



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Clima organizacional y la Satisfacción laboral del personal del  
área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de  
Trujillo, 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Uceda Pérez, Cristian Ganpiero (ORCID: 0000-0002-8131-900X)

**ASESOR:**

Dr. Terrones Mareros, Mario Andrés (ORCID: 0000-0001-7841-9977)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

TRUJILLO – PERÚ

2021

## Dedicatoria

A Dios, a mi esposa e hijos, a mis padres, quienes con su apoyo me impulsaron a salir adelante con honestidad y valores.

Cristian Uceda Pérez

## **Agradecimiento**

A todos mis compañeros de trabajo a por el apoyo brindado durante la elaboración y desarrollo de la investigación.

A mi asesor Dr. Terrones Mareros, Mario Andrés por guiarme en todo el proceso y desarrollo de la investigación.

A mi familia, padres y he por el apoyo y por creer en mi pese a las adversidades que se me presentaron en la vida.

Cristian Uceda Pérez.

## Índice de Contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos .....	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen .....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3.1. Variables Correlacionales.....	15
3.3. Población, Muestra, Muestreo, criterios de selección, unidad de análisis. ....	16
3.4.1. Población:.....	16
3.4.2. Muestra:.....	16
3.4.3. Muestreo:.....	16
3.4.4. Unidad de análisis: .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5.1. Técnica.....	17
3.5.2. Instrumento de recolección de datos:.....	17
3.5.3. Validación y confiabilidad de datos.....	18
3.5.4. Procedimiento.....	19
3.5. Método de análisis de datos .....	19
3.6. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES .....	32
Referencias .....	33
Anexos.....	41
ANEXO 1 .....	42
ANEXO 2.....	43
ANEXO 3.....	47
ANEXO 4.....	49

## Índice de Tablas

- Tabla 1 Prueba de normalidad Shapiro Wilk aplicada a las puntuaciones de las variables y dimensiones del clima organizacional y satisfacción laboral
- Tabla 2 Prueba de correlación entre Clima organizacional con Satisfacción laboral del personal que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo
- Tabla 3 Nivel de Clima organizacional del personal que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo
- Tabla 4 Nivel de Satisfacción laboral del personal que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo
- Tabla 5 Prueba de correlación entre dimensión Potencial humano del Clima organizacional con Satisfacción laboral del personal que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo
- Tabla 6 Prueba de correlación entre dimensión Diseño organizacional del Clima organizacional con Satisfacción laboral del personal que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo
- Tabla 7 Prueba de correlación entre dimensión Cultura organizacional del Clima organizacional con Satisfacción Laboral del personal que labora en el área covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo de determinar la relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral del personal de salud que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2021; La investigación es de tipo Aplicativo, no experimental, descriptivo correlacional de diseño transversal; La muestra se realizó a 20 profesionales asistenciales de salud; Se aplicaron cuestionarios elaborados y validados por el ministerio de salud en Clima organizacional y Satisfacción laboral; Se evidencio el nivel de significancia es  $0,00 < 0,050$ , que determino que existe evidencia significativa que las dos variables están relacionadas y con respecto al grado de correlación mediante la prueba estadística Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,718, que indica que existe correlación positiva alta, que permite sostener que al mejorar el clima organizacional mejora la satisfacción laboral o viceversa. Así mismo se evidencio que el Clima organizacional en el Hospital Docente de Trujillo fue calificado por el personal de salud en el nivel por mejorar 85% (17), a la vez existe un 15% (3) que lo califica como poco saludable y en la Satisfacción Laboral fue calificado como Poco satisfecho con un 80 % (16) y totalmente satisfecho 20% (4); con respecto al Potencial humano como dimensión del Clima organizacional la prueba estadística Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,350, que indica que existe correlación positiva baja. Se concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2021.

**Palabras clave:** Clima Organizacional; Satisfacción Laboral; Covid.

## Abstract

The present research work aims to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of health personnel working in the emergency Covid area of the Trujillo Regional Teaching Hospital, 2021; The research is of the Applicative, non-experimental, descriptive correlational type of cross-sectional design; The sample consisted of 20 healthcare professionals; Questionnaires prepared and validated by the Ministry of Health on Organizational Climate and Job Satisfaction were applied; The level of significance was evidenced to be  $0.00 < 0.050$ , which determined that there is significant evidence that the two variables are related and with respect to the degree of correlation using the Spearman's Rho statistical test, the coefficient of 0.718 was obtained, which indicates that there is High positive correlation, which allows us to maintain that improving the organizational climate improves job satisfaction or vice versa. Likewise, it was evidenced that the organizational climate in the Trujillo Teaching Hospital was rated by health personnel at the level to improve 85% (17), at the same time there is 15% (3) who rate it as unhealthy and in Job Satisfaction was rated as Not very satisfied with 80% (16) and totally satisfied 20% (4); Regarding Human Potential as a dimension of organizational climate, the Spearman Rho statistical test was obtained with a coefficient of 0.350, which indicates that there is a low positive correlation. It is concluded that there is a significant relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the health personnel working in the emergency Covid area of the Trujillo Regional Teaching Hospital, 2021.

**Keywords:** Organizational Climate; Work satisfaction; Covid.

## I. INTRODUCCIÓN.

Con el transcurrir de los años, las distintas organizaciones han evolucionado en distintos aspectos concernientes a sus estrategias y estructuras organizacionales, poniendo énfasis en valorar el recurso humano, considerándolos, como el eje principal en el funcionamiento institucional, destacando su importancia, Valia, en el espacio donde se desarrollen. (Hogdetts y Altman, Mexico,1985, p.505). En este sentido, los organismos conforman una serie de o estrategias importantes, con la intención de poder desarrolla dentro de la empresa un clima o ambiente de trabajo idóneo siendo esto un componente importante en la mejora de procesos organizacionales dentro de las instituciones, más aún en el hospital que una organización que brindar servicios de salud intramuro a los distintos usuarios que necesitan el servicio que oferta, de calidad, (Elgegren, Peru,2015)

Se reconoce que “El factor humano es indefectible para un adecuado crecimiento organizacional y es necesario la implementación de mecanismos que permitan evaluar y analizar periódicamente el clima organizacional donde vienen desempeñando” (Ministerio de la salud, Peru-2011, p.14), además otros autores inciden en la importancia que tiene la evaluación de la percepción de los trabajadores de salud, evidenciándose un crecimiento importante en la misión que tienen en el sector salud, con el objetivo de lograr la calidad en la atención que se ofrece a los usuarios. (Robles, España,2005, p.128). Sobre este argumento distintos investigadores consideran que el clima organizacional en los nosocomios del sector en mención, permitiendo diseñar estrategias en bienestar, volviendo sostenible la calidad en la atención que realiza el personal de salud, enmarcado en una estrategia de mejora continua. (Chinga y Terrazas, Peru,2017). Ante estas circunstancias que vivimos, distintas organizaciones se encuentran expuestas ante esta pandemia del COVID-19, y esto viene afectando directamente a la economía a nivel mundial. (Valero, et al. Ecuador, 2020).

A nivel **Mundial** existe 152 millones de casos, siendo Estados Unidos con 32.4 millones de casos, seguido de la India (19.6 millones) y de Brasil (14.7 millones), en **Latino América** el primer caso de covid-19 se presentó en Brasil y la primera

perdida humana en Argentina y Brasil ocupa el primer lugar en casos registrados de COVID-19, seguido por Argentina (2.99 millones), Colombia (2.88) y Perú (1.8 millones). A nivel **Local**, Lima tiene la mayor cantidad de casos con (829 mil), seguida de Arequipa (152 mil), Callao (91,697), Piura (70,571) y la Libertad (66.195). y los distritos más afectados son Trujillo (23.383), seguido por La Esperanza (10.904) Víctor Larco Herrera (4.426), Laredo (3.852), etc. (Centro de Ciencia e Ingeniería de Sistemas de la Universidad Johns Hopkins, EE. UU-2021). Como estamos al tanto de la aparición de una nueva enfermedad desconocida y muy infecciosa, produce dentro de todos los niveles sociales y políticos una marcada incertidumbre (Trilla, España,2020, p.175). a su vez comprender que es de suma importancia y urgente, con el fortalecimiento de la habilidad y la destreza de los profesionales de la salud, siendo ellos parte fundamental en el desarrollo de un clima laboral idóneo. (OMS, 2020).

Las estrategias en nuestro país, no fueron suficientes, por el precario sistema de salud que tenemos y la incapacidad en la gestión, evidenciados, en la falta de equipos de protección personal, medicamentos y ventiladores mecánicos que contribuyen a luchar contra el Covid-19. (Memenza y Caman, Peru,2020). Esta necesidad permite evidenciar cambios en el clima organizacional, manifestándose en la conducta en el personal, alterando un clima laboral saludable (OPS/OMS, 2020). En la *Región L.L*, el HRDT, fue designado como hospital de referencia COVID-19, para atender casos graves que requieran hospitalización y/o cuidados intensivos (UCI), esto ocasiono una carga de ansiedad y estrés ante una situación poco conocida, aunado a esto, al uso del equipo de protección personal (EPP) y al déficit del mismo, la falta de medicamentos e insumos, hasta el robo de las pertenencias en los vestidores y el miedo a las nuevas variantes del Covid19.

En relación a lo mencionado, me planteo el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal del área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2021? El estudio se *justificó teóricamente* porque busca el analizar y determinar en la percepción del personal de salud la relación que tiene con el clima organizacional y la satisfacción laboral, que evidencian el desempeño adecuado durante la emergencia sanitaria, aportando información relevante que permitan

realizar propuesta de mejora en la calidad y condición de vida del personal, de esta manera el estudio contribuirá a generalizar resultados más amplios en investigaciones futuras.

En La justificación *práctico* contribuirá a identificar y analizar la percepción que tiene el personal de salud en su ambiente laboral, su desenvolvimiento en sus funciones y brindar un análisis del entorno laboral. En la justificación *social*, la investigación proporciona datos importantes sobre como el personal tiene la percepción del clima y satisfacción laboral, esto permitirán proponer estrategias para brindar un clima adecuado que beneficie a la población. *Metodológicamente* ayudará a crear un instrumento cuyo diseño es correlacional comparativo y explica la relación que tiene el clima organizacional con la satisfacción laboral, utilizando información validados del Ministerio de Salud, en clima laboral en los nosocomios de salud y la satisfacción laboral del personal de salud.

A continuación, se planteó la *hipótesis general*: “Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo,2021”, Teniendo como *objetivo general* “Determinar la relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo,2021, y como *objetivos específicos*: O<sub>1</sub>. Identificar el nivel de clima organizacional del personal de salud que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo,2021; O<sub>2</sub>. Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de salud que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo,2021; O<sub>3</sub>. Determinar la relación entre potencial humano como dimensión de clima organizacional, con la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo,2021; O<sub>4</sub>. Determinar la relación entre el diseño organizacional como dimensión del clima organizacional, con la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo,2021. O<sub>5</sub>. Determinar la relación entre Cultura organizacional como dimensión de Clima Organizacional, con la satisfacción laboral del personal del personal de salud que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo,2021.

## II. MARCO TEÓRICO.

La investigación realizada busca analizar y entender la relación que tiene el C.O en la S.P del trabajador de salud que trabaja en plena pandemia del Covid-19. Los profesionales de la salud vienen realizando arduo esfuerzo ante la demanda de pacientes que viene aquejando a la institución y el aumento de los nuevos casos ante las variantes del Covid-19.

A nivel internacional tenemos a Pablos, (España, 2016), en su tesis para obtener su doctorado, sostuvo como objetivo general establecer el Nivel de satisfac. de los profesionales enf., que trabajan en los nosocomios del estado, de las ciudades de Badajoz y Cáceres-España, su muestra fue de 745 profesionales de enfermería, cualitativo, descriptivo, de diseño no experimental, su instrumentó fue un cuestionario diseñado para Satisf. laboral del personal administrativo y servicios de la Univ. de Salamanca- U.EC, obtuvo como resultado como respuesta de 34'7%. Mayormente el perfil es femenino (83'3%), la condición laboral estable es de (78'9%) y con 10 años de experiencia (77'5%). Sostuvo que No existen diferencias significativas en Satisf. Lab. entre los Profesionales de Enf., concluyó que los profesionales de Enf. que desempeñan sus labores en los hospitales ya mencionados, tienen un nivel de Satisfac. laboral mayor, en comparación a los profesionales del hospital de Badajoz que presentaron un nivel bajo.

Así mismo Carrillo, Martines, Gómez y Meseguer, (España, 2015), sostienen en su investigación que la satisfacción profesional en las instituciones de salud está relacionada en la calidad asistencial, por eso su importancia para un desarrollo en los trabajadores asistenciales en las áreas donde se desempeñan sus funciones. Analizo la satisfacción del trabajo en 546 trabajadores de salud, de un nosocomio del sector público. Aplico un cuestionario y la Escala General de Satisfacción. Obtuvo como resultado una satisfacción general media ( $M = 71.37$ ;  $DT = 14.03$ ), concluyendo que los resultados además indicaban discrepancias significativas en los niveles de satisfacción; los resultados en los médicos residentes indicaron que fueron lo más satisfechos, y los especialistas, enfermeros y auxiliares obtuvieron niveles de satisfacción más reducidos.

Igualmente, la investigación realizada por Noguera y Samudio (Paraguay, 2016), el obj. de su investigación estuvo enmarcado en los niveles que satisfacen al trabajador en lo laboral del Hospital Militar, su muestra fue de 226 profesionales. del sector salud, su estudio fue observacional, descriptivo, de corte transversal, utilizo como instrumento el cuestionario "inventario del clima organizacional", obtuvo como resultado el 55% de insatisfacción laboral en la dimensión motivacional de los profesionales de la salud, además un 53% en la D.de reciproc. y un 32% en la D. de particip. Asimismo, un 68% de riesgo en insatisf. Lab. en la D. de particip. y un (83%) en la D. de líder. Concluye que los trabajadores de salud del Hosp. Militar, están insatisfechos en sus dimensiones que se relacionan al C.O donde se desarrollan laboralmente los profesionales de salud.

De igual forma, lo investigado por Manosalv. y Quintero (Colombia,2015), en su artículo tuvieron como Obj. G. establecer la relación entre clima y la satisfacción del trabajador en el establecimiento de salud, conto con una muestra de 130 servidores del sector , el estudio fue cuantitativo, de corte transversal, utilizó el cuestionario elaborado de C.O y S.L, el resultado fue que, a mayor clima, la satisfac. en el personal también es mayor. Concluyeron que existe correlación significativa entre las variables de C.O y S.L en un alto nivel en clima organizacional.

Tello, et al (Ecuador, 2020), en su trabajo de investigación realizado en el GAD Provincial de la provincia de Cotopaxi, evaluó el clima organizacional (C.O) de la institución y cómo influye en la satisfacción de sus colaboradores pertenecientes al área administrativa. Conto con una muestra de 40 servidores con un enfoque cuantitativo, exploratoria, descriptiva correlacional, de diseño trasversal. Consideró para medir la variable C.O. el Test de C.L. de Sonia Palma que consta de 5 dimensiones: Realizac. Pers, involucra. Lab., supervisión, comunicación y condiciones laborales; para evaluar la Satisf. Lab. utilizó la Escala General de S.L. enmarcadas en dos dimensiones: satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca. Concluyo que con respecto a clima laboral se identificó las dimensiones con valoración baja, al igual que la S.L. ubicándose en un nivel inadecuado.

A nivel Nacional, Paucar (Perú, 2018), el objetivo de su trabajo fue establecer el tipo del C.O en los servidores que trabajan en el área de Obst. y Ginec. del HRD Materno Infantil El Carmen, tuvieron una muestra de 130 servidores de salud, de estudio descriptivo, no experimental y de corte transversal, utilizó el cuestionario como instrumento, elaborado por el MINSA 2011. Los resultados encontrados reflejaron que el 83.5% cuentan con un C.O. por mejorar, el 11,3% obtuvo un clima saludable y un 5,2% no saludable, concluyendo que el C.O. esta por mejorar, sustentado en los resultados encontrados en las D. de remuneración, recompensa e innovación.

Del mismo modo, Vargas (Perú, 2019), en su investigación busco establecer la correlación del C.O. con la S.L. en el trabajo del personal de enfermería del HBT-2018, la muestra fue de 96 profesionales de enfermería, de estudio descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal, utilizó un cuestionario como instrumento para C.O. y otro cuestionario para S.L., concluyó que existe relac. altamente signif. entre las variab. C.O y S.L de las enfermeras que laboran en el HBT.

Según Huamán y Ramos, (Perú, 2015) en sus tesis tuvo como obj., Determinar como el C.O tiene relación con la S.L del personal del C.S. El tipo de investigación es observacional, correlacional, no experimental transversal. Su muestra fue de 63 trabajadores. Utilizo como instrumento la Escala de C.O y S.L. Obtuvo como resultados, que existe relación entre C.O y S.L. con un Coefic. de correlación de Spearman arrojó un valor de  $> 0,025$ , y el resultado indica que el 50,80% indican tener un C.O regular y una S.L alta, el 49,2% indicaron un clima y satisfacción regular. concluyeron, que ambas variables son un elemento esencial para lograr los objetivos personales y laborales.

A nivel regional en su estudio, Acuña y Montoya (2018), se plantearon como objetivo determinar la correlación entre el C.O y S.L. del P.S en el Área de Emergencia del HACVP – EsSalud, conto con una muestra de 30 servidores del área de emergencia, su estudio es de tipo descrip, no experimental, prospectivo, correlacional de corte transversal, utilizo como instrumento la encuesta la escala de Palma en clima Laboral (2004) y Satisfacción laboral (1999) los resultados evidenciaron un 70% de clima laborable favorable, el 20% obtuvo de clima medio

y el 10% un clima desfavorable, concluyendo que existe correl. en ambas variables estudiadas.

Por lo señalado anteriormente, el analizar y conocer el clima laboral de una institución de salud en tiempos de Covid19, ayuda a identificar las percepciones que presentan los trabajadores, por eso se entiende la complejidad de investigar sobre clima organizacional, las definiciones son múltiples y ello nos conllevará a conocer más del tema. Los investig. como, Chiang, Salazar y Núñez (España, 2007) definen al C. organizacional como la percepción que tiene el trabajador en los procedimientos y políticas en una institución. Asu vez, Chiavenato (Mexico,2009) lo manifiesta como “La adición de características que percibe el entorno donde se desenvuelve el trabajador, sus labores con la influencia en la actitud que desarrolla su trabajo” (p.261). Así mismo García (Colombia,2009) sostiene que el clima de una organización vincula caracteres indelebles que caracterizan a una institución, ocasionando cambios en la conducta del personal (p.5).

Igualmente, Sagredo (Cuba, 2013) lo define como el ambiente donde se desenvuelve el trabajador, donde adquiere un aprendizaje significativo, permite desarrollar acciones que contribuyan o no en la organización donde se desempeñan. Por su parte Brunet (Mexico,2011) sostiene que el clima refleja y evidencia la parte actitudinal, valor, comport. y creencias de los colaboradores en el ámbito en que se desarrollan, y transformándolas en características definidas dentro de una organización, mientras que, Likert (España, 1968) lo manifiesta como percepciones indistintas, dependiendo donde se desarrollan y cómo influye en el comportamiento de los colaboradores. Mientras que el MINSa (Perú, 2011) sostiene que las percepciones que se distribuyen en los miembros de una institución se relacionan con el entorno laboral y sus relaciones interpersonales dentro de la institución (p. 3).

Actualmente evidenciamos que las entidades del sector salud, están considerando con mayor énfasis a los nuevos modelos en gestión de talento humano, tomando en cuenta los argumentos actuales de competitividad, impulsando una cultura organizacional para crear un C.O como parte de su crecimiento Baguer (España, 2011). Además, otor autor sostiene que es un

estudio es de suma importancia para plasmar estrategias sanitarias, que permitan identificar elementos que alteren la eficacia laboral del personal, permitiendo mejorar la atención en nuestros usuarios en las distintas áreas. Bernal, Pedraza y Sánchez (Mexico,2015).

Si nos referimos que el Nivel de C.L de una insti., contribuye a planificar soluciones que permita realizar una intervención sobre elementos que perjudican el desarrollo, productividad y compromiso de los servidores Castillo, (Perú, 2010), Así mismo otro autor manifiesta que depende de la erudición con la que cuenta la organiz., y su influencia en la motivación y actitud del trabajador, considerando los factores determinantes que generen un clima saludable que se refleje en la productividad mediante una comunicación efectiva en sus colaboradores, enmarcado en el respeto mutuo, donde el personal sienta pertenencia dentro del ambiente donde labora. Rodríguez (Venezuela, 2016).

Es por ello que el MINSa sostiene que es importante la identificación y el análisis en el nivel de C.O., eso lo menciona en el Doc.Tec. "Metodología para el estudio del clima organizacional" aprobada con Resolución Ministerial N°468-2011/MINSa", que establece las pautas de evaluación y diagnóstico el Clima laboral para todos los establecimientos de salud. Chiquinta (Perú, 2017) A su vez tiene por objetivo brindar herramientas a cada establecimiento de salud, con una metodológica que permita orientar, motivar y promover herramienta que elaboren propuestas de mejora continua en clima organizacional, teniendo en cuenta la información que se obtenga. MINSa, (Perú,2008)

De tal forma que, conociendo la percepción de los trabajadores del sector salud, permitirán identificar actitudes posit. y negat. que influyen en el crecimiento institucional, como por ejemplo el logro, liderazgo, desarrollo, la satisfacción del personal, etc. Aunadas a las rotaciones constantes, insatisfacción laboral, etc. MINSa, (2008). Sin embargo, otro autor, sostiene que estas evaluaciones mejorarían, la satisfacción de las necesidades personales, siempre y cuando el clima sea desfavorable y frustren esas necesidades, desmotivando a las personas. Rodríguez (Venezuela,2016)

Como todos tienen conocimiento sobre esta pandemia del COVID-19, esta enfermedad a puesto en evidencia a nivel mundial y en nuestro país las

deficiencias en el sector salud y los sist. Con los que cuenta la salud pública. Según la Organización Mundial de La Salud (OMS) para poder hacerle frente a la pandemia se requieren de recursos logísticos como infraestructura, equipamiento para tener una capacidad de respuesta oportunamente ante amenazas, como la que estamos pasando actualmente. Es por ello que los Determ. de la Salud, sustentan lo importante que es el establecer estrategias que fortalezcan los sistemas de salud. Además, sugieren que esto se puede lograr con liderazgo, proactividad, diagnóstico situacional, recolección de datos y sobre todo recursos financieros que contribuya a reforzar las competencias de atención, promoviendo un ambiente laboral óptimo y equitativo. OPS (2020).

El MINSA estableció dimensiones que permiten medir el N. del C.O. en las instituciones de salud, que ayudan en la identif. las diferentes capacidades influyentes en el compot. del P.S. Según la “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional” MINSA (2011) las Dimens. son: Potenc. humano (P.H.), Diseño Organiz. (D.O.) y Cultura Organiz.(C.O.).

Siendo dentro del C.O., el P.H., la dimensión fundamentada en el sist. social interno de la institución, a su vez, está compuesto por cuatro indicadores como: El Liderazgo: que es influenciada por los jefes hacia el comportamiento del personal; La innovación: se evidencia en el cambio después de implementar actividades y de cómo ejecutarlas; La recompensa: estrategia que se emplea como resultado ante los logros obtenidos; El confort: son parte de las políticas de la organización que permiten desarrollar y promover un ambiente laboral saludable.

Además, contamos con otra dimensión dentro del clima organizacional, siendo este el Diseño organizacional, son actividades estructuradas para los trabajadores en las instituciones. Cuenta con cuatro indicadores siendo estos: La estructura: son las percepciones, relacionadas con avance de las actividades ejecutadas por los trabajadores en una institución, como, por ejemplo: la parte procedimental, gestiones y normas. La T. de decisiones: Que recaba la información y la emplea en la toma de decisiones en una institución. La comunicación: Fundada en el dialogo del Pers. en la institución. Remuneración: retribución de los servicios prestados en una institución. (MINSA, 2011).

Asimismo, la Cultura. de la organiz. como dimensión del C.O., lo conforman las personas comprometidas con el objetivo institucional, en correlación con el ambiente laboral, donde afloran las costumbres, vínculos interpersonales y comportamiento adquiridas en su medio ambiente. A su vez se compone de tres indicadores que son: Identidad: donde el personal se identifica con la institución. Conflicto y cooperación: Donde se evalúa el compañerismo y el apoyo que tienen con sus compañeros y con la institución. Motivación: Son los estímulos propios del empleado hacia el trabajo, con el fin de desarrollar actividades fructíferas en la organización (MINSAs, 2011).

En la teoría de los sistemas de Rensis Likert sostiene que existen 3 variables que permiten identific., Dx. y definir, que caract. tiene una institución, considerando Variables Causales, como variables indep. que establecen el camino de la organización, teniendo a la Misión y Visión, con valores, normas y políticas, el sentido de pertenencia y la estructura organiz. y administ.; además existen Variables Intermed., que están orientadas a medir las características que identifican a una organiz., tales como las actitudes, las motivac., la eficacia de la comunicación entre los miembros y la toma de decisiones; y por último tenemos a las Variables Finales: que son las variables ya antes mencionadas. Estas se encuentran orientadas a la producción, los dividendos y los déficit. (Rodríguez, Venezuela,2016, p.7)

Al relacionarse las variab. evidencian dos tipos de clima. Uno de ellos es el clima Autoritario, a su vez se divide en Sistema Autoritario explotador, en donde no existe una adecuada relación con las autoridades percibiéndose miedo y temor, desconfianza donde solo el jefe decide en la organización; y el Sistema Autoritarismo paternalista: se evidencia compromiso en sus trabajadores, pero los jefes son los que toman las decisiones estableciendo además estrategias de motivación como la recompensa y el castigo en sus trabajadores (Arévalo y Tapia, Perú 2016).

En segundo lugar contamos con el C. participativo.: formado por 02 sistemas, el Sist. Consultivo, fijada en la confianza depositada de la autoridad es hacia sus colaboradores, donde la T. de decisiones se permite también a los colaboradores, estableciendo una comunicación descendente, en donde las recompensa, los

castigos ocasionados se emplean para realizar motivación y de esta manera satisfacer necesidades de estima; y el Sist. Participa. en donde sostiene una total confianza por parte del jefe con sus colaborad. existiendo una comunic. en crecimiento y lateral (Arévalo y Tapia, 2016).

En esta teoría, evidenciamos que “las actitudes de los trabajadores son originadas por la conducta administrativa en una institución y las percepciones que tienen los trabajadores, involucrando a sus capacidades, esperanzas y en especial sus valores, (Pereyra y Alcázar, Mexico,2012). Por lo tanto, si el entorno tiene implicancia en la percepción, esta genera en los trabajadores tipos de conducta.

Desde hace mucho tiempo, se viene analizando la S. laboral del personal de salud y está siendo primordial en su ámbito laboral porque permiten implementar habilidades encaminadas a desarrollar una mejorar continua en la satisfacción del personal de salud. según Taylor (Londres,2004); sostiene que la satisfacción Laboral, se relaciona por el tipo de salario recibido por sus labores. Por otro lado, el autor, Barbash (Paris,1974 pag.20) considera a la Satisfacción muy dinamica, esto de acuerdo a las adaptaciones que tenga el trabajador en la organización, involucrando para ello la capacidad de adaptación del trabajador. De ahí que, el MINSA (2002) refiere que la S. Laboral son características que el personal tiene en su centro laboral y está se relaciona con la interacción entre compañeros y jefes de la institución. (p.3).

Así mismo, las diferencias que influyen en la satisfacción laboral se evidencian también en la remuneración al personal, la carga laboral, capacitaciones, estabilidad, escalamiento y reconocimientos por el trabajo estas diferencias influyen en el entorno laboral” (Sánchez, España, 2014, p.538). Estos cambios asociados a la S. Laboral, vienen hacer una respuesta de los trabajadores a la institución a la que pertenecen, porque se relacionan con las actitudes frente a las tareas asignadas, toda organización que requiera mejorar en sus procesos debe tener presente la satisfacción de sus trabajadores, es por ello que su enfoque es en proponer estrategias para mejorar el medio donde laboran los trabajadores de la salud. (Alcántar, Maldonado y Arcos, EEUU, 2012). Teniendo

en cuenta que es un indicador que busca el bienestar con un entorno de calidad para el personal. (Peiró et al., España,2004).

Además, diferentes estudios establecen que el clima laboral tiene repercusión en la satisfacción del trabajador de la salud esto quiere decir que los cambios del clima organizacional desarrollado sobre la satisfacción al trabajador de salud, Rahimic (Bosnia, 2013), Esto lo observamos en la actualidad por el COVID-19, en donde el estrés del personal de salud, provocado por el temor, el uso del equipo de bioseguridad y las condiciones en que laboran los trabajadores, es por ello que perciben la insatisfacción laboral. (OIT, 2020).

Ante esta situación, se genera la necesidad de ir fortaleciendo el sistema de salud, generando para la población el acceso universal a la salud y en especial ser considerada gratuita. A su vez, ir mejorando el ámbito laboral de los profesionales que están al frente de esta pandemia, estableciendo y fortaleciendo la salud ocupacional y los protocolos de seguridad (Memenza y Caman, Perú 2020).

El Minsa estableció indicadores en la evaluación sobre satisf. laboral en estas organizaciones. Un indicador viene hacer el Trabajo actual, que es donde desenvuelve sus habilidades y destrezas; Trabajo en General: donde los conocimientos del gerente lo relaciona con los demás, los beneficios como seguros médicos, aguinaldos, vacaciones, y en especial en situaciones laborales optimas; El interactuar con el Jefe Inmediato: buenas relaciones del trabajador con el líder; Oportunid. de progreso: realizando capacitaciones y tentar a un crecimiento profesional dentro de la institución; Remuneraciones e incentivos: son aquellos reconocimientos obtenidos en los años de servicios dentro de la institución; la relación interna con sus compañeros de trabajo: durante la etapa en que desarrollan sus actividades; Ambiente de Trabajo: la pertenencia que tiene el trabajador con la organización donde labora. Las opiniones de los servidores que tiene sobre la organiz. como es el sentido de identidad. (MINSA, 2002).

En la teoría de Abraham Maslow que Jerarquiza las Necesidades Básicas, establecer una pirámide conformada por las necesidades Fisiológicas: Incluye al apetito, el oxígeno, la sed, el descanso, entre otros y las orienta a la supervivencia

del hombre. En segundo nivel, le sigue las necesidades de Seguridad y protección, encaminadas a poder adquirir la seguridad física, la estabilidad y la protección, ingresos y recursos del personal. empleo, en tercer nivel, le sigue la necesidad Social y de pertenencia que abarca el afecto, el reconocimiento, la aceptación de los grupos y la amistad; De tal forma que, los equipos de trabajo se unan y se hallen más satisfecho, resultando más eficaces que los que realizan su trabajo de forma individual. (Feist, España 2006).

En nivel cuarto, encontramos a la necesidad de Estima: que involucra al factor intrínsecos como ser autónomo, logro, tener competencias y el respeto propio, y los fact. Exter. como el reconocerse y el estatus, la reputación y prestigio la cual conllevan a fortalecer la confianza de la persona; Estas necesid. Se encuentran en otro Level superior, siendo difíciles de poder satisfacerse. Y en el 5° nivel tenemos a la N. de Autorrealización, que viene hacer lo que deseas alcanzar, siendo este un estímulo que motiva a la autorrealización, crecimiento personal, ascenso entre otras (Gamboa, Lima 2010).

Teniendo en cuenta esta teoría donde nos explica que, es necesario instituciones brinden a sus colaboradores las condiciones laborales necesarias que permitan propiciar un ambiente cómodo para el trabajador. Si bien esta teoría sigue un orden determinado, donde los cimientos de la pirámide es la supervivencia y las necesid. se encuentran en los niveles superiores. Cada necesidad se relaciona y debe de ser satisfecha para que pueda cumplirse en el siguiente nivel donde cada necesidad cumple un orden jerárquico, promoviendo la motivación al cumplirse en cada nivel (Chiang, Martín y Núñez, España 2010).

### III. METODOLOGIA

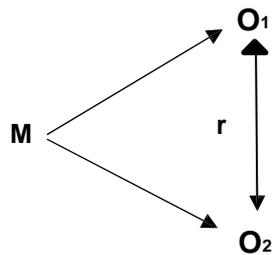
#### 3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación

##### Tipo de investigación

La presente investig. es de tipo Aplicativo, no experimental, de un enfoque cuantitativo. No se manipulará las variables que se estudian, sino, se describirá la relación entre las dimensiones y determinar la correlación entre ambas (Hernández-Samp., Mendoz,2018).

##### Diseño de la investigación

La investigación es de corte transversal (H.Sampieri y, Mendoz., 2018). Se graficará como:



Dónde:

O<sub>1</sub> : Observación del Clima Organizacional,

O<sub>2</sub> : Observación de Satisf. Laboral del personal

M : Personal asistencial de salud

r : relación entre variables

## 3.2. Variables y operacionalización

### 3.3.1. Variables Correlacionales

#### V. N°1: Clima organizacional

- Def. concep.: Son ciertas percep. que comparten los trabajadores de una institución en relación al ambiente donde desarrollan sus actividades, así como las relaciones interpersonales que desempeñan dentro del establecimiento de salud (MIN.SA, 2011, p.12).
- Def. operacional: Es la continuidad y porcentaje que mide el clima organizacional en sus 03 dimensiones, con sus (11) indicadores en (veintiocho) ítems. (MINSAL, 2011)
- Dimensiones:
  - Potencial Humano (P.H)
  - Diseño Organizacional (D.O)
  - Cultura de la Organización (C.O)

#### V. N° 2: Satisfacción laboral

- Definición conceptual: Es la parte actitudinal que cada persona tiene en el área donde se desempeña y que se relaciona con la interacción entre sus miembros de trabajo y sus autoridades (MINSAL, 2002, p.3).
- Definición operacional: Es el resultado expresado de la percepción de la variable satisfacción dividida 03 dimensiones, con 07 indicadores y 22 ítems. (MINSAL, 2002)
- Dimensiones:
  - Trabajo
  - Incentivo
  - Interacción

### 3.3. Población, Muestra, Muestreo, criterios de selección, unidad de análisis.

#### 3.4.1. Población:

Está formada por 50 trabajadores asistenciales del sector salud de las distintas profesiones que se encuentran laborando en el área de emergencia COVID-19 del Hospital Regional Docente de Trujillo Abril-mayo del 2021.

Crter. de selección: Criterios de inclusión

- Pers. de salud con más de 3 meses en el servicio.

Criterios de exclusión

- Personal que realice actividades administrativas y/o tengan a cargo alguna jefatura.
- Personal de vacaciones, con licencia, con suspensión perfecta o que realice trabajo remoto.
- Personal infectado, vulnerable, con licencia por comorbilidad o en cuarentena.
- Renuncia del personal de salud.

#### 3.4.2. Muestra:

Lo conforman 20 profesionales de la salud del área asistencial de las diferentes carreras profesionales que trabajan en el área del COVID-19 en el HRDT abril-mayo del 2021.

#### 3.4.3. Muestreo:

Muestreo no probabilístico por conveniencia. Considerando la disponibilidad del personal del área.

#### 3.4.4. Unidad de análisis:

Representa por el profesional de la salud asistencial de área de emergencia que se desempeñan en el área del COVID-19 del HRDT Abril-mayo del 2021.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

#### 3.5.1. Técnica.

La encuesta: Se utilizó para obtener la información de las dos variables en estudio siendo aplicada de manera directa con cada persona.

#### 3.5.2. Instrumento de recolección de datos:

El Cuestionario de C.O, fue realizado y validado por el área de Dirección de la Calidad y Acreditación del Ministerio de salud (según RM N°468-2011/MINSA). está constituido por veintiocho ítems, divididos en 03 dimensiones:

- El Potencial Humano: con 11 ítems del 1 al 11;
- Diseño Organizacional con 9 Ítems del 12 al 20;
- Cultura de la organización con 8 ítems del 21 al 28;

Con respecto a la valoración de las respuestas, se utiliza la escala de Likert, la cual presenta 4 opciones: nunca (1), a veces (2), frecuente (3) y siempre (4). (anexo 2)

Cuestionario de S.L fue elaborado y validado por la D.C.A. del MINSA-2002. El cuestionario en mención está constituido por 22 ítems, a su vez está dividida en 03 dimensiones:

- Trabajo: elaborado con 11 ítems, del 1 al 11:
- Incentivo: elaborado con 4 ítems, del 12 al 15.
- Interacción: elaborado con 7 ítems, del 16 al 22

Y sus respuestas también están valoradas en la escala de Likert, la cual presenta 5 opciones: total en desacuerdo con lo mencionado (1), pocas veces de acuerdo con lo mencionado (2), indiferente con lo mencionado (3), mayormente de acuerdo con lo mencionado (4) y totalmente de acuerdo con lo mencionado (5). (MINSA. 2002, p. 2). (anexo 2).

### 3.5.3. Validación y confiabilidad de datos

#### Validez

El Ministerio de salud es responsable de actualizar, constantemente y de manera gradual, siguiendo la línea y los estándares estándares que forman parte de los contenidos del Sist. de Gestión de la Calidad en Salud, conforme al desarrollo que tiene nuestro país, su avance y con los datos obtenidos en las evaluaciones de percepción a los usuarios. Según el MINSA estos instrumentos fueron validados por expertos y para la validación estadística utilizaron el A. de Cronbach de 0.773 y el ampliado de 0.791, con una varianza de 61.81%.

#### Confiabilidad.

Para determinar que los instrumentos sean confiables se aplicó una prueba piloto de un piloto en 20 trabajadores de la salud, del área de Med. del HRDT, consiguiendo en el cuestionario de Clima Organizacional un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,99 para que el instrumento sea confiable. Y se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,76 para el cuestionario de Satisfacción laboral demostrando que ambos cuestionarios son confiables. (anexo 3.4)

#### 3.5.4. Procedimiento

- Se procedió a la aplicación de las encuestas al personal de salud en las 2 horas que tienen como break.
- Se abordó al personal de salud explicándoles sobre los objetivos y el fin de la investigación. Posteriormente de les pidió de manera voluntaria formar parte de la investigación,
- Con la aceptación del personal de salud y reiterando su participación voluntaria para la investigación se procedió a firmar su consentimiento informado. (Anexo 4)
- Posteriormente dieron respuesta a los cuestionarios con un tiempo de 15 a 25 minutos aproximadamente.
- Con los resultados obtenidos se estructuro la B. de datos en una hoja Excel, preparándose para su análisis estadístico.

#### 3.5. Método de análisis de datos

- Para la calificación y codificación de los cuestionarios se utilizaron códigos para el ingreso a la computadora y para su procesamiento se utilizó la versión del sistema estadístico SPSS Versión 25.
- Se realizó un A. descriptivo, correlacional, establecidos en frecuenc. simples y porcentuales que permitieron identificar la relacione entre variables que se estudiaron. Los resultados se sometieron a la prueba de Kolmogorov- Smirnov (distribución de normalidad), precisando la utilización de la P. estad. de Pearso'n R, en V. con distribución normal y Spearman en V. con distribución anormal.

#### 3.6. Aspectos éticos

Se tuvieron en cuenta para la investigación los siguientes principios éticos, referenciados por la UNMSM que realizaron la investigación en entidades de salud: (UNMSM, Lima 2019).

- Autonomía. Los participantes deciden voluntariamente y firman el consentimiento informado si desean participar o no en la investigación.
- Justicia. El trato a los participantes fue justo, con igualdad y respeto.
- Privacidad. Se les explica a los participantes total confidencialidad de la información proporcionada y el anonimato e la misma.
- Credibilidad: la información obtenida no estará sujeta a cambios o alteraciones que influyan en los datos obtenidos.

Por último, la investigación fue filtrada por el sistema informático Turnitin garantizando su originalidad.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1

P. de normalidad Shapiro Wilk aplicada a las puntuaciones de las V. y D. del C.O y S.L.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V. Clima organizacional	,896	20	,035
d. Potencial humano	,918	20	,091
d. Diseño organizacional	,948	20	,335
d. Cultura organizacional	,804	20	,001
V. Satisfacción laboral	,884	20	,021
d. Trabajo	,930	20	,154
d. Incentivos	,899	20	,039
d. Interacción	,906	20	,054

Podemos observar que, en la tabla, que los coeficientes de significancia de la V. clima organizacional con sus dimensiones potencial humano y cultura organización, en la dimensión incentivos tienen valores  $< 0,050$  mediante la prueba Shapiro Wilk, que determina que los datos no tienen un comportamiento similar a la distribución normal.

La dimensión diseño organizacional del C.O., y la dimensión trabajo e interacción de la S.L. los valores de significancia  $> 0,050$ , que mediante la prueba Shapiro Wilk podemos afirmar que los calores se aproximan a la distribución normal.

Por lo tanto, la correlación para contrastar la hipótesis de investigación y medir la correlación planteada en los objetivos específicos utilizando la prueba no paramétrica de Spearman.

## Contrastación de hipótesis

Hipótesis investigación se formuló: Existe relación significativa entre C.O y la S.L del personal de salud que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo,2021. Hipótesis nula se formuló: No hay relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del pers. de salud que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo,2021

Tabla 2

*Prueba de correlación entre Clima organizacional con S.L: del personal que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2021.*

			V. Clima organiz.	V. Satisf. L.
Rho de Spearman	V. clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	V. Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como se puede evidenciar la tabla 2, el nivel de significancia es  $0,00 < 0,050$ , que determino que existe evidencia significativa que las dos variables están relacionadas. Es decir, se acepta la hipótesis de la investigación planteada, descartándose la hipótesis nula.

Con respecto al grado de correlación mediante la prueba estadística Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,718, que muestra que existe correlación positiva alta, que permite sostener que al mejorar el C.O. mejora la satisfacción laboral o viceversa.

## Nivel de clima organización en el Hospital Regional Docente de Trujillo

Tabla 3

*N. de C.O del personal que labora en el área Covid de emergencia del HRDT, 2021*

Niveles	Nº	%
Poco Saludable	3	15
Por Mejorar	17	85
Saludable	0	0
TOTAL	20	100

En la Tabla 3, se observa que el C.O. en el HRDT fue calificado por el pers. de salud en el nivel por mejorar 85% (17) que representan el grupo más representativo, a la vez existe un 15% (3) que lo califica como poco saludable.

## N. del S.L. en el Hospital Regional Docente de Trujillo

Tabla 4

*Nivel de S.L. del personal que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2021*

niveles	Nº	%
Nada satisfecho	0	0.0
Poco satisfecho	16	80
Totalmente Satisfecho	4	20
TOTAL	20	100

En la Tabla 4, se observa que la satisfacción laboral en el HRDT fue calificado por el personal de salud como Poco satisfecho por el 80% (16) que representan el grupo más representativo, para el 20% (4) manifiesta sentirse totalmente satisfecho.

## Correlación entre dimensión potencial humano con Satisf. Lab. en el Hospital Regional Docente de Trujillo

Tabla 5

*Prueba de correlación entre dimensión P.H. del Clima organizacional con S.L. del personal que labora en el área Covid de emergencia del HRDT, 2021*

Correlaciones			V. Potencial Humano	D. Satisfacción laboral
R. de Spearm.	V. Satisfacción laboral	Coef. de correlación	,350	,809**
		Sig. (bilateral)	,131	,000
		N	20	20
	D. Potencial Humano	Coef. de correlación	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	,	.
		N	20	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como se puede evidenciar en la tabla 5, el N. de significancia es  $0,00 < 0,050$ , que determino que existe evidencia significativa que la dimensión P.H. y variable satisfacción laboral están relacionadas.

Con respecto al grado de correlación mediante la prueba estadística Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,809, que muestra que existe correlación positiva muy alta, que permite sostener la mejora el C.O mejora la S.L. pero no es la misma magnitud.

Tabla 6

*Prueba de correlación entre dimensión Diseño organizacional del C.O con S.L del personal que labora en el área Covid de emergencia del HRDT, 2021*

**Correlaciones**

			V. Satisfacción laboral	D. Diseño organizacion al
R. de Spearman	V. Satisfacción laboral	Coef. de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 20	,809** ,000 20
	D. Diseño organizacio nal	Coef. de correlación Sig. (bilateral) N	,809** ,000 20	1,000 . 20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como se puede evidenciar en la tabla 7, el nivel de significancia es  $0,00 < 0,050$ , se obtuvo como resultado que existe evidencia significativa que la dimensión diseño organizacional y variable S.L. están relacionadas.

Con respecto al grado de correlación mediante la prueba estadística Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,809, que indica que existe correlación positiva muy alta, que permite sostener que al mejorar el C.O. mejora la S.L. y viceversa.

Tabla 7

*Prueba de correlación entre dimensión Cultura organizacional del C.O.con Satisfacción Laboral del personal que labora en el área COVID de emergencia del HRDT, 2021*

		V. Satisfacción laboral	D. cultura organizacional
Rho de Spearman	Coef. de correlación	1,000	,612**
	Sig. (bilateral)	.	,004
	V. Satisfac. laboral	20	20
	D. cultura organizacional	,612**	1,000
	Sig. (bilateral)	,004	.
	N	20	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como se puede evidenciar, la tabla 7, el N. de significancia es  $0,004 < 0,050$ , determinando que existe evidencia significativa que la dimensión cultura organizacional y variable S.L. están relacionadas.

Con respecto al grado de correlación mediante la prueba estadística Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,612, que indica que existe correlación positiva alta, que permite sostener que la mejorar el C.O. mejora la S.L. y viceversa.

## V. DISCUSIÓN

En la actualidad nos encontramos atravesando a causa de la pandemia del Covid 19, una serie de estrategias que nos ayuden a evaluar y lograr una mejora continua en un Clima Organizacional que nos permita identificar en el personal de salud, el Nivel de S.L. que perciben durante el desarrollo de sus actividades en un hospital del estado, durante esta pandemia.

Se puede evidenciar que los nosocomios pertenecientes al estado, se encuentran congestionados por la afluencia de usuarios, y que las condiciones de bioseguridad de los profesionales están siendo vulneradas, ya sea por la falta de EPP, las horas de trabajo que llegan a hacer de hasta 12 horas, miedo al contagio interinstitucional o a la propia familia. Se analizaron los resultados de la investigación, donde nos permitirá conocer la existencia de la relación entre el C.O. y la S.L. del personal de salud que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo.

De acuerdo con Manosalvas y Quintero (Colombia, 2015) que busco crear la relación entre el clima y la satisfacción del trabajador, el resultado que se obtuvo también concuerda con la investigación del autor, concluyendo también que existe evidencia significativa y que las variables están relacionadas entre sí.

Se concuerda con los resultados obtenidos por Paucar (Perú, 2018), donde reflejaron que el 83.5% cuentan con un C.O. por mejorar, el 11,3% obtuvo un clima saludable y un 5,2% no saludable, concluyendo que el clima organizacional esta por mejorar, al igual que el trabajo que se realizó donde el personal de salud del HRDT, califico al C.O. en el nivel por mejorar con un 85%, siendo este el grupo más representativo, a la vez existe un 15% que lo califica como poco saludable.

Además, Tello, et al (Ecuador, 2020), en su trabajo de investigación realizado en el GAD Provincial de la provincia de Cotopaxi, evaluó el C.O. de la institución y cómo influye en la satisfacción de sus colaboradores. Conto con una muestra de 40 servidores con un enfoque cuantitativo, exploratoria, descriptiva correlacional, de diseño trasversal. Consideró para medir la variable C.O. el Test de Clima Laboral que consta de 5 dimensiones: Realiz personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; para evaluar la S.L. utilizó la

Escala General de Satisfacción Laboral enmarcadas en dos dimensiones: satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca. Concluyo que con respecto a la satisfacción laboral se encuentra en un nivel inadecuado, al igual que la satisfacción L. en el Hospital Regional Docente de Trujillo, que fue calificado como Poco Satisfecho por el 80% que representa al grupo más representativo.

Los datos obtenidos tendrían una explicación, a la actual coyuntura que pasamos a consecuencia de la pandemia, donde el personal de salud está experimentando en su entorno laboral, un ambiente muy hostil, donde el ambiente laboral tiende a ser Poco Saludable, provocando en el personal de salud una Insatisfacción Laboral. Esta percepción del personal de salud tiene repercusiones en la atención con calidad que brinda a los usuarios que acuden a los establecimientos de salud. Segura, A. (2012).

Enfrentar la crisis sanitaria en la actualidad es complejo, por el entorno en que desarrollan las actividades, es por ello que los trabajadores de salud que labora en el área COVID pese al colapso del sistema de salud, realizan sus funciones de manera creativa y utilizando ideas innovadoras que les permitan desarrollar sus funciones de la mejor manera, trabajando de manera colectiva y asumiendo el compromiso ante la crisis. (OIT, 2019a); Esto demuestra una capacidad adaptativa y de desafíos para el personal de salud, pero a su vez cuentan con la oportunidad de seguir demostrando la capacidad individual y en equipo en las áreas donde laboran (Wang et al., 2020).}

Por otro lado, se verifica que la dimensión del P.H. y la variable satisfacción Laboral están relacionadas, sin embargo, en el trabajo de investigación se encontró según prueba estadística Rho Spearman un coeficiente de 0,350 que existe correlación positiva baja, lo que permite sostener que al mejorar el C.O. mejora la satisfacción laboral, sobre los resultados encontrados en el nivel de Clima Organizacional evidenciamos que las entidades del sector salud, vienen enfatizando en temas de gestión del talento humano (Baguer, 2011). Es considerado un clima organizacional favorable cuando son satisfechas las necesidades del trabajador y se consideran desfavorables cuando estas necesidades no se cumplen, dando como resultado desmotivación del personal (Chiavanato,2011, p.50).

En los datos encontrados en la dimensión diseño organizacional y variable satisfacción laboral se evidencia que están relacionadas, según un nivel de significancia es  $0,00 < 0,050$ , determinando que existe evidencia significativa. A su vez el grado de correlación mediante la prueba estadística Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,809, que señala que existe correlación positiva muy alta, que permite sostener que al mejorar el C.O. mejora la S.L. y viceversa. Esto permite determinar que no coincide con los resultados encontrados por Vargas (Perú, 2019), Manosalvas y Quintero (Colombia, 2015) y Acuña y Montoya (Perú, 2018), donde indican que no existe relación significativa entre Diseño organizacional con la S.L. del personal de salud del HRDT.

Sobre los resultados encontrados se podría explicar que la ejecución de las tareas que ejecutan el personal de salud en esta pandemia, las estrategias empleadas por las instituciones sanitarias están sujetas a las actividades del personal de salud, buscando como estrategia mejorar los procedimientos, protocolos etc, con una comunicación efectiva para una adecuada toma de decisiones, además de una remuneración acorde al trabajo realizado (MINSA, 2011).

En esta pandemia se evidencia que los diseños organizacionales han sufrido algunos cambios en su estructura, siendo esta una patología nueva y a su vez crea incertidumbre de cómo afrontar, mejorar e implementar algunas estrategias en los distintos nosocomios, con la necesidad de generar cambios en beneficio de los usuarios (Pérez y Svetlana, 2020). Es por ello que a medida que la pandemia fue avanzando, ha sufrido cambios el C.O. de la institución; con un cambio de actitudes y comportamientos con los que se venían trabajando antes de la pandemia y que están mejorando, poniendo en práctica nuevas ideas en el clima organizacional, mejorando las conductas y dejando de lado el patrón conductual y actitudinal que se venía manejando en el sector salud y lograr una atención de calidad a los usuarios (OPS/OMS, 2020).

Se evidencia que esta pandemia también ha servido como estímulo al personal asistencial del HRDT, quienes han asumido el reto de trabajar en pandemia realizando cambios generando un en el diseño organizacional, siendo esta innovadora y creativa, basados en la experiencia obtenida durante esta

pandemia, esto es posible por resultado en el cambio en las actitudes del trabajador de salud (OPS/OMS,2020).

En la dimensión cultura organizacional y la variable S.L., el nivel de significancia es  $0,004 < 0,050$ , siendo esta, significativa en su relación y con respecto al grado de correlación mediante la prueba estadística Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,612, que indica que existe correlación positiva alta, que permite sostener que mejorando el C.O. mejora la satisfacción laboral y viceversa. Esto permite determinar que no coincide con los resultados encontrados por Vargas (Perú, 2019), Manosalvas y Quintero (Colombia, 2015) y Acuña y Montoya (Perú, 2018), donde indican la falta de relación de existe relación significativa entre C.O. con la satisfacción laboral del personal de salud del Hospital Regional Docente de Trujillo.

Los resultados encontrados en situación de pandemia han generado que se realicen cambios dentro de la cultura organizacional institucional, es así que todo proceso de cambios exige adoptar cambios institucionales, no solo de parte de la institución sino también de parte del personal de salud, con un cambio actitudinal y compromisos asumidos en equipo, además donde los objetivos se desarrollan con un trato interpersonales, donde las costumbres y comportamientos adecuados permitiendo mejorar las actitudes de los trabajadores de salud, acorde a la coyuntura y estrategias establecidas según las políticas y procesos institucionales(PAD, 2020), influenciando en la pertenencia e identificación con la institución, con un cambio de una cultura organizacional abstracta a una cultura organizacional sostenible, con un compromiso del personal de salud, direccionado a un trabajo optimo (Pérez y Svetlana, 2020).

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó mediante la P. estadística Rho de Spearman, existe relación significativa entre C.O. y S.L. al obtener un valor de  $0,00 < 0,050$  y coeficiente Rho de Spearman de 0,718. Que evidentemente se acepta la hipótesis de investigación.
2. El C.O en el Hospital Docente de Trujillo fue calificado por el P.S. en el nivel por mejorar 85% (17) que representan el grupo más representativo.
3. La S.L. en el HRDT fue calificado por el personal de salud como Poco satisfecho por el 80% (16) que representan el grupo más representativo.
4. Se determinó mediante la prueba estadística R. de Spearman que se relacionan significativa entre dimensión P.H. y S.L. al obtener un valor de  $0,00 < 0,050$  y coeficiente Rho de Spearman de 0,350 que establece relación baja
5. Se determinó mediante la prueba estadística Rho de Spearman que se relacionan existe relación significativa entre dimensión diseño organizacional y S.L. al obtener un valor de  $0,00 < 0,050$  y coeficiente Rho de Spearman de 0,809, que establece relación muy alta.
6. Se determinó mediante prueba estadística Rho de Spearman que existe relación significativa entre dimensión C.O. y S.L al obtener un valor de  $0,00 < 0,050$  y coeficiente Rho de Spearman de 0,612, que establece relación alta.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Evaluar periódicamente el C.O. y la S.L de los trabajadores de salud que labora en las distintas áreas del hospital, con la finalidad de identificar y mejorar estrategias que contribuyan a crear un ambiente saludable y por ende mejorar el desempeño de sus servidores.
2. Realizar un plan de trabajo que permita al personal de salud realizar actividades motivadoras, donde la comunicación se fortalezca basada en la confianza orientadas a mejorar su salud mental, que permita fortalecer los lazos de compañerismo, respeto, con este medio se busca que el N. de S.L y el estrés producido por la pandemia y sea mejor enfrentado por los profesionales de la salud.
3. Los resultados obtenidos en la investigación se sugiere continuar con la misma, para encontrar factores que permitan mejorar la relación del C.O. con la S.L. de los trabajadores de salud en las diferentes áreas del Hospital Regional Docente de Trujillo, duran y post pandemia.
4. Recomendar a las autoridades del HRDT, que se reconozca al personal que viene afrontando con su trabajo en tiempos de pandemia, con el objetivo de fortalecer un adecuado C.O. y el reconocimiento al personal de salud.

## REFERENCIAS

Acuña, S., y Montoya, G. (2018). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el servicio de emergencia. Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta – EsSalud. La Libertad, Perú. 2017*. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud Disponible en: [:http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17700/acu%C3%B1a\\_s\\_hl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17700/acu%C3%B1a_s_hl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Alcántar, V., Maldonado, S., y Arcos, J. (2012). *Medición de clima laboral requerido para asegurar la efectividad del sistema de gestión de calidad*. Revista Internacional de Administración y Finanzas, 5(3), 55-68.

Arévalo, P., y Tapia, D. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud de la Liga Contra el Cáncer. LIMA – PERÚ: Universidad Privada Norbert Wiener; 2016*.

Baguer, Á. (2011). *Un timón en la tormenta. Cómo implantar con sencillez la gestión de los recursos humanos en las empresas*. 3º Edc., Madrid. España: Ediciones Díaz de Santos, S.A.

Barbash, J. (1974). *"Enquête sur les attitudes concernant la satisfaction au travail"*. Document. OCDE, MS/IR/7431.

Bernal, Pedraza y Sánchez (2015). *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico*. Tesis para obtener el Título de doctorado en ciencias Administrativas. Universidad Autónoma de Tamaulipas, Victoria, México. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-estudios-gerenciales-354-articulo-el-clima-organizacional-su-relacion-S0123592314001624>

Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas: México. Calcina, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012*. Trabajo de Investigación para optar el Título de Especialista en Enfermería Intensivista. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Carrillo, C., Martínez, M., Gómez, C. y Meseguer, M. (2015). *Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales* *Anales de Psicología*. Vol. 31. Universidad de Murcia, Murcia-España.

Castillo, F. (2010). *Importancia de la gestión del talento humano*. Disponible en: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>

Córdova, E. (2012). *Cultura y Clima Organizacional*. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos29/cultura-y-clima/organizacional/clima-organizacional.shtml#defin.>

Chiang, M., Salazar, C. y Núñez, A. (2007). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1*. 16(2), 61-76.

Chiang, V., Martín, R., y Núñez, P. (2010), *Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*. In: *Univ Pontificia Comillas 2010*, editor. Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral [En línea]. Madrid: Univ Pontificia Comillas, 2010. Disponible en URL: <https://books.google.com.pe/books?isbn=>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. (2). Monterrey: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.

Chinga, L., y Terrazas, S. (2017). *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. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

Chiavenato, E. (2011). *Capital humano de las organizaciones*. Brasil: McGraw Hill  
Pereyra, M., & Alcázar, R. (2012). *Clima, cultura, desarrollo y cambio organizacional*. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/clima-cultura-desarrollo-y-cambioorganizacional/>

Chiquinta, G. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital Regional Lambayeque – Chiclayo, 2017*.

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad César Vallejo. Chiclayo, Perú.

Elgegren, U. (2015). *Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud*. Lima-Peru Disponible en: [http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015\\_1/Ursula\\_Elgegren.pdf](http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Elgegren.pdf).

Elías, M. (2020). *Reflexiones sobre la protección laboral de los trabajadores de la salud en tiempos de COVID-19*. Actualidad Laboral. Revista especializada en derecho laboral. Disponible en: <https://actualidadlaboral.com/reflexiones-sobre-la-proteccion-laboral-de-los-trabajadores-de-la-salud-en-tiempos-de-covid-19/>

Feist, J., y Feist, G. (2006). *Theorias of Personality*. 6ta Edicion. New York. McGraw Hill.

Gamboa, R. (2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboraldeterminantes/>

García, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación Conceptual Cuadernos de Administración, 42, 43-61*. Universidad del Valle Cali, Colombia. Disponible en: <http://bit.ly/2e7HPVj>

García R., Luján L. y Martínez C. (2014). *Clima organizacional en personal de salud*. Instituto Mexicano del Seguro Social, Tepic Nayarit, México

Greenfield (2020). *Estadísticas sobre "El coronavirus (COVID-19) en América Latina*. Statista. Disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/1105121/numero-casos-covid-19-america-latina-caribe-pais/>

Hernández R, Fernández C y Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hil-Internation.

Hernández-Sampieri R. y Mendoza C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5,714 p.

Huamán, C., y Ramos C. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal adscrito al Centro de Salud Ascensión Huancavelica- 2015*. Tesis para obtener el título en Salud Pública. Huancavelica-Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.

Hodgetts, R. y Altman, S. (1985). *Comportamiento en las organizaciones* (6ª ed.). México: Interamericana S.A. de CV.

Juárez, S. (2012). *Clima organizacional y satisfacción laboral*. Rev. Med Inst Mex Seguro Soc 2012; 50 (3): 307-314 RM2012-3-14, Clima organizacional. Pmd. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>

Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Bilbao, España: Devito.

Manosalvas, L., Manosalvas, C. y Nieves, J. (2015). *El clima organizacional y la Satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación*. Artículo Administrer, núm. 26. Universidad EAFIT Medellín, Colombia. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789001>

Memenza C. y Caman De La Cruz. (2020). *Reflexiones sobre la protección laboral de los trabajadores de la salud en tiempos de COVID-19*. Revista actualidad Laboral. Disponible en: <https://actualidadlaboral.com/reflexiones-sobre-la-proteccion-laboral-de-los-trabajadores-de-la-salud-en-tiempos-de-covid-19/>

Ministerio de Salud. (2002). *Encuesta de satisfacción del personal de salud. Dirección General de Salud de las Personas*. Dirección Ejecutiva de Servicios de Salud. Dirección de Garantía de la Calidad y Acreditación. [En línea]. 2002. Disponible en: <http://www.minsa.gob.pe/dgsp/documentos/decs/06 - Encuesta Usuario Interno.pdf>

Ministerio de Salud. (2008). Documento Técnico: *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. Disponible en: [http://www.minsa.gob.pe/DGSP/clima/archivos/metodologia\\_clima.pdf](http://www.minsa.gob.pe/DGSP/clima/archivos/metodologia_clima.pdf)

Ministerio de Salud (2011). *Documento Técnico: Metodología para en estudio del Clima Organizacional- V. 02. R.M. N° 468-2011 MINSA* Dirección General de Salud

de las Personas. [En línea]. MINSA. Editor. Lima-Perú. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2112.pdf>

Noguera, A., & Samudio, M. (2014). *Diagnóstico del Clima Organizacional del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay*. Mem.Investig.Cienc.Salud.

OIT. (Organización Internacional del Trabajo) (2019a). *Trabajar para un futuro más prometedor* (Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Ginebra)

OIT. (Organización Internacional del Trabajo) (2020). *Cinco formas de proteger al personal de salud durante la crisis del COVID-19*. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_740405/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740405/lang-es/index.htm)

OIT. (Organización Internacional del Trabajo) (2019b). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia*. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/publications/lang-es/index.htm>.

OMS. (Organización Mundial de la Salud) (2019). Global Health Observatory (GHO) data. En: Organización Mundial de la Salud [en línea]. Disponible en: <https://www.who.int/gho/en/>

OMS. (Organización Mundial de la Salud) (2020). *La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería*. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/detail/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>

OPS. Organización panamericana de la salud. (2020). *Asegurar la equidad en la salud durante la pandemia de COVID-19: el papel de la infraestructura de salud pública*. Disponible en: <https://www.paho.org/journal/es/articulos/asegurar-equidad-salud-durante-pandemia-covid-19-papel-infraestructura-salud-publica>

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

Pablos, G. (2016). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres España*.

PAD. Escuela de Dirección (2020). *La transformación cultural eficaz en tiempos de Covid-19*. Disponible en: <https://blog.pad.edu/la-transformacion-cultural-eficaz-en-tiempos-de-covid-19>

Paucar, A. (2018). *Clima organizacional en el departamento de ginecología y obstetricia del hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen – 2018*, Tesis Universidad Nacional del centro del Perú.

Pérez C. y Svetlana D. (2020). *Los retos del personal de salud ante la pandemia de COVID-19: pandemónium, precariedad y paranoia*. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/salud/es/desafios-personal-salud-coronavirus/>

Peiró, J. y Prieto, F (1996). *Tratado de Psicología del trabajo I: La Actividad Laboral en su context*. (1ª ed.). Madrid: Prentice Hall Hispanoamericana.

Pereyra, M., y Alcázar, R. (2012). *Clima, cultura, desarrollo y cambio organizacional*. México, Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/clima-cultura-desarrollo-y-cambioorganizacional/>

Pinto (2020). *El personal de salud necesita más que aplausos*. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/salud/es/personal-salud-aplausos-coronavirus/>

Rahimic, Z. (2013). *Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies*. International Business Research, 6(3), 129-139.

Ramos, D. (2012). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Colombia: UNAD.

Robles, M., Dierssen, T., Martínez, E., Herrera, P., Díaz, A. y Llorca, J. (España - 2005). *Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM*. Gaceta Sanitaria, 19(2), 127-134

Rodríguez E. (2016). *El Clima Organizacional presente en una empresa de servicios*. Revista educación en valores. Universidad de Carabobo. Vol. 01.

Sánchez, S. (2014). *Características organizacionales de la satisfacción laboral en España*. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155131802006ç>

Segura, A. (2012). *Clima organizacional: un modo eficaz para dirigir los servicios de salud*. Avances en Enfermería, 30(1), 107–113.

Segredo, A. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo la organización*. Revista cubana de salud pública, 39(2), 385-393.

Taylor, F. (1911). *Principles of scientific management*. Nueva York: Harper and Bros Publishers.

Trilla. (2020). *Un mundo, una salud: la epidemia por el nuevo coronavirus COVID-19*. Hospital Clínic de Barcelona, Universidad de Barcelona, ISGlobal, Barcelona, España. Elsevier. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-clinica-2-articulo-un-mundo-una-salud-epidemia-S002577532030141X>

UNICEF. (2020). *Cuidados de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19*. Guía técnica MINSA-Perú. Disponible en: <https://www.unicef.org/peru/informes/cuidado-de-la-salud-mental-del-personal-de-la-salud-em-el-contexto-del-covid-19>

UNMSM. (Universidad Nacional Mayor de San Marcos) / CIOMS (Comisión Nacional para la Protección de Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y de Comportamiento) (2019). *Informe Blemont. Principios éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación*. Perú: UNMSM. Disponible en: [http://medicina.unmsm.edu.pe/images/Facultad\\_Medicina/Instituto\\_Etica/documentos/Belmont\\_report.pdf](http://medicina.unmsm.edu.pe/images/Facultad_Medicina/Instituto_Etica/documentos/Belmont_report.pdf).

Valero, N., Mina, J., Veliz, T., Merchán, K. y Perozo, A. (2020). *COVID-19: La nueva pandemia con muchas lecciones y nuevos retos. Revisión Narrativa*. Kaspera. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/biblio-1087715>

Vargas, S. (2019). *Relación Existente Entre El Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En El Personal De Enfermería Del Hospital Belén De Trujillo, 2018*. Título para maestría en gestión pública. UCV. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/33461>

Wang C, Horby P, Hayden F. (2020). *A novel coronavirus outbreak of global health concern*. Lancet. 2020 Jan 24. pii: S0140-6736(20)30185-9 [Epub ahead of print].

World Health Organization. (2020). *Novel coronavirus (2019-nCoV)*. Situation report-8. 28 Jan 2020 [internet publication]

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Organizacional	Son ciertas percepciones que comparten los integrantes de una institución en relación al ámbito en que se desarrollan, así como las interacciones con sus compañeros durante su desempeño laboral. (MINSa, 2011, p.12).	Es la continuidad y porcentaje que mide el clima organizacional en sus 03 dimensiones, con sus (11) indicadores en (28) ítems. (MINSa, 2011)	Potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo</li> <li>- Innovación</li> <li>- Recompensa</li> <li>- Confort</li> </ul>	Ordinal
			Diseño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de decisiones.</li> <li>- Comunicación organizacional.</li> <li>- Remuneración</li> <li>- Estructura.</li> </ul>	
			Cultura de la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identidad.</li> <li>- Conflicto y cooperación.</li> <li>- Motivación.</li> </ul>	
Satisfacción laboral	Es la parte actitudinal que cada persona tiene en el área donde se desempeña y que se relaciona con la interacción entre sus miembros de trabajo y sus autoridades (MINSa, 2002, p.3).	Es el resultado expresado de la percepción de la variable satisfacción dividida en 03 dimensiones, con 07 indicadores y 22 ítems. (MINSa, 2002)	Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo actual.</li> <li>- Trabajo en general.</li> <li>- Ambiente de trabajo</li> </ul>	Ordinal
			Incentivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidades de progreso.</li> <li>- Remuneraciones e incentivos</li> </ul>	
			Interacción	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interrelación con los compañeros de trabajo.</li> <li>- Interacción con el jefe inmediato</li> </ul>	

**ANEXO 2**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO**

Clima organizacional y su relación en la satisfacción laboral del personal del área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2021

**CUESTIONARIO PARA MEDICIÓN SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL** Esta encuesta fue elaborada y validada por MINSA (RM N°468-2011/MINSA Enero del 2012)

**INSTRUCCIONES GENERALES:** El cuestionario proporcionará información valiosa para la investigación, su participación permitirá una mejorar continua en la gestión de salud y de la organización. Se reitera que el cuestionario es anónimo, así mismo espero su respuesta con total sinceridad, encerrar en un círculo o con aspa, el número de la escala que usted crea conveniente o describa la situación por la que pueda está pasando.

**DATOS GENERALES:**

Edad: ..... Sexo: [ ] Femenino [ ] Masculino Cond. Labor: [ ] N [ ] P.Fijo [ ] CAS

Años en la Inst.: ..... Tiempo en el Área: .....

En donde:   **(1) Nunca**   **(2) A veces**   **(3) Frecuentemente**   **(4) Siempre**

Pre	ITEMS	Nunca	A veces	Frecuente	Siempre
<b>POTENCIAL HUMANO</b>					
1	Está disponible Mi jefe cuando se le Requiere	1	2	3	4
2	Nuestros directivos ayudan a crear escenarios adecuados para la mejora del hospital.	1	2	3	4
3	Nuestra institución se caracteriza por la innovación.	1	2	3	4
4	Toman iniciativas, mis compañeros de trabajo para solucionar los problemas que se presentan.	1	2	3	4
5	Las nuevas ideas de mis compañeros son fáciles de considerarlas.	1	2	3	4
6	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	1	2	3	4
7	Existen estímulos en mi centro laboral que me motiven a mejorar mi trabajo	1	2	3	4
8	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	1	2	3	4
9	La distribución es justa de los reconocimientos y recompensas	1	2	3	4
10	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	1	2	3	4
11	<b>Los ambientes son limpiados adecuadamente</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

**DISEÑO ORGANIZACIONAL**

12	Mi jefe inmediato se informa primero antes de tomar una decisión	1	2	3	4
13	Participo en mi área de trabajo, en la toma de decisiones	1	2	3	4
14	Mi sueldo y beneficios son razonables	1	2	3	4
15	Mi remuneración está acorde con el trabajo que realizó	1	2	3	4
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	1	2	3	4
17	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi área de trabajo	1	2	3	4
18	Existe comunicación regularmente de mi jefe con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	1	2	3	4
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	1	2	3	4
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	1	2	3	4

**CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN**

21	Cuento con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	1	2	3	4
22	Recibo la ayuda de otras áreas o servicios cuando las necesito.	1	2	3	4
23	En mi establecimiento de salud recibo buen trato.	1	2	3	4
24	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer.	1	2	3	4
25	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	1	2	3	4
26	Estoy comprometido con la institución a quien represento.	1	2	3	4
27	Me interesa el desarrollo del área donde trabajo.	1	2	3	4
28	<b>Mi contribución es importante en el éxito del área donde trabajo.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

Muchas gracias, aprecio su colaboración.

**BAREMO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Escala	Variable Clima Organizacional		Dimensiones					
			Potencial humano		Diseño organizacional		Cultura de La organización	
	Min	Maxx	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Poco Saludable	28 pts.	56 pts.	11 pts.	22 pts.	9 pts.	18 pts.	8 pts.	16 pts.
Por Mejorar	57 pts.	84 pts.	23 pts.	33 pts.	19 pts.	27 pts.	17 pts.	24 pts.
Saludable	85 pts.	112 pts.	34 pts.	44 pts.	28 pts.	36 pts.	25 pts.	32 pts.

## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

Clima organizacional y su relación en la satisfacción laboral del personal del área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2021

### **CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCION LABORAL**

Esta encuesta fue elaborada y validada por MINSA (RM N°468-2011/MINSA Enero del 2012)

**INSTRUCCIONES GENERALES:** El cuestionario proporcionará información valiosa para la investigación, su participación permite la mejora continuamente la gestión de salud y de la organización. Se reitera que el cuestionario es anónimo, así mismo espero su respuesta con total sinceridad, encierra en un círculo o marca con un aspa, el número de la escala. Se reitera que el cuestionario es anónimo, así mismo espero su respuesta con total sinceridad, encerrando con un círculo o con un aspa, el puntaje que usted crea conveniente o describa la situación por la que pueda está pasando en su centro laboral o el área donde se desempeñe.

### **INFORMACIÓN GENERAL**

Cond. laboral: ( ) N ( ) P. fijo ( ) CAS Años en la Inst.: ..... Tiempo en el área.....

En donde:

**5: Totalmente de acuerdo**

**2: Pocas veces de acuerdo**

**4: Mayormente de acuerdo**

**1: Totalmente en desacuerdo**

**3: Indiferente**

Preg.	¿QUE APRECIACIÓN TIENE USTED DE SU CENTRO LABORAL?	PUNTAJE				
<b>TRABAJO</b>						
1	En mí puesto de trabajo los objetivos y responsabilidades son claros, Por lo tanto, sé lo que se espera de mí.	5	4	3	2	1
2	El trabajo en el servicio está bien organizado	5	4	3	2	1
3	Siento que, en mi trabajo, puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	5	4	3	2	1
4	La información de mi desempeño y resultados alcanzados son entregados de forma oportuna y adecuada	5	4	3	2	1
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que me ofrece mi centro de trabajo.	5	4	3	2	1
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	5	4	3	2	1
7	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral.	5	4	3	2	1
8	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	5	4	3	2	1
9	Creo que son bien tratados los trabajadores, independientemente del cargo que desempeñan.	5	4	3	2	1
10	las opiniones que se expresan en los ambientes de la institución son con franqueza, a todo nivel y sin temor a represalias	5	4	3	2	1
11	<b>Para mí es gratificante el nombre y prestigio del MINSA.</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

**INCENTIVO**

12	Tengo suficiente oportunidad para ser capacitado, permitiendo el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.	5	4	3	2	1
13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	5	4	3	2	1
14	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que Realizo.	5	4	3	2	1
15	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	5	4	3	2	1

**INTERACCIÓN**

16	Me reconocen generalmente los Directivos y/o jefes por un trabajo bien hecho.	5	4	3	2	1
17	Los Directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	5	4	3	2	1
18	Los Directivos y jefes demuestran un dominio técnico y de conocimiento de sus funciones.	5	4	3	2	1
19	La toman de decisiones de los Directivos y jefes es con la participación de los trabajadores del hospital.	5	4	3	2	1
20	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	5	4	3	2	1
21	Los compañeros de trabajo, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	5	4	3	2	1
22	<b>Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

**Muchas gracias, apreciamos su colaboración.**

**BAREMO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL**

Escala	Variable Satisfacción Laboral		Dimensión					
			Trabajo		Incentivo		Interacción	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Nada satisfecho	22 pts.	51 pts.	11 pts.	26 pts.	4 pts.	9 pts.	7 pts.	<b>16 pts.</b>
Poco satisfecho	52 pts.	81 pts.	27 pts.	40 pts.	10 pts.	15 pts.	17 pts.	<b>26 pts.</b>
Totalmente Satisfecho	<b>82 pts.</b>	<b>110 pts.</b>	<b>41 pts.</b>	<b>55 pts.</b>	<b>16 pts.</b>	<b>20 pts.</b>	<b>27 pts.</b>	<b>35 pts.</b>

### ANEXO 3

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** Clima organizacional y su relación en la satisfacción laboral del personal del área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2021.

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGIA	RESULTADOS	CONCLUSIONES
<p>¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal del área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2021?</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2021</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2021</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a) Identificar el nivel de clima organizacional del personal de salud que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2021.</p> <p>b) Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de salud que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2021.</p> <p>c) Existe relación entre potencial humano como dimensión de clima organizacional,</p>	<p><b>Tipo y diseño de la investigación:</b></p> <p>La investigación es de tipo Aplicativo, no experimental y descriptivo correlacional de diseño de corte transversal.</p> <p>Se aplicaron 20 encuestas a profesionales de la salud asistenciales de los diferentes grupos ocupacionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La prueba estadística Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,350, que indica que existe correlación positiva baja, que permite sostener que la mejorar el clima organizacional mejora la satisfacción laboral pero no es la misma magnitud.</li> <li>El Clima organizacional en el Hospital Docente de Trujillo fue calificado por el personal de salud en el nivel por mejorar 85% (17) que representan el grupo más representativo, a la vez existe un 15% (3) que lo califica como poco saludable.</li> <li>La satisfacción laboral en el Hospital Docente de Trujillo fue calificado por el personal de salud como Poco satisfecho por el 80% (16) que representan el grupo más representativo, para el 20% (4) manifiesta sentirse totalmente satisfecho.</li> <li>Mediante la prueba estadística Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,350, que indica que existe correlación positiva baja, entre dimensión potencial humana y variable satisfacción laboral.</li> </ul>	<p>1 Se determinó mediante la prueba estadística Rho de Spearman que existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral al obtener un valor de <math>0,00 &lt; 0,050</math> y coeficiente Rho de Spearman de 0,718. Que evidentemente se acepta la hipótesis de investigación.</p> <p>2 El Clima organizacional en el Hospital Docente de Trujillo fue calificado por el personal de salud en el nivel por mejorar 85% (17) que representan el grupo más representativo.</p> <p>3 La satisfacción laboral en el Hospital Docente de Trujillo fue calificado por el personal de salud como Poco satisfecho por el 80% (16) que representan el grupo más representativo.</p> <p>4 Se determinó mediante la prueba estadística Rho de Spearman que existe relación significativa entre dimensión potencial humano y satisfacción laboral al obtener un valor de <math>0,00 &lt; 0,050</math> y coeficiente Rho de Spearman de 0,350 que establece relación baja.</p> <p>5 Se determinó mediante la prueba estadística Rho de Spearman que existe relación significativa entre dimensión diseño organizacional y satisfacción laboral al obtener un</p>

		<p>con la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo,2021.</p> <p>d) Existe relación entre el diseño organizacional como dimensión del clima organizacional, con la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo,2021.</p> <p>e) Determinar la relación entre Cultura organizacional como dimensión de Clima Organizacional, con la satisfacción laboral del personal del personal de salud que labora en el área Covid de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo,2021</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Mediante la prueba estadística Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,809, que indica que existe correlación positiva muy alta, entre la dimensión diseño organizacional y variable satisfacción laboral.</li> <li>mediante la prueba estadística Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,612, que indica que existe correlación positiva alta, entre la dimensión cultura organizacional y variable satisfacción laboral.</li> </ul>	<p>valor de <math>0,00 &lt; 0,050</math> y coeficiente Rho de Spearman de 0,809, que establece relación muy alta.</p> <p>6 Se determinó mediante la prueba estadística Rho de Spearman que existe relación significativa entre dimensión cultura organizacional y satisfacción laboral al obtener un valor de <math>0,00 &lt; 0,050</math> y coeficiente Rho de Spearman de 0,612, que establece relación alta.</p>
--	--	--	--	---	---

## ANEXO 4

### CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### BASE DE DATOS : CLIMA ORGANIZACIONAL

CLIMA ORGANIZACIONAL																																
N°	DIMENSION POTENCIAL HUMANO											TOTAL	DIMENSION DISEÑO ORGANIZACIONAL										TOTAL	DIMENSION CULTURA ORGANIZACIONAL								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11		P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21		P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28		
1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	3	4	25	3	1	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	2	4	4	4	29	
2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	3	4	23	3	1	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	2	4	4	3	28	
3	2	2	3	3	2	2	1	2	1	3	4	25	3	1	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	3	2	4	4	3	27	
4	2	2	3	3	2	2	1	1	1	3	3	23	3	1	4	4	4	4	3	3	4	30	4	4	3	3	2	4	3	4	27	
5	2	3	3	2	3	1	1	2	1	2	3	23	2	1	4	4	3	4	3	3	4	28	4	4	3	4	2	3	3	3	26	
6	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	3	21	2	1	4	4	3	4	4	2	3	27	1	1	1	3	2	3	3	2	16	
7	2	2	3	2	2	1	1	2	1	3	4	23	3	2	4	4	3	4	4	2	3	29	4	3	4	4	1	4	2	3	25	
8	2	2	3	3	2	1	1	2	1	3	4	24	3	2	4	4	4	4	3	1	3	28	4	4	4	3	2	3	2	3	25	
9	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	23	2	1	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	4	2	4	3	3	25	
10	2	3	2	3	3	2	1	1	1	2	4	24	3	2	4	4	4	4	3	3	4	31	3	4	3	3	3	3	2	3	24	
11	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	4	22	2	1	4	4	3	4	2	3	3	26	4	4	3	3	2	4	3	2	25	
12	2	2	3	2	2	1	1	1	1	3	3	21	3	1	4	3	3	4	3	3	3	27	1	1	1	3	2	3	2	3	16	
13	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	4	26	2	1	4	3	4	4	2	4	4	28	4	3	3	3	2	4	3	4	26	
14	2	3	3	2	2	1	1	2	1	3	3	23	3	1	4	4	4	4	3	3	4	30	3	4	4	2	1	2	2	3	21	
15	2	2	3	3	3	1	1	1	2	3	4	25	2	1	4	4	4	4	2	2	2	25	4	3	3	2	2	3	3	2	22	
16	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	24	3	1	4	4	4	4	4	2	2	28	3	4	4	2	1	3	4	3	24	
17	2	3	2	3	2	2	1	1	1	3	4	24	2	2	4	3	4	4	4	3	3	29	4	3	3	2	2	3	4	4	25	
18	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	3	21	3	1	4	4	4	4	3	4	4	31	1	1	2	1	2	2	1	1	11	
19	2	2	3	3	3	2	1	1	1	3	4	25	2	2	4	4	3	4	3	4	4	30	4	4	2	4	2	3	3	3	25	
20	2	3	3	3	2	2	1	2	1	3	3	25	3	1	4	4	4	4	3	4	3	30	3	4	4	4	2	4	2	3	26	

## BASE DE DATOS: SATISFACCION LABORAL

DIMENSION TRABAJO												DIMENCION INCENTIVO						DIMENSION INTERACCION						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	TOTAL	P12	P13	P14	P15	TOTAL	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	TOTAL
5	3	4	5	5	3	5	4	3	3	4	44	4	5	5	4	18	3	3	3	3	2	5	5	24
5	4	4	5	5	3	5	4	4	2	3	44	4	5	5	4	18	3	3	4	2	5	4	5	26
5	4	4	5	5	3	5	3	3	3	4	44	4	5	5	4	18	2	2	3	2	4	4	5	22
5	4	4	4	5	2	5	4	3	2	3	41	5	5	5	3	18	3	3	3	2	2	3	5	21
4	4	4	4	5	2	4	3	3	3	4	40	5	4	4	3	16	2	2	2	3	4	4	3	20
4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3	43	2	2	4	4	12	1	1	1	2	1	1	1	8
5	4	5	4	4	2	5	3	3	3	4	42	5	4	4	3	16	2	3	3	3	3	4	3	21
4	4	4	5	5	3	4	4	4	2	3	42	4	5	5	4	18	3	2	4	2	2	1	2	16
5	4	5	4	4	2	5	3	3	3	4	42	4	4	4	3	15	2	3	3	3	5	4	3	23
4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	3	42	5	5	5	4	19	3	4	2	2	2	2	2	17
5	4	5	4	4	3	5	5	2	3	3	43	4	4	4	3	15	2	3	3	3	3	4	2	20
3	5	4	3	5	4	4	4	3	3	3	41	2	5	5	4	16	1	1	1	1	1	1	1	7
3	5	5	4	4	4	5	3	4	3	3	43	4	4	4	3	15	4	3	3	3	3	4	3	23
4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	42	5	5	5	4	19	3	3	3	3	2	1	2	17
5	4	5	4	4	5	5	5	2	3	2	44	4	4	4	3	15	2	2	2	2	3	1	1	13
5	4	3	4	5	4	4	5	3	3	2	42	5	5	5	4	19	3	3	2	3	2	1	2	16
5	4	3	4	5	2	5	4	4	4	3	43	4	4	5	4	17	4	2	3	3	3	2	3	20
4	5	4	5	5	3	4	3	3	3	3	42	5	5	5	4	19	3	3	3	3	4	4	2	22
5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	3	47	4	4	5	4	17	2	2	3	2	3	3	3	18
4	4	4	5	4	2	4	5	3	2	2	39	5	5	4	3	17	2	3	3	3	4	4	5	24