institución para cumplir con las metas establecidas ⁽¹⁴⁾. Consideramos que la investigación se fundamente a este enfoque de gestión que trasciende en cómo se desempeña el trabajador dentro de la institución de las Moras. Además, la parte del clima organizacional y la satisfacción laboral vinculados con el funcionamiento de los recursos, dando una respuesta de cómo se va desarrollando la satisfacción del servicio a la población afectada y de cómo va creciendo y consolidando el Centro de Salud de las Moras en Huánuco. Llegando a confirmar la hipótesis negativa en el sentido de que H_0 : No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los

profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.

CONCLUSIONES

Basadas en la hipótesis, objetivos y problemas, se arribó a lo siguiente:

1. La satisfacción laboral no depende del clima organizacional en su dimensión gestión del potencial humano en los profesionales de salud.
2. La satisfacción laboral no se relaciona con el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional en los profesionales de salud.
3. La satisfacción laboral no se relaciona con el clima organizacional en su dimensión cultura organizacional en los profesionales de salud durante pandemia COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.
4. Respecto al grado de conformidad profesional de salud extrínseca concurre un alto porcentaje de pocos satisfechos al 44%; en tanto, en el grado de conformidad intrínseca en un mayor porcentaje poco satisfecho al 39%, concerniente al sueldo, al trato, al ambiente físico, al reconocimiento y la formación profesional lograda durante la pandemia COVID-19 en el C.S. Moras. (tablas 4 y 5; y diapositivas 27 y 28)
5. Los profesionales mayores de 35 años de edad y de sexo femenino perciben con mayor frecuencia un clima organizacional favorable durante la pandemia COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022.
6. Finalmente, concluimos que la satisfacción laboral de los profesionales de salud no se relaciona estadísticamente con el clima organizacional, durante la pandemia COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022. ($p = 0,451$)

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere poder efectuar este estudio de forma continua, con la finalidad de desarrollar un sistema de mejora continua en el centro de trabajo para poder llevar a cabo un entorno laboral positivo.
2. Se recomienda realizar actividades de relaciones interpersonales, charlas motivacionales cada cierto tiempo, con la finalidad de que exista una buena relación entre los trabajadores del centro de salud.
3. Se recomienda que las autoridades del centro sean asesoradas para que puedan desenvolver una táctica de instrucción y aceptación laboral, para que así se pueda mejorar los niveles de rendimiento.
4. Se propone a las autoridades que deben seguir modernizando, su estructura organizacional, impulsando el conocimiento de las políticas laborales con todos los trabajadores, y hacer partícipe dinámico de la misma, para que se comprometan en ella.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Culma B, Londoño D, García Y, Tabares D. La cultura y el clima de las organizaciones en época del confinamiento a causa del COVID-19. CIE [Internet]. 2020 [Consultado el 2020 mayo 10]; 1(9): 45-56. Disponible en:
https://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/CIE/article/view/4085.
2. Verelst F, Kuylen E, Beutels F. Indications for healthcare surge capacity in European countries facing an exponential increase in coronavirus disease (COVID-19) cases. Euro Surveill [Internet]. 2020 [Consultado el 2020 mayo 12].; 25 (13) 2000323. Disponible en: 10.2807/1560-7917.ES.2020.25.13.2000323
3. Pérez R. Los retos del personal de salud ante la pandemia de COVID-19: Pandemonium, precariedad y paranoia [Internet] Madrid: BID; 2020 mayo 18 [Consultado el 2020 agosto 20]. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/salud/es/desafios-personal-salud-coronavirus/>
4. Chinga, L. Terrazas, S. Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red de Salud “Leonor Saavedra – Villa San Luis” 2014. [Tesis para optar el Grado Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud] Lima: Universidad César Vallejo; 2017.
5. Ortiz Z, Antonietti L, Capriati A, Ramos S, Romero M, Mariani J, et al. Preocupaciones y demandas frente a COVID-19: Encuesta al personal de salud. Medicina [Internet]. 2020 [Consultado el 2020 agosto 5]; 80(3):16-24. Disponible en:
<https://www.medicinabuenosaires.com/indices-de-2020/volumen-80-ano-2020-s-3-indice/preocupaciones/>.
6. Galvis M. El nuevo reto del área de recursos humanos para mantener un buen clima organizacional en época de pandemia [Tesis de pregrado para obtener el título profesional de Administradora de Empresas] Cajicá: Universidad Militar Nueva Granada; 2020.

7. Bárcenas I. Influencia de la pandemia por COVID-19 en el clima organizacional de un laboratorio clínico del municipio de Chinú Córdoba [Trabajo de investigación para obtener el título profesional de Administradora en Salud]. Sahaún: Universidad de Córdoba; 2020.
8. Chiang M, Salazar C, Núñez A. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un Establecimiento de Salud Estatal: Hospital Tipo I. *Theoria*.2007 Ene; 16(2): 61-76.
9. Risco J. Relación del clima organizacional y satisfacción laboral durante elCOVID-19 en trabajadores de la IPRESS III ESSALUD Virgen de la Puerta-2020 [Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión de los servicios de salud] Trujillo: Universidad César Vallejo; 2020.
10. Nina Quispe M. Clima organizacional y Satisfacción laboral en el Centro de Salud Mórrope – Junio [Tesis para obtener el grado académico de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2020.
11. Chuquilin L, Soto M. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el establecimiento de salud Pachacútec – Cajamarca 2018 [Tesis para optar el grado académico de maestra en Gestión Publica] Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2018.
12. Ortiz I. El Clima Organizacional y La Satisfacción Laboral de los Profesionales de Salud durante la Pandemia COVID-19 en el C.S. Tambillo - Huánuco 2021 [Tesis para optar el grado académico de maestra en Gerencias en el servicio de la salud] Huánuco: Universidad Privada de Huánuco; 2022.
13. Pérez J. Comportamiento Organizacional en la Pandemia COVID-19, de la Botica 24 Horas EIR. Huánuco, 2020 [Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración] Lima: Universidad César Vallejo; 2020.
14. Chiavenato Idalberto. Introducción a la teoría general. de la administración. Séptima edición, 1999. Disponible en:

[https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

15. Cristina Ortega ¿Qué es el clima organizacional? Características e importancia. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
16. Inés de Azkue Clima Organizacional 3 septiembre, 2016 Disponible en: <https://humanidades.com/clima-organizacional/>
17. Gan F, Triginé J. Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones. [Internet]. España: Editorial Diaz de Santos S.A; 2006. [Consultado 15 junio del 2020]. Disponible en: https://issuu.com/nilmary0/docs/manual_de_instrumentos_de_gestin_
18. Brancato B, Juri F. 2011 ¿Puede influir el clima laboral en la productividad? [Trabajo de investigación] Mendoza: Universidad Nacional del Cuyo;
19. Perú. Ministerio de Salud. Dirección de Calidad en Salud. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. Resolución Ministerial N°468-2011/MINSA (2012 enero).
20. Sandoval M. Concepto y dimensiones del clima organizacional: Hitos de Ciencias Econom. Administ. [Internet]. 2004 [Consultado: 2021 enero 04];10(27): 78-82. Disponible en: <https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>
21. Escuela Europea de Dirección y Empresa. Eficacia y Eficiencia: Principales diferencias [Internet] [Consultado: 2021 sep 18]. Disponible en: <https://www.eude.es/blog/eficiencia-eficacia-diferencias/>
22. Quintero L. Metodología [Internet] [Consultado: 2021 sep 18]. Disponible en: <https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/edublog/cprofesnortedet en 77 erife/wp-content/uploads/sites/4/2015/10/Metodologias.pdf>
23. Vargas L. Sobre el concepto de percepción. Alteridades. 1994; 4(8): 47-

24. Ruiz-Bravo Alfonso, Jiménez-Valera María. SARS-CoV-2 y pandemia de síndrome respiratorio agudo (COVID-19). *Ars Pharm* [Internet]. 2020 Jun [citado 2024 Mar 08] 61(2): 63-79. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2340-98942020000200001&lng=es. Epub 20-Jul-2020. <https://dx.doi.org/10.30827/ars.v61i2.15177>.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Zevallos Z. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de salud en la Pandemia Covid-19. Centro de Salud Moras - Huánuco. 2022 [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2024 [Consultado]. Disponible en: <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: RELACION ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS COLABORADORES DE SALUD EN LA PANDEMIA COVID-19. CENTRO DE SALUD MORAS - HUÁNUCO. 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INS. EVAL
<u>Problema General:</u> ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022? <u>Problemas Específicos:</u> PE. 01. ¿Cuál es la dependencia entre la gestión del potencial humano y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el	<u>Objetivo General:</u> Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022. <u>Objetivos Específicos:</u> OE. 01. Identificar la dependencia entre la gestión del potencial humano y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el	<u>Hipótesis General</u> Ha: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022. Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022. <u>Hipótesis específicas</u> HE. 01: No Existe dependencia directa y significativa entre la gestión del potencial humano y la satisfacción laboral de los	V.D. Satisfacción laboral	Satisfacción intrínseca Satisfacción extrínseca	Percepción Laboral Oportunidades Autonomía Apoyo laboral Salario Participación Trato Ámbito físico Supervisión Reconocimiento y formación Logros	Guía de observación Entrevista/ Cuestionario

salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras? PE. 02. ¿Cuál es la correlación entre el diseño organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras? PE. 03. ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras? PE. 04. ¿Cuál es la categoría de clima organizacional según edad y sexo de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras? PE. 05. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según edad y sexo de los	COVID-19 en el C.S. Moras. OE. 02. Determinar la correlación entre el diseño organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras OE. 03. Describir la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras - Huánuco 2022. OE. 04. Determinar la categoría del clima organizacional según edad y sexo de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Mora. OE. 05. Determinar el nivel de satisfacción laboral según edad y sexo de los profesionales de salud durante el	profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Mora. HE. 02: No Existe correlación directa y significativa entre el diseño organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras. HE. 03: No Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras. HE. 04: No Existe un clima organizacional favorable percibido según la edad y sexo de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras. HE. 05: No Existe un alto nivel de satisfacción laboral según edad y sexo de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras. HE. 06: Respecto al grado de conformidad profesional de salud <u>extrínseca</u> concurre un alto porcentaje de pocos satisfechos al 44%; en tanto, en el grado de conformidad <u>intrínseca</u> en un mayor	Gestión del potencial humano, Diseño Organizacional. Cultura Organizacional	Liderazgo Innovación Recompensa Confort Estructura Toma de decisiones Comunicación organizacional Remuneración Conflicto cooperación Motivación Identidad
---	--	---	--	--

profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras?	COVID-19 en el C.S. Moras.	porcentaje poco satisfecho al 39% durante la pandemia COVID-19 en el C.S. Moras. (comprendido en los cuadros 4 y 5 Diapositiva 27 y 28)
PE. 06. ¿Cuál es el grado de conformidad intrínseca y extrínseca de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras?	OE. 06. Determinar el grado de conformidad intrínseca y extrínseca de los profesionales de salud durante el COVID-19 en el C.S. Moras.	



ANEXO 2

INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE POSGRADO

Objetivo. - Identificar las características de la organización y su clima organizacional para intervenir

Instrucciones. - Las respuestas servirán para la mejora de la gestión asistencial del C.S. en las variables y evaluar el clima organizacional en la pandemia COVID-19.

donde labora.

Al responder considere lo siguiente:

Responda de manera sincera considerando lo que frecuentemente sucede en su organización.

Recuerde marcar con una sola opción por cada ítem utilizando la escala que mejor valore su respuesta.
N= Nunca **AV= A Veces** **F= Frecuentemente** **S= Siempre**

I.- CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL DE SALUD

EDAD EN AÑOS a) 25 – 35 b) > de 35	SEXO: a) Femenino b) Masculino	CARGO QUE OCUPA:
---	---	-------------------------

DIMENSIONES – INDICADORES	N	AV	F	S
GESTIÓN POTENCIAL HUMANO:				
LIDERAZGO				
1) Mi jefe está disponible cuando se lo requiere.	1	2	3	4
2) Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el crecimiento de la organización.	1	2	3	4
INNOVACIÓN				
3) La innovación es característica de nuestra organización.	1	2	3	4
4) Mis compañeros de trabajo toman Iniciativas para la solución de problemas.	1	2	3	4
5) Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	1	2	3	4
6) Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	1	2	3	4

RECOMPENSA				
7) Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	1	2	3	4
8) Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	1	2	3	4
9) Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	1	2	3	4
10) En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente.	1	2	3	4
11) La limpieza de los ambientes es adecuada.	1	2	3	4
DISEÑO ORGANIZACIONAL:				
ESTRUCTURA				
12) Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	2	3	4
13) Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mí.	1	2	3	4
TOMA DE DECISIONES				
14) Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	1	2	3	4
15) En mi organización participo en la toma de decisiones.	1	2	3	4
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL				
16) Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	1	2	3	4
17) Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mí.	1	2	3	4
18) Presto atención a los comunicados.	1	2	3	4
REMUNERACIÓN				
19) Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	1	2	3	4
20) Mi salario y beneficios son razonables.	1	2	3	4
CULTURA ORGANIZACIONAL:				
CONFLICTO Y COOPERACIÓN				
21) Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	1	2	3	4
22) Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	1	2	3	4
MOTIVACIÓN				
23) Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	1	2	3	4

24) Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	1	2	3	4
25) Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral.	1	2	3	4
IDENTIDAD				
26) Estoy comprometido con mi organización de salud.	1	2	3	4
27) Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	1	2	3	4
28) Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	1	2	3	4
TOTAL				

FUENTE. _ Instrumento tomado de “Relación entre el clima organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de salud CS. Moras Huánuco.

PARÁMETROS DE EVALUACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

POCO FAVORABLE	FAVORABLE	MUY FAVORABLE

CLIMA ORGANIZACIONAL:

Poco favorable Favorable Muy favo



ANEXO 3

CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE POSGRADO

Objetivo. - Identificar las características del personal de salud que pueden intervenir

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

Instrucciones. - Las respuestas servirán para la mejora de la gestión asistencial del C.S. en las variables y evaluar el clima organizacional en la pandemia COVID-19.

donde labora.

Al responder considere lo siguiente:

Responda de manera sincera considerando lo que frecuentemente sucede en su organización.

Recuerde marcar con una sola opción por cada ítem utilizando la escala que mejor valore su respuesta.

DIMENSIONES – INDICADORES	RESPUESTAS			
	N	AV	F	S
GRADO DE CONFORMIDAD EXTRINSECO:				
SATISFACCION POR EL SALARIO				
1) Considero que me pagan una suma justa por el trabajo que hago.	1	2	3	4
2) Considero que mi sueldo es proporcional a mi preparación profesional.	1	2	3	4
3) Se me retribuye económicamente o en horas de trabajo, el tiempo extra que laboro.	1	2	3	4
4) Recibo un bono extra por trabajar en un área específica.	1	2	3	4
PARTICIPACION EN LAS DECISIONES				
5) Se toma en cuenta mis sugerencias para mejora del servicio.	1	2	3	4
6) Participo en las decisiones relativas a la empresa.	1	2	3	4
7) Participo en las decisiones de mi departamento o sección.	1	2	3	4
TRATO DE LA INSTITUCION				
8) Recibo trato cordial en mi trabajo.	1	2	3	4
9) Recibo trato igualitario y justo en mi trabajo.	1	2	3	4
SATISFACCION POR EL AMBNITO FISICO				

10) Existe amplitud en el área donde trabajo.	1	2	3	4
11) La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores.	1	2	3	4
12) El ambiente donde trabajo es confortable, iluminado y ventilado.	1	2	3	4
13) Existe vías de evacuación y señalización para desastres.	1	2	3	4
14) Cuento con equipo de bioseguridad personal.	1	2	3	4
SATISFACCION CON LA SUPERVISION				
15) Cuando me supervisan refuerzan mis habilidades y destrezas	1	2	3	4
16) La autoridad del supervisor(a) es horizontal	1	2	3	4
17) Existe supervisión frecuente	1	2	3	4
SATISFACCION DE FORMACION Y RECONOCIMIENTO				
18) Si hago bien mi trabajo soy promovido.	1	2	3	4
19) Si tengo dificultades en mi trabajo soy capacitado.	1	2	3	4
20) Cuando realizo un buen trabajo recibo reconocimiento de mis jefes.	1	2	3	4
21) Se reconoce mi formación profesional dentro y fuera del servicio.	1	2	3	4
SATISFACCION POR LOGROS SINDICALES				
22) El conjunto de beneficios laborales que tenemos es equitativo.	1	2	3	4
23) Estoy de acuerdo con los convenios y beneficios laborales logrados.	1	2	3	4
GRADO DE CONFORMIDAD INTRINSECO:				
SATISFACCION POR TENER TRABAJO				
24) Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	1	2	3	4
25) Mi trabajo me supone un reto estimulante cada día.	1	2	3	4
26) Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	1	2	3	4
27) Considero mi trabajo como una fuente de realización personal.	1	2	3	4
28) Estoy de acuerdo con mi horario de trabajo.	1	2	3	4
OPORTUNIDAD DE DESTACAR EN EL TRABAJO				
29) Se me designan cargos importantes en ciertas actividades.	1	2	3	4
30) Se me permite demostrar habilidades y conocimientos para los que estoy capacitado(a).	1	2	3	4

OPORTUNIDAD DE HACER LO QUE LE GUSTA				
31) Puedo decidir de forma autónoma aspectos relativos a mi trabajo.	1	2	3	4
APOYO A LOS OBJETIVOS Y METAS A ALCANZAR				
32) Recibo apoyo para los objetivos, metas y tasas de producción que debo alcanzar.	1	2	3	4
TOTAL				

PARÁMETROS DE EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL

POCO SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO

SATISFACCIÓN LABORAL:

Poco satisfecho ☐ Satisfecho ☐ Muy satisfecho ☐

ANEXO 4

VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTOS

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: VASQUEZ MENDOZA DANILO ALFREDO
 Institución donde labora: UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
 Instrumento motivo de evaluación: CUSTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y Satisfacción laboral
 Autor del instrumento: RAHED ELI ZAVALLA LIMA
 Aspecto de validación: DOS INSTRUMENTOS

CRITERIOS		Muy deficiente 0-5	Deficiente 6-24	Bajo 25-40	Regular 41-60	Bueno 61-84	Muy bueno 85-100	TP
Claridad	Formulado con lenguaje apropiado							
Objetividad	Expresado en conductos observables							
Actualidad	Adecuado al avance de ciencia y tecnología							
Organización	Organizado en forma lógica							
Suficiencia	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos							
Intencionalidad	Adecuado para valorar la inteligencia emocional							
Consistencia	Basado en aspectos teórico científico							
Coherencia	Entre las variables indicadores e ítems							
Metodología	Responde al propósito de estudio							
Pertinencia	Inventario aplicable							
TOTAL								

OPINION DE APLICABILIDAD: Se puede aplicar

PROMEDIO DE VALORACIÓN: _____

FECHA: 23/10/23

GRADO ACADEMICO	<u>MAESTRO</u>
MENCION	<u>ODONTOESTOMATOLOGIA</u>
DNI	<u>40343377</u>


 Mg. Danilo A. Vasquez Mendoza
 CIRUJANO DENTISTA
 C.O.P. 27385

FIRMA DEL EXPERTO

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado e Título	Institución
VASQUEZ MENDOZA, DANILO ALFREDO DNI 40343377	CIRUJANO DENTISTA Fecha de diploma: 26/08/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO PERU
VASQUEZ MENDOZA, DANILO ALFREDO DNI 40343377	LICENCIADO EN SOCIOLOGIA Fecha de diploma: 22/12/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU
VASQUEZ MENDOZA, DANILO ALFREDO DNI 40343377	BACHILLER EN SOCIOLOGIA Fecha de diploma: 07/07/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU
VASQUEZ MENDOZA, DANILO ALFREDO DNI 40343377	BACHILLER EN ODONTOLOGIA Fecha de diploma: 26/07/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO PERU
VASQUEZ MENDOZA, DANILO ALFREDO DNI 40343377	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCION EN ODONTOESTOMATOLOGIA Fecha de diploma: 30/04/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO PERU

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto ROJAS SARCO RICARDO ALBERTO
 Institución donde labora UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
 Instrumento motivo de evaluación CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y Satisfacción laboral
 Autor del instrumento FABIAN C. GARCIA Lopez
 Aspecto de validación De los instrumentos

CRITERIOS		Muy deficiente	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy bueno	TP
		0-5	6-24	25-40	41-60	61-84	85-100	
Claridad	Formulado con lenguaje apropiado							
Objetividad	Expresado en conductos observables							
Actualidad	Adecuado al avance de ciencia y tecnología							
Organización	Organizado en forma lógica							
Suficiencia	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos							
Intencionalidad	Adecuado para valorar la inteligencia emocional							
Consistencia	Basado en aspectos teórico científico							
Coherencia	Entre las variables indicadores e ítems							
Metodología	Responde al propósito de estudio							
Pertinencia	Inventario aplicable							
TOTAL								

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se Pudo Aplicar

PROMEDIO DE VALORACIÓN: _____

FECHA: 25/10/2017

GRADO ACADÉMICO	<u>MAESTRO</u>
MENTION	<u>SALUD PUBLICA Y DOCENCIA UNIVERSITARIA</u>
DNI	<u>43723691</u>

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
 P.A. ODONTOLOGIA

 FIRMA DEL EXPERTO
 Mg. Ricardo A. Rojas Sarco
 ODONTÓLOGO

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
ROJAS SARCO, RICARDO ALBERTO DNI 43723691	CIRUJANO DENTISTA Fecha de diploma: 26/08/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO PERU
ROJAS SARCO, RICARDO ALBERTO DNI 43723691	BACHILLER EN ODONTOLOGIA Fecha de diploma: 25/07/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO PERU
ROJAS SARCO, RICARDO ALBERTO DNI 43723691	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCION EN: SALUD PUBLICA Y DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 27/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/04/2014 Fecha egreso: 15/11/2017	UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO PERU

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto HUAYTA NATIVIDAD VICTOR MANUEL
 Institución donde labora UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO - CENTRO DE SALUD LAS MORAS
 Instrumento motivo de evaluación CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
 Autor del instrumento RONALD ELI GALVAÑAN LÓPEZ
 Aspecto de validación DOS INSTRUMENTOS

CRITERIOS		Muy deficiente	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy bueno	TP
		0-5	6-24	25-40	41-60	61-84	85-100	
Claridad	Formulado con lenguaje apropiado							
Objetividad	Expresado en conductos observables							
Actualidad	Adecuado al avance de ciencia y tecnología							
Organización	Organizado en forma lógica							
Suficiencia	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos							
Intencionalidad	Adecuado para valorar la inteligencia emocional							
Consistencia	Basado en aspectos teórico científico							
Coherencia	Entre las variables indicadores e ítems							
Metodología	Responde al propósito de estudio							
Pertinencia	Inventario aplicable							
TOTAL								

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SE PUEDE APLICAR

PROMEDIO DE VALORACIÓN: _____

FECHA: 25/10/27

GRADO ACADÉMICO	MAESTRO
MENCION	ODONTOESTOMATOLOGÍA
DNI	42137866

Mg. Victor Manuel Huayta Natividad
 CIRUJANO DENTISTA
 C.O.P. 26725

FIRMA DEL EXPERTO

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
HUAYTA NATIVIDAD, VICTOR MANUEL DNI 42137866	CIRUJANO DENTISTA Fecha de diploma: 19/04/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU
HUAYTA NATIVIDAD, VICTOR MANUEL DNI 42137866	BACHILLER EN ODONTOLOGIA Fecha de diploma: 02/07/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU
HUAYTA NATIVIDAD, VICTOR MANUEL DNI 42137866	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD, CON MENCION EN ODONTOESTOMATOLOGIA Fecha de diploma: 27/05/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/08/2018 Fecha egreso: 14/12/2019	UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO PERU

ANEXO 5

RESOLUCIÓN DESIGNANDO A ASESORA DE TESIS

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Resolución N° 431-2023-D-EPG-UDH

Huánuco, 18 de setiembre de 2023

Visto, el Oficio N° 147-2023-JUPG-DyMCS-FCS-UDH, de fecha 14 de setiembre de 2023, presentado por la Jefe de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud Dra. Juana Irma Palacios Zevallos, quien solicita Designación de Asesor a petición del graduando ZEVALLOS LOPEZ, Zamed Elí de la Maestría en Ciencias de la Salud con mención en Gerencia en Servicios de Salud.

CONSIDERANDO:

Que, el recurrente viene desarrollando su proyecto de tesis para lo cual solicita la designación de asesor de tesis;

Que, el recurrente solicita la designación de asesor, proponiendo a la Dra. Juana Irma PALACIOS ZEVALLOS, como Asesora de Tesis, en concordancia con el Art. 22º del Reglamento General de Grados de Maestría y Doctorado;

Que, adjunta para su trámite comprobante de pago de fecha 12/09/2023, por asesoría de tesis y derecho de trámite; y,

Estando a las atribuciones conferidas a cargo del Director de la Escuela de Posgrado de la Universidad de Huánuco, con cargo a dar cuenta al Consejo Directivo,

SE RESUELVE:

Artículo Único. - Designar a la Dra. Juana Irma PALACIOS ZEVALLOS; como Asesora de Tesis del graduando ZEVALLOS LOPEZ, Zamed Elí, de la Maestría en Ciencias de la Salud con mención en Gerencia en Servicios de Salud.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Distribución: Rectorado/Vicerrectorado/UPGCE/OMR/Asesor/Interesada/File Personal/Archivo.

VDC/laba

RECIBO DE HONORARIOS



PAGO DE SERVICIOS

OPERACIÓN

Fecha

12 septiembre 2023

Hora

08:27 h

Importe pagado

S/ 503.00

Tipo de operación

Pagar servicio

Nombre del servicio

Universidad De Huanuco-Huanuco

Titular

Zevallos Lopez Zamed Eli

ORIGEN

Cuenta de origen

•8441

RECIBOS

Documento

9488186 DESIGNACION DE DOCENTE

ASESOR

RESOLUCIÓN APROBANDO PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
Escuela de Posgrado

RESOLUCIÓN Nº 598-2023-D-EPG-UDH
Huánuco, 23 de noviembre de 2023

Visto, el Oficio Nº 215-2023-JUPG-DyMCS-FCS-UDH, de fecha 22 de noviembre de 2023, presentado por la Jefe de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, Dra. Juana Irma Palacios Zevallos, quien solicita aprobación de proyecto de investigación a petición del graduando **Zamed Eli Zevallos Lopez**, de la Maestría en Ciencias de la Salud con mención en Gerencia en Servicios de Salud.

CONSIDERANDO:

Que, el graduado desarrolló su proyecto de investigación intitulado **"RELACION ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS COLABORADORES DE SALUD EN LA PANDEMIA COVID-19. CENTRO DE SALUD MORAS -HUÁNUCO. 2022"**, para la revisión correspondiente;

Que, con Informe S/N-2023-JIPZ-EPG-UDH, de fecha 05/10/2023, la Dra. Juana Irma Palacios Zevallos, en calidad de asesora de tesis, aprueba el proyecto de investigación presentado por el graduando;

Que, con el Informe S/N de fecha 17/11/2023, Informe S/N, de fecha 20/11/2023, e Informe S/N, de fecha 20/11/2023; presentados por los miembros del jurado revisor Dra. Marisol Rossana Ortega Buitrón, Mg. Phaemyn Baudilio Ibazeta Rodríguez y Mg. Luz Idalia Angulo Quispe, respectivamente; opinan favorablemente para la aprobación del proyecto de investigación, con la inscripción correspondiente; y

Estando a las atribuciones conferidas al Director de la Escuela de Posgrado de la Universidad de Huánuco, con cargo de dar cuenta al Consejo Directivo,

SE RESUELVE:

Artículo Único. - **Aprobar**, el proyecto de investigación intitulado **"RELACION ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS COLABORADORES DE SALUD EN LA PANDEMIA COVID-19. CENTRO DE SALUD MORAS -HUÁNUCO. 2022"**, del graduando, **Zamed Eli Zevallos Lopez**, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gerencia en Servicios de Salud, en la Escuela de Posgrado de la Universidad de Huánuco, debiendo inscribirse en el Libro de Proyectos de Investigación correspondiente.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Venancio Víctor Domínguez Condezo
Director EPG



Mg. Maximiliano Cruz Quispe
SECRETARIO DOCENTE

Distribución: Rectorado/Vicerectorado/UPGCS/DMR/Interesado/Financiamiento/Archivos.
VDC/mlp.

ANEXO 6

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)

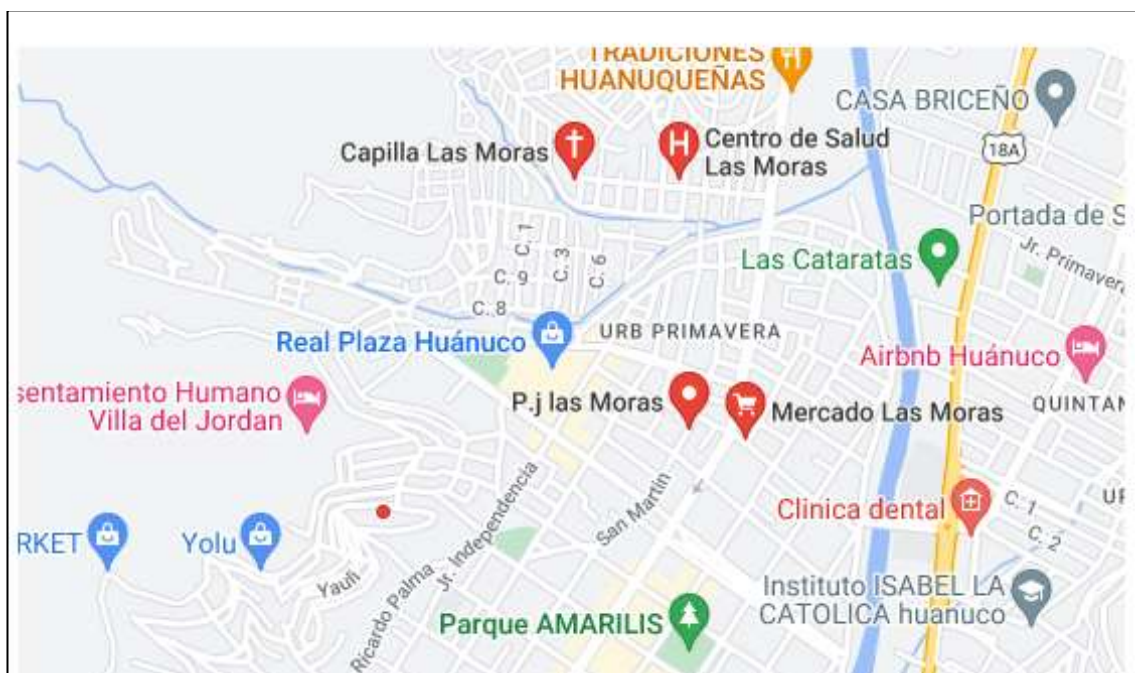
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
VARIABLE DEPENDIENTE							
SATISFACCIÓN LABORAL (Y)	Es grado de conformidad de la persona respecto a su entorno laboral. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc.	Grado de conformidad intrínseca	• Percepción laboral • Oportunidades • Autonomía • Apoyo laboral	• Poco satisfecho • Satisfecho • Muy satisfecho	Cualitativo	Ordinal	Entrevista / Cuestionario
		Grado de conformidad extrínseca	• Salario • Participación • Trato • Ámbito físico • Supervisión • Reconocimiento y formación • Logros	• Poco satisfecho • Satisfecho • Muy satisfecho	Cualitativo	Ordinal	Entrevista / Cuestionario
VARIABLE INDEPENDIENTE							

CLIMA ORGANIZACIONAL (X)	Secuela fundamental para la empresa es el indicador más preciso que demuestra los niveles que se tienen en la organización en cuanto a relaciones laborales. Cuando es positivo, genera beneficios para los empleados como para la organización, mientras que cuando es negativo conduce a pérdidas, gastos, conflictos y demás situaciones adversas que pueden llevar a la organización a la quiebra.	Gestión del potencial humano	• Liderazgo • Innovación • Recompensa • Confort	• Poco favorable • Favorable • Muy favorable	Cualitativo	Ordinal	Entrevista / Cuestionario
		Diseño organizacional	• Estructura • Toma de decisiones - Comunicación organizacional • Remuneración	• Poco favorable • Favorable • Muy favorable	Cualitativo	Ordinal	Entrevista / Cuestionario
		Cultura organizacional	• Conflicto • Cooperación • Motivación • Identidad	• Poco favorable • Favorable • Muy favorable	Cualitativo	Ordinal	Entrevista / Cuestionario
		VARIABLE INTERVINIENTES (Z)					
EDAD	Tiempo que transcurre desde el nacimiento hasta el momento final.	DNI	Años	• 25 – 35 • 35 a más	Cuantitativo	Discreta Intervalo	Entrevista / Cuestionario

SEXO	Características biológicas, físicas, fisiológicas y anatómicas que definen a los seres humanos como hombre o mujer.	DNI	Femenino Masculino	• Si • No	Cualitativa	Nominal Dicotómica	Entrevista / Cuestionario
-------------	---	------------	-----------------------	--	-------------	-----------------------	------------------------------

ANEXO 7

PANEL FOTOGRÁFICO DEL CENTRO DE SALUD LAS MORAS Y SU JURISDICCIÓN EN LA ÉPOCA DEL COVID-19



Ubicación del Poblado y Centro de Salud de las Moras en el Google Maps



Asentamiento Humano Jerusalén comprensión del Centro de Salud las Moras.



Vista panorámica del Poblado de las Moras en el Distrito de Huánuco

El Centro de Salud de las Moras, atravesó y atendió activamente durante la Pandemia por **Covid-19** a personas que llegaron con este patógeno, poniendo en peligro a los médicos y servidores del centro de salud; provocando situaciones de estrés que incide en la calidad de vida profesional dentro de su entorno y el clima laboral en general. Los efectos que tuvo la Pandemia por Covid-19 en este sector de salud relacionados con la seguridad tales como

desarrollo profesional; jornada laboral; medidas protocolarias y empatía, concluyeron con planteamiento de estrategias de solución vinculadas a la optimización del protocolo de bioseguridad a través de talleres relacionados con actividades de integración y el mejoramiento de métodos y horarios de trabajo.

Este primer nivel de atención de salud (PNAS) contó con servicios básicos como:

Vacunación de esquema regular para niños y adultos.

Control natal.

Salud sexual reproductiva.

Nutrición.

Odontoestomatología

Prevención de enfermedades como hepatitis, VIH, tuberculosis, etc.

Los resultados indican que el desempeño del personal es incompleto, debido a que el talento humano no cuenta con la infraestructura, los medios, materiales y herramienta de manera oportuna para realizar sus labores, por lo que las tareas asignadas no pueden llevarse a cabo de manera vigorosa y eficaz. De igual forma se encontró que, el adiestramiento que reciben es insuficiente para hacer las actividades asignadas y plasmar el ascenso dentro de la organización de salud.

Nuevo Perú Huánuco
Cerros de las Moras,
o
Róndos
24oct20
Zamed Zevallos
López





CERRO APARICIO POMARES PARTE SUPERIOR: PARAMÉDICOS DEDICADOS A DETECTAR, PREVENIR Y ACTUAR LLEVANDO MEDICAMENTO A PACIENTES COVID-19 EN LAS ZONAS DE HUÁNUCO- PERU 5SET20, ENTRE ELLOS EL TESISTA ZAMED ELÍ ZEVALLOS LÓPEZ, EL 2do. Empezando del lado izquierdo de la pantalla.

