

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD
DEL CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN SALUD PÚBLICA
MENCION
GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**



**TESIS
SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL
DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL.
ANDAHUAYLAS – 2019.**

PRESENTADO POR:

Br. VANY YUTO MALLMA

Para optar al grado académico de Maestro
en Salud Pública mención Gerencia en
Servicios de Salud.

ASESORA:

Dra. María Guadalupe Holgado Canales

CUSCO – PERU

2021

PRESENTACIÓN

**SEÑOR DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO.**

Cumpliendo las disposiciones dadas por el reglamento de grados y títulos de la escuela de postgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, pongo a su disposición el trabajo de investigación cuyo título es **“SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS - 2019”**.

Para optar el grado académico de maestro en Salud Pública, mención Gerencia en Servicios de Salud.

ATENTAMENTE: LA TESISTA

AGRADECIMIENTO

A La Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco y a la escuela de Post Grado

A mi asesora, Dra. María Guadalupe Holgado Canales quien me dio soporte para la culminación del presente trabajo.

A los docentes de la Universidad de Post Grado de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

DEDICATORIA

Tengo la bendición de compartir los triunfos que se han dado a lo largo de mi vida con personas que en todo momento me dieron su apoyo incondicional a quienes dedico esta tesis:

A mis padres y hermanos:

Victorio Yuto Arone y Lauretana Mallma Rojas

Ruth Aydee Yuto Mallma y Erick Yuto Mallma

INDICE

RESUMEN

SUMMARY

INTRODUCCION

CAPITULO I	1
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.2. Problema General	3
1.3. Problemas Específicos.....	3
1.4. Objetivo de la Investigación	3
1.4.1. Objetivo General.	3
1.4.2. Objetivos Específicos.....	3
1.5. Justificación.....	4
CAPITULO II	5
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	5
2.1. Antecedentes Empíricos de la Investigación.....	5
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	5
2.1.2. Antecedentes Nivel Nacional.	7
2.1.3. Antecedentes Nivel Local	11
2.2. Bases Teóricas de la Investigación	11
2.2.1. Satisfacción laboral.....	11
2.2.1.1. Importancia de satisfacción laboral.....	12
2.2.1.2. Manifestaciones de insatisfacción laboral.....	13
2.2.1.3. Teoría de Satisfacción Laboral	13
2.2.1.4. Modelo de evaluación de la satisfacción laboral – MINSA.....	14
2.2.1.5. Dimensiones de Satisfacción laboral.	15
2.2.2. Desempeño Laboral.....	16
2.2.3. Evaluación del Desempeño Laboral	16
2.2.4. Trascendencia de la evaluación del desempeño.	17
2.2.5. Dimensiones del desempeño laboral	18
2.3. MARCO CONCEPTUAL	20
CAPITULO III	21
HIPOTESIS Y VARIABLES	21
3.1. Hipótesis General.....	21
3.2. Hipótesis Específicos	21

3.3. Identificación de Variables	21
3.4. Operacionalización de Variables.....	23
CAPITULO IV	27
METODOLOGIA DE INVESTIGACION	27
4.1. Ámbito de Estudio	27
4.2. Tipo y Diseño de Investigación.	27
4.2.1. Tipo de Investigación	27
4.3. Unidad de Análisis	28
4.4. Población - Muestra.	28
4.5. Tipo de Muestra.	29
4.6. Técnicas e Instrumentos de Investigación	29
4.6.1. Técnica	29
4.6.2. Instrumento	29
4.7. Validación y Confiabilidad del Instrumento.	30
4.8. Procedimiento de Recolección de datos	30
4.9. Procedimiento y Análisis de Datos.....	30
CAPITULO V	32
RESULTADOS	32
5.1. Relación entre Satisfacción y Desempeño Laboral.....	32
5.2. Características Generales.....	33
5.3. Satisfacción Laboral.....	34
5.4. Dimensiones de Satisfacción Laboral	34
5.5. Desempeño Laboral.....	38
5.6 Dimensiones del Desempeño Laboral	38
5.7. Relación entre las Dimensiones de Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral.....	41
DISCUSION	49
CONCLUSIONES	54
SUGERENCIAS	55
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	56
ANEXOS	59

INDICE DE TABLAS

TABLA N°.1. Relación Entre Satisfacción y Desempeño Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019	32
TABLA N°.2. Características Generales del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019	33
TABLA N°.3. Satisfacción Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019	34
TABLA N°.4. Trabajo Actual de la Satisfacción laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019	34
TABLA N°.5. Trabajo General de la Satisfacción Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019	35
TABLA N°.6. Interacción con el Jefe Inmediato de la Satisfacción Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019	35
TABLA N°.7. Oportunidad de Progreso de la Satisfacción laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019	36
TABLA N°.8. Remuneraciones e Incentivos de la Satisfacción laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019	36
TABLA N°.9. Interacción con los Compañeros de Trabajo de la Satisfacción laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019	37
TABLA N°.10. Ambiente de Trabajo de la Satisfacción Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019	37
TABLA N°.11. Desempeño Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019	38
TABLA N°.12. Comportamiento en el Desempeño Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019	38
TABLA N°.13. Comportamiento Interpersonal del Desempeño Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019	39
TABLA N°.14. Comportamiento Inactivo en el Desempeño Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019	39

TABLA N°.15. Comportamiento Destructivo en el Desempeño Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019	40
TABLA N°.16. Relación Entre Trabajo Actual y Desempeño Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019	41
TABLA N°.17. Relación Entre Trabajo General y Desempeño del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019	42
TABLA N°.18. Relación Entre Interacción con el Jefe y Desempeño Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019	43
TABLA N°.19. Relación entre Oportunidad de Progreso y Desempeño Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019	44
TABLA N°.20. Relación Entre las Remuneraciones e Incentivos y Desempeño Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019	45
TABLA N°.21. Relación Entre la Interrelación con los Compañeros de Trabajo y Desempeño Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019	46
TABLA N°.22. Relación Entre Ambiente de Trabajo y Desempeño Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019	47

RESUMEN

La investigación "satisfacción laboral y desempeño del Profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019".

Cuyo objetivo fue: establecer la relación entre satisfacción laboral y desempeño del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.

Siendo la metodología de esta investigación de tipo descriptivo, correlacional, con una muestra no probabilística de 44, la técnica de investigación fue la encuesta y los instrumentos fueron el del MINSA para evaluar la satisfacción laboral, para la variable desempeño laboral fue el cuestionario de Murphy validado por Evelyn Piélago 2018.

Los resultados fueron: el 38.6 de los profesionales de obstetricia tienen una baja satisfacción laboral, 36.4 media y 25.0 % alta, presentando un 40.9% un desempeño laboral inadecuado, 38.6% moderado, 20.5% adecuado.

Concluyendo que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.

Palabras claves: Satisfacción laboral, desempeño del profesional de obstetricia.

SUMMARY

The investigation "job satisfaction and performance of the Obstetric Professional of the Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019".

Whose objective was: to establish the relationship between job satisfaction and performance of the obstetric professional of the Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.

The methodology of this research being descriptive, correlational, with a non-probabilistic sample of 44, the research technique was the survey and the instruments were that of the MINSA to evaluate job satisfaction, for the variable job performance was the Murphy questionnaire validated by Evelyn Piélago 2018.

The results were: 38.6% of the obstetric professionals have low job satisfaction, 36.4 medium and 25.0% high, with 40.9% presenting inadequate job performance, 38.6% moderate, 20.5% adequate.

Concluding that there is a significant relationship between job satisfaction and job performance of the obstetric professional at Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.

Keywords: Job satisfaction, performance of the obstetric professional.

INTRODUCCION

La satisfacción laboral se define como respuesta de varias actitudes que tiene el individuo como su empleo y a la vida en general (1) pudiendo decir que es el resultado de las apreciaciones de su labor basados en los factores ambientales, políticos beneficios otorgados, condiciones laborales (2).

El trato que recibe el usuario interno es de suma importancia para la satisfacción laboral reflejándose en un buen desempeño de sus actividades puesto que las personas que realizan una labor necesitan ser motivados y reconocidos que se reflejan en su comportamiento como es la disminución del ausentismo laboral y conflictos interpersonales.

La investigación pretende establecer la relación entre satisfacción laboral y desempeño del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2020.

Constando de 5 Capítulos:

Capítulo I.- Problema de investigación, planteamiento del problema, objetivos de investigación, justificación.

Capítulo II.- Marco Teórico. - Antecedentes de la investigación, bases teóricas., bases conceptuales.

Capítulo III.- Hipótesis y variables, operacionalización de variables.

Capítulo IV.- Metodología: tipo y diseño de la investigación, unidad de análisis, población, muestra, técnicas e instrumentos, validación y confiabilidad.

Capítulo V.- Resultados y discusión.

Referencia bibliográfica

Anexos.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Situación Problemática

La satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo, la satisfacción que siente por la labor que desempeña se refleja en actitudes positivas hacia su trabajo mostrando actitudes negativas se siente insatisfacción (8)

Por eso es importante que el trabajador tenga en su centro de trabajo facilidades para realizar labores con satisfacción en beneficio de la institución y del usuario. La satisfacción laboral se evidencia en el desarrollo profesional siendo éste de suma importancia puesto que influye en el desempeño laboral.

La Real Academia Española (2014) indica que la satisfacción del personal es un conjunto de características similares que tiene el ambiente de trabajo siendo estos percibidos por los directivos de la Institución en la que labora la persona y que puede manifestar su sentir lo cual servirá tomar decisiones para dar solución a los problemas percibidos (4).

Benavides. Se refiere al desempeño laboral como un enlace con competencias (5)

La evaluación del desempeño nos avisara la implementación de nuestras competencias, políticas, ascensos, cambios de ubicación por lo tanto el desempeño es la conducta observada a los trabajadores siendo un buen desempeño laboral una fortaleza que da prestigio a una organización (6).

En la encuesta de calidad de vida en el trabajo (ECVT) en España en tiempo del 2001 al 2004, nos indica que la satisfacción de trabajadores es medio de 10 puntos dándose más en varones y los factores que producen esta satisfacción el gusto al trabajo, el compañerismo y aquellos que causan insatisfacción son el bajo salario mal horario, salarios bajos, inestabilidad laboral.

El incremento de la satisfacción laboral del 2001 al 2004 en un 5.4% hasta 9.1% respectivamente (7).

En Estados Unidos los datos estadísticos elaborados por the conference board nos deja ver. Que se da una reducción paulatina referente a los niveles de satisfacción laboral en un 50% de trabajadores satisfechos en el 2005 frente a 58.6% en 1995 insatisfacción de trabajadores se da entre 35 a 44 años grupo

etareo, y el nivel de mayor satisfacción es de los empleados de edad avanzada con ingresos más altos (7).

En un estudio realizado en Cuba en una entidad hospitalaria 2016 el 74.39% manifiestan tener satisfacción laboral debido al incentivo material y moral en el centro de labor.

Datos estadísticos de satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial en Perú nos indican que el 22.7% de médicos se encuentran satisfechos con su trabajo en enfermeras y obstetras que el 26.2% y 49.4% en técnicos en enfermería cuyos factores para esta satisfacción fueron la higiene, en el ambiente de trabajo, la relación interpersonal positiva con los jefes de servicio adecuada carga laboral, promoción de ascensos (8)

INSA-2002 nos muestra resultados de satisfacción de los trabajadores del Centro de Salud Nacional Según grupo ocupacional médicos 11% enfermeras 28% obstetras 11% Técnicos de enfermería 33% Técnicos Administrativos 17% (agosto 2002) (9)

El Hospital Sub Regional de Andahuaylas, ubicado en la provincia de Andahuaylas del departamento de Apurímac –según el Ministerio de Salud en los registros se cuenta con 44 profesionales de obstetricia en la labor asistencial y administrativa.

A la entrevista la mayoría de estos profesionales indicar que tienen de 41 a 60 años, casados y con una situación laboral de nombrados, laborando mas de 5 años, siendo un gran porcentaje de sexo femenino, manifiestan que no son motivadas con ascensos ni cursos de actualización, si el personal por razones justificables se tarda 5' a 10' minutos se le descuenta y se le envía un memorándum, no tomando en cuenta que casi nunca se sale a la hora exacta no siendo considerado como sobre tiempo remunerado, no estando satisfechos con la remuneración que reciben en su mayoría, así mismo indican que no cuentan con insumos y materiales suficientes para la atención del cliente perjudicando así la atención los diferentes procedimientos.

A la observación se pudo evidenciar que la mayoría de los profesionales de obstetricia son puntuales, pero sin embargo se evidencia algunas tardanzas.

Se pudo evidenciar que hay un descuido en el mantenimiento de los diferentes equipos que ocasionan su deterioro obstaculizando un buen desempeño.

Frente a esta problemática se ha formulado los siguientes interrogantes.

1.2. Problema General

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el desempeño del profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019?

1.3. Problemas Específicos

1. ¿Cuáles son las características generales del profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019?
2. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019?
3. ¿Cómo es el desempeño laboral del profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019?
4. ¿Qué relación existe entre las dimensiones de satisfacción laboral y el desempeño del profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019?

1.4. Objetivo de la Investigación

1.4.1. Objetivo General.

Establecer la relación entre satisfacción laboral y desempeño de profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.

1.4.2. Objetivos Específicos.

- Describir las características generales del profesional de obstetricia de un Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.
- Identificar el nivel de la satisfacción laboral del profesional de Obstetricia del Hospital sub Regional Andahuaylas 2019.
- Valorar el desempeño laboral del profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.
- Relacionar las dimensiones de la satisfacción laboral y el desempeño del profesional del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.

1.5. Justificación

Relevancia Teórica. - El estudio al tener fundamentos teóricos que dan valía a la investigación referente a la satisfacción del profesional de obstetricia que influye en su desempeño laboral aportara en campo del conocimiento científico.

Influencia Práctica. - Los resultados obtenidos ayudaran a conocer como influye la satisfacción laboral en el desempeño del profesional de obstetricia permitiendo que las autoridades del Hospital sub. Región de Andahuaylas tomen medidas de mejora para que el personal profesional se sienta satisfecho con la labor que desempeña.

Relevancia Social. - El presente trabajo tendrá una trascendencia en la salud materna de usuarios del Hospital Sub Regional de Andahuaylas pues que al sentirse satisfecho el profesional de obstetricia esto influenciara en un mejor desempeño laboral en bien de la sociedad.

Conveniencia. - El estudio está caracterizado como parte de la realidad objetiva de los establecimientos de salud por lo tanto los resultados de la investigación servirán como base a futuras investigaciones que permitan medidas de mejora por un mejor desempeño laboral que contribuirá en el bienestar de la sociedad.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes Empíricos de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

PABLOS Gonzales, María del Mar.- Satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los Hospitales públicos de Badajoz y Cáceres España 2018.

Objetivo. - Determinar el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales que trabajan en los hospitales públicos de las ciudades de Badajoz y Cáceres.

Metodología. - Descriptivo, los instrumentos fueron el cuestionario y grupos de debate, con una muestra de 231 enfermeras.

Resultados.- El porcentaje mayor son de sexo femenino en un 58% y fluctúan de 46 a 55 años, condición laboral nombrados en un 80.18% con un tiempo de servicio de más de 10 años en un 73.48%.

Conclusión.- Que a mayor tiempo trabajado en el puesto actual menos el estrés.

- ❖ Las unidades en lo que la organización y el puesto de trabajo, están bien definidos muestra mayor satisfacción entre el personal de enfermería.
- ❖ La comunicación y coordinación con las otras unidades del hospital es mejor cuando es menos el número de camas.
- ❖ Las enfermeras contratadas tienen percepción negativa respecto a su formación que repercute en su desempeño laboral.
- ❖ Existe diferencias entre los hospitales respecto a la satisfacción laboral.(10)

CHIANG Vega, San Martín N.- “Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano Chile - 2015”.

Objetivo.- Medir como el desempeño laboral influye en la satisfacción de los funcionarios.

Metodología.- Descriptivo, transversal, correlacional.

Muestra.- 250 funcionarios de la Municipalidad.

Conclusión.- Hay una relación estadística significativa entre las 2 variables, destacándose la relación positiva con las escalas de desempeño y satisfacción lo concerniente con el jefe para el género femenino y la satisfacción con la productividad en el desempeño. (11)

ARBOLEDA Posada Gladys Irene.- Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de la institución prestadora de servicios de salud (IPS) del Valle de Aburro, Colombia, 2011.

Objetivo.- Examinar la correlación de la satisfacción con la labor desempeñada y los factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud.

Metodología.- Estudio de corte transversal.

Muestra.- Empleados 224, instituciones 69.

Resultados.- 52.2% se sienten satisfechos con el desempeño de su labor, sobre todo por el ambiente de la institución en un 70.5%, y en un 49.6 por el salario y el cargo que desempeñan. Los factores que no los motivan son: la falta de ascensos, reconocimiento y bonificaciones.

Conclusión.- La mayoría del personal están satisfechos laboralmente y el mayor factor motivador es el ambiente de trabajo (12)

CHIANG y OJEDA.- “Relación entre satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores de las ferias mayores”. Universidad de Bio-Bio y Universidad Politécnica de Guatemala, fecha de recepción 02 de setiembre 2011.

Objetivo.- Analizar y conocer la relación existente entre las variables satisfacción laboral y productividad.

Muestra.- Es de 158 trabajadores.

Resultados.- Existe una satisfacción laboral en relación al jefe, con el reconocimiento, teniendo una relación significativa estadísticamente con la productividad; existiendo una relación significativa con la satisfacción del ambiente físico, remuneración mensual y diaria. (13)

2.1.2. Antecedentes Nivel Nacional.

RICO Cabrejas Magaly D.- “Satisfacción del personal y desempeño del trabajo en el servicio de Gineco obstetricia del personal de ventanilla. Callao, Perú 2018”

Objetivo.- Determinar la relación entre la relación del personal y el desempeño del trabajo que realizan en el servicio de Gineco obstetricia.

Metodología.- Hipotético deductivo, descriptivo, correlacional, cuantitativo, transversal.

Muestra.- Población censal de 92 trabajadores, muestra no probabilística.

Conclusión.- Existe una relación significativa entre la variable satisfacción del personal con todas las dimensiones de la variable desempeño laboral, por lo tanto existe una relación significativa entre los dos variables de estudio (RHO SPEAR man = 0.993). (14)

MEDINA Cevaco.- “Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Santa, Chimbote – Perú - 2017”.

Objetivo.- Determinar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo nombrado.

Metodología.- Tipo de estudio de diseño no experimental.

Muestra.- Conformada por 66 empleados.

Resultados.- 82% administrativos presentan un bajo desempeño, 17% o un medio desempeño y el 2% alta desempeño.

Conclusión.- Existe un deficiente desempeño laboral en el personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Santa. (15)

CHUMPITAZ Ipanaque J.- “Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio de gineco obstetricia del Hospital de Ventanilla Lima – Perú - 2017”.

Objetivo.- Describir el nivel de desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería.

Metodología.- Descriptivo, comparativo, transversal.

Muestra.- 25 Licenciados y Técnicos de Enfermería.

Resultado.- 60% del personal de enfermería tiene un desempeño laboral bueno, 40% regular, respecto a las competencias: cognitivas 28% es bueno, 72% regular; actitudinales y sociales buena 48%, regular 52%; capacitación técnica bueno 80%, 20% regular.

Conclusiones.- El nivel de desempeño laboral evaluado por competencias laborales es de regular a bueno. (16)

QUITO LEON ELIZABETH Y.- “Nivel de satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Victor Ramos”, Huaraz, Perú 2017.

Objetivo.- Determinar la relación entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en el personal asistencial.

Metodología.- Descriptivo, correlacional, transversal.

Muestra.- 192 profesionales y técnicos asistenciales.

Resultado.- El 65.6% están satisfechos y 34.4% están insatisfechos con la labor que desempeñan, el 52.6% presentan excelente desempeño, 44.3% buen desempeño, 3.1% promedio medio, respecto a la relación entre las 2 variables de estudio el 33.3% presenta un desempeño laboral superior y una satisfacción laboral y el 20.3% se sienten insatisfechos, un desempeño laboral excelente.

Conclusión.- Existe relación significativa con el nivel de satisfacción y el desempeño laboral (17).

ALBA Salas.- “Nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería en los servicios intermedios neonatales en el Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima – Perú, 2014.”

Objetivo.- Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios intermedios neonatales.

Metodología.- Cuantitativo, descriptivo, transversal.

Muestra.- 36 profesionales de enfermería.

Resultados.- 72% presento un nivel medio de satisfacción laboral 17% satisfacción baja y solo 11% alta. En cuanto a la dimensión beneficios laborales un 77% presento satisfacción media, 75% para condiciones físicas, 71% políticas

administrativas, 69% respecto a relaciones interpersonales y desempeño de tareas, 62% en la relación con el jefe, 64% respecto al desarrollo personal.

Conclusión.- El mayor número de la población en estudio tuvo un nivel de satisfacción media a baja (18)

TARCO, SACO S., PAREDES S.- “Grado de satisfacción laboral del usuario interno en los establecimientos de salud de la Red de Quispicanchi, Acomayo, Cusco 2002”.

Objetivo.- Conocer el grado de satisfacción laboral del usuario interno en los establecimientos de salud de la red de Quispicanchis, Acomayo.

Metodología.- Investigación descriptivo, transversal.

Muestra.- 75 trabajadores.

Resultados.- Los usuarios internos presentan satisfacción laboral, indicadores en el que presentan mayor satisfacción fueron, las relaciones interpersonales, mantenimiento del establecimiento, motivación y satisfacción en la labor del establecimiento. (19)

MANRIQUE, M, y Col.- “Desempeño laboral en enfermeras(os) de los servicios de hospitalización Hospital III, Goyeneche, MINSA Arequipa” (2016).

Objetivo.- Determinar el nivel de desempeño laboral en enfermeras de los servicios de hospitalización hospital III.

Metodología.- De tipo descriptivo, transversal.

Muestra.- 71 enfermeras.

Resultados.- El 46.63% tienen de 41 a 61 años, 100% del sexo femenino, 42.25% de estado civil casada, 52.11% con especialidad, condición laboral

nombrado en un 60.56%, 23.94% con tiempo de servicio de 16 a 20 años, 68.38% con un nivel alto de desempeño laboral, y el 36.32% con un nivel medio. (20).

Conclusión.- Los servicios de cirugías varones y especialidades, pediatría, oncología, neonatología, ginecología, UCI, UCIM, obtuvieron el nivel alto; medicina mujer y varones, obstetricia, cirugía mujeres alcanzaron un nivel medio.

2.1.3. Antecedentes Nivel Local

“REYNAGA Li Can Yolanda”.- “Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015.”

Objetivo.- Determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral.

Metodología.- Correlacional, cuantitativo, descriptivo.

Muestra.- Conformada por el personal de salud en número de 100.

Conclusión.- La motivación influye directamente en el desempeño laboral del personal. (21)

2.2. Bases Teóricas de la Investigación

2.2.1. Satisfacción laboral.

Hoppock (1935) define que la satisfacción laboral tiene una estrecha relación con factores como la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión. (22)

Donabedian (1980) indica, que la satisfacción laboral en la calidad asistencial es la “Calidad de la atención es aquella que se espera que pueda proporcionar al usuario el máximo y más completo bienestar después de valorar el balance de ganancias y pérdidas que puedan acompañar el proceso en todas sus partes”. (23)

Robbins (1996) Define que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un

respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto. Por otra parte el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación. (24)

Gibson (1996) sostiene que la satisfacción laboral como “El resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios. Aunque son muchas las dimensiones que se han asociado con la satisfacción en el trabajo, hay cinco de ellas que tienen características cruciales” (25)

El Ministerio de Salud. Define como las percepciones que tienen los trabajadores de su ambiente de trabajo y que se traduce generalmente en la satisfacción o insatisfacción en relación a lo que espera de la organización y lo que percibe de ella. (26)

2.2.1.1. Importancia de satisfacción laboral

La satisfacción laboral es importante porque el usuario interno pasa la mayor parte de su vida en las organizaciones y “son personas que atienden personas” por tal motivo son responsables de facilitar estilos de vida saludables contribuyendo así a una mejor calidad de vida.

Una buena gestión sobre las personas mejorará la calidad de los procesos clave y, en general, de las actividades de la organización, lo que se proyectará en los resultados, en la satisfacción de los clientes y en el impacto en la comunidad.

Por ello, hoy en día algunas instituciones del ministerio de salud, evalúan la satisfacción laboral del personal de salud para establecer estrategias que permitan mantener satisfecho al personal calificado y capacitado, pues al estar más satisfecho se comprometerán más con la institución donde laboran y el cuidado que brindan al paciente será de calidad, con una mayor probabilidad de producir resultados positivos en su labor, estableciendo buenas relaciones con el resto de los profesionales de salud.

Sin embargo, aun cuando es reconocida la importancia de la satisfacción del personal de salud, para que el paciente se sienta satisfecho de una atención de

calidad; sin embargo en la práctica se observa que, en muchas instituciones de salud, los pacientes o familiares que lo acompañen, se quejan del servicio que reciben del personal de salud que lo atienden. (26)

Con la evaluación de la satisfacción de los trabajadores se pretende conocer que logros está alcanzando la organización en relación con la persona que la integra. Este conocimiento permitirá plantear objetivos concretos, relativos al grado de satisfacción laboral del personal, y desplegar las acciones necesarias para alcanzarlos.

2.2.1.2. Manifestaciones de insatisfacción laboral

Abandono: Expresada por una conducta orientada a irse, con la búsqueda de otro empleo.

Expresión: La instalación expresada por intentos activos y construcción por mejorar la situación. Implica sugerir mejoras, analizar los problemas con supervisores, etc.

Lealtad: Expresada mediante una espera pasiva y optimista para que la situación mejore. Incluye defender a la organización ante críticas externas y confiar en que la administración hará lo más conveniente.

Negligencia: Implica actitudes pasivas que permitan que la situación empeore incluye ausentismo y retrasos crónicos, merma de esfuerzos y aumento de errores. (1)

2.2.1.3. Teoría de Satisfacción Laboral

Teoría de satisfacción laboral de Herzberg teoría de los dos factores supone que la satisfacción o insatisfacción del individuo en el trabajo es producto de la relación con su empleo y sus actitudes frente al mismo.

Herzberg desarrollo su teoría con base en una investigación realizada en 200 ingenieros y contadores quienes “relataron una experiencia de trabajo excepcionalmente buena, y otra excepcionalmente mala”

Indicando la existencia de dos clases de factores:

Factores Intrínsecos o Motivadores, incluye la relación empleado trabajo, relación, conocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad.

Factores Extrínsecos: Las políticas y la administración de la empresa, relaciones interpersonales, sueldo, la supervisión y las condiciones de trabajo.

De modo que “satisfacción laboral” e “insatisfacción laboral” se explican por diferentes factores; la primera por factores Intrínsecos, mientras que la segunda, por carencia de factores intrínsecos pero de ningún modo una es lo opuesto de la otra, los factores intrínsecos tendrían el potencial de llevar a un estado de satisfacción.

Por otro lado, la insatisfacción laboral estaría asociada a los factores extrínsecos del trabajo, el deterioro de estos factores - por ejemplo el creer estar inequitativamente pagado causaría insatisfacción. Su mejoramiento aumento de sueldo eliminaría la insatisfacción, pero no causaría satisfacción laboral. De modo que estos funcionan como una vacuna que evita que la persona enferme, pero no mejora la salud.

Lo interesante es que para motivar al individuo, se recomienda poner de relieve el logro, reconocimiento, trabajo en sí, la responsabilidad y el crecimiento, y se debe cuidar también de los factores extrínsecos. (27)

2.2.1.4. Modelo de evaluación de la satisfacción laboral – MINSA

La “Encuesta de Satisfacción del personal de Salud” pretende recoger información sobre las percepciones que tienen los trabajadores de su ambiente de trabajo y que se traduce generalmente en la satisfacción o insatisfacción en relación a lo que espera de la organización y lo que se percibe de ella.

Ya que constituye un factor fundamental en la gestión y desarrollo de las empresas e instituciones debido a las implicancias que guarda con los temas de comportamiento organizacional, cultural de calidad, relaciones interpersonales las cuales conllevan, al éxito en la obtención de los resultados de la calidad de la atención en particular de la calidad humana (26).

La satisfacción de los trabajadores de las instituciones sanitarias es un elemento que forma parte de la definición de la calidad de la atención prestada. Existe una

relación directa sobre la calidad de la atención al cliente externo, ya que al medir sus servicios internos.

“Una buena gestión sobre las personas mejorara la calidad de los procesos clave y en general, de las actividades de la organización, lo que se proyectara en los resultados, en la satisfacción de los clientes y en el impacto en la comunidad” el objetivo es conocer el grado de satisfacción del personal de salud con su institución y las labores que realiza e identificar los factores determinantes del clima organizacional satisfactorio o insatisfactorio. (26)

2.2.1.5. Dimensiones de Satisfacción laboral.

Las dimensiones de satisfacción laboral tratados en el modelo son:

Trabajo actual:

Lugar o área donde se le ha designado para cumplir con su labor, evalúa el nivel autonomía, variedad de habilidades, identificación y significativo del puesto o actividad realizada, así como la retroalimentación recibida.

Trabajo en general:

Labor que demanda todos los conocimientos que tiene el trabajador y que lo involucra con todo el personal del establecimiento, también considera aspectos de carácter estructural general y de organización del trabajo en particular.

Interacción con el jefe inmediato:

Referida a interacciones de los equipos en términos de líder colaborador, direccionamiento, monitoreo y soporte a las actividades.

Oportunidades De Progreso:

Situaciones que puede aprovechar para superarse o acceder a otro nivel, expectativas de capacitación y desarrollo.

Remuneración e incentivos:

Pago u otros reconocimientos que se recibe por tiempo durante el cual debe desarrollar sus labores asignadas.

Interrelación con sus compañeros de trabajo:

Persona que labora en el mismo establecimiento en cualquier área. Considera las relaciones interpersonales en el desarrollo de sus labores.

Ambiente de trabajo:

El ambiente en el que realiza sus labores diarias (26)

2.2.2. Desempeño Laboral.

Según **Chiavenato** (2000). Define el “desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”. (6)

A su vez **Benavides O**, lo relaciona “con competencias, afirmando que a medida que el trabajador mejore sus competencias, mejorará su desempeño”. (5)

García (2001) sostuvo, “El desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas. Es una piedra angular para el desarrollo de la productividad y debe contribuir al logro de los objetivos organizacionales”. (6)

2.2.3. Evaluación del Desempeño Laboral

La evaluación de desempeño a través de la fijación de objetivos y competencias es una herramienta de desarrollo y de cambio cultural de la organización. La evaluación del desempeño está sujeta a la dirección estratégica de recursos humanos pero fundamentalmente ligada al desarrollo personal y profesional de los empleados, implica una tarea diaria entre directivos y empleados, entre jefes y supervisores la cual debe derivar de una buena y fructífera relación laboral. (27)

Una correcta evaluación del desempeño es beneficiosa para ambas partes. Es útil para:

- ❖ Tomar decisiones de promoción, rotación de personal y remuneración.

- ❖ Reunir a todo el personal para la socialización del comportamiento del empleador en relación con el trabajo.
- ❖ Conocer el grado de satisfacción del empleador en relación con la tarea realizada por los empleados.
- ❖ Detectar necesidades de capacitación.
- ❖ Descubrir personas clave
- ❖ Descubrir inquietudes del evaluado
- ❖ Encontrar a la persona adecuada para el puesto
- ❖ Motivar al personal informándoles su desempeño involucrándoles en el objetivo de la organización (retroalimentación) para la modificación de comportamientos.
- ❖ Oportunidad de mejorar la relación jefe – empleado, institución – empleados.
- ❖ Da a los empleados la oportunidad de saber su desempeño y revisar las normas junto a su supervisor.
- ❖ Proporciona al supervisor los medios para identificar las fortalezas y debilidades del desempeño de un empleado.
- ❖ Identificar las áreas con deficiencias y recomendar a los evaluados programas para mejorar el desempeño laboral.

2.2.4. Trascendencia de la evaluación del desempeño.

Chiavenato. I (2007), señaló “la evaluación del desempeño posibilita la implementación de nuevas políticas de compensación, mejoras del desempeño, fomenta la toma de decisiones, cambios de ubicación, ascensos, así como permite evaluar la necesidad de capacitaciones, encontrar errores en los diseños puestos y observar si existen problemas personales que hacen que el trabajador no se pueda desempeñar adecuadamente en su puesto. Por tal motivo, la evaluación del desempeño acerca beneficios tanto al evaluador. Estos beneficios están en conocer y evaluar el potencial humano con el que cuenta cada trabajador, y a la vez identificar que individuos necesitan perfeccionarse y cuáles deben ser promovidos o removidos de sus puestos según su desempeño. Y lo principal, proporciona una mejora en las relaciones interpersonales en el trabajo, estimulando la productividad y las oportunidades para los empleados”.

Bohlander y Sherman (2001) señalaron “Mejora el desempeño mediante la retroalimentación. Ayuda a los evaluadores a tomar decisiones sobre quienes deben recibir un aumento, ascensos, transferencias y separaciones según su desempeño Realización de capacitaciones y mejoras del desarrollo. Planeación y desarrollo de la carrera profesional. Análisis del diseño de los puestos, el desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto. Interferencia de factores externos, como problemas familiares, de salud, finanzas, entre otros. Si estos factores a parecen en la evaluación, el departamento de personal se puede ver en la necesidad de prestar ayuda con respecto a estos”. (28)

2.2.5. Dimensiones del desempeño laboral

Murphy (1989) citado en Viswesvaran (2001), enuncia cuatro dimensiones relacionadas con el comportamiento del individuo dentro del mundo laboral que se encuentran regidas por la actitud de estos frente al sistema en que se encuentra. Estas dimensiones se encontraron muy ligada a la actitud que el trabajador toma frente a la problemática que se presenta en el centro de labores, se debe tener presente que el desempeño laboral es bueno o positivo cuando el trabajador se encuentra satisfecho con la empresa en donde trabajo, pues el esfuerzo que realiza lo quiere ver compensado con los beneficios percibidos, esto claramente quiere decir que, a mayor trabajo, mejor salario, reconocimiento y comodidad para él y su familia.

Las dimensiones consideradas por Murphy son:

1. Dimensión del Comportamiento laboral. Estarán relacionado a la Participación en la elaboración de procedimientos y programas, referencias y a la asistencia y puntualidad.
2. Comportamiento interpersonal. Evaluaremos la relación con su trabajo, compañeros y jefes inmediatos.
3. Comportamiento inactivo. Dominio técnico. Toma de decisiones y el empleo de la información en su función.
4. Comportamiento destructivo. Se encontraran el desarrollo de sus habilidades blandas y duras. (29)

PROFESIONAL EN OBSTETRICIA.-

El profesional de Obstetricia está capacitado para atender las necesidades de la Salud Sexual y Reproductiva de las personas en sus diferentes etapas, también brinda atención especial a la mujer en su etapa: pre concepcional, concepcional y post concepcional así como la atención del recién nacido en óptimas condiciones, logrando una maternidad saludable y tomando en cuenta a la familia y comunidad. (30)

Función del profesional de obstetricia.

Es muy amplia la función de este profesional sustancialmente en las etapas de embarazo, parto y puerperio de la mujer identificando problemas y necesidades sociales, psicológicas y familiares.

Funciones

- Evaluación obstétrica de la mujer que llega al área de pre- parto.
- Atención Prenatal - Preparación integral de la gestante y el niño por nacer.
- Apertura del Partograma de acuerdo a la dilatación de ingreso.
- Solicitar exámenes de laboratorio.
- Monitoreo y Realización del Registro cardiotocográfico
- Conducción del trabajo de parto.
- Atención en Emergencia Obstétricas.
- Atención y Consejería en planificación familiar (PPFF), ITS.
- Atención en Psicoprofilaxis Obstétrica y Estimulación Prenatal
- Atención del Parto.
- Expedir el certificado de nacimiento correspondiente.
- Realización de la Episiotomía y Episiorrafia.
- Control del sangrado transvaginal en el puerperio inmediato.
- Prescripción de Medicamentos necesarios.
- Actividades de Promoción, Prevención y Recuperación.
- Llenado de los datos del parto en su respectiva historia clínica para luego registrarlo en el sistema.

- Ejercer la labor de Docencia y Administrativa dentro de su ámbito de su competencia
- Etc. (30)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Satisfacción.- Percepción que una persona experimenta al lograr la armonía entre sus necesidades y el objeto, es decir el comportamiento del trabajador frente a sus trabajo (31)

Satisfacción laboral.- Percepción que tienen los trabajadores de su ambiente de trabajo y que se traducen generalmente en la satisfacción o insatisfacción en relación a lo que espera de la organización y lo que percibe de ella (26).

Resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basados en factores relativos al ambiente en que se desarrolla (25)

Insatisfacción.- Sentimiento interno que una persona experimenta cuando percibe que una determinada realidad no cumple sus expectativas (26)

Trabajo actual.- Lugar o área donde se le ha asignado para cumplir con su labor (26)

Trabajo en general.- Labor que demanda todo los conocimientos que tiene el trabajador y que lo involucra con todo el personal del establecimiento (26).

Desempeño.- Chiavenato (2000) define el desempeño como acciones o comportamiento observados en los empleados que son relevantes para lograr los objetivos de la organización (6).

Desempeño Laboral.- Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas (6).

Comportamiento laboral.- Participación en la elaboración de procedimientos y programas, referente a la asistencia y puntualidad (29).

Comportamiento interpersonal.- Relación con su trabajo, compañeros y jefe inmediato (29).

Comportamiento en Obstetricia.- Profesional capacitado para dar atención a la mujer en sus diferentes etapas como: pre concepcional, concepcional, post concepcional, tomando en cuenta a la familia y a la comunidad.

CAPITULO III

HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis General

Hay una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.

3.2. Hipótesis Específicas

1. La satisfacción laboral del profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019 es de mediana satisfacción.
2. El nivel de desempeño laboral del profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019 es inadecuado.
3. Existe una relación significativa entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el desempeño del profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.

3.3. Identificación de Variables

Variables Principales

Satisfacción laboral

Dimensiones:

- Trabajo Actual
- Trabajo en General
- Interacción con el Jefe Inmediato
- Oportunidades de Progreso
- Remuneraciones e Incentivos
- Interrelación con los compañeros de Trabajo

- Ambiente de trabajo

Desempeño laboral

Dimensiones

- Comportamiento Laboral
- Comportamiento Interpersonal
- Comportamiento Inactivo
- Comportamiento Destructivo

Variables Intervinientes

Características Generales:

Edad

Tiempo de Servicios

Modalidad de Trabajo.

3.4. Operacionalización de Variables

VARIABLES PRINCIPALES	CONCEPTO OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORIA	ESCALA MEDIDA
SATISFACCION LABORAL	Es la respuesta emocional reflejada en varias actitudes del trabajador hacia su empleo basado en percepciones subjetivas, personales laborales, académicas.	<p>Trabajo actual</p> <p>Trabajo general</p> <p>Interacción con el jefe inmediato</p> <p>Oportunidades de progreso</p>	<p>Lugar de cumplimiento de su labor, evaluación de la autonomía, variedad de habilidades, identificación, significado del puesto, actividad realizada, retroalimentación recibida</p> <p>Labor que demanda los conocimientos que tiene el trabajador, involucración con el personal del establecimiento, aspectos de estructura general y organización.</p> <p>Interacción de los equipos, líder colaborador, monitoreo, direccionamiento, soporte a las actividades.</p>	<p>Bajo de 22 a 51</p> <p>Medio de 52 a 81</p>	Ordinal

<p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Es la potencialidad más relevante con que cuenta una institución debido al rendimiento laboral del trabajador reflejado en el</p>	<p>Remuneraciones e incentivos</p> <p>Interacción con sus compañeros de trabajo</p> <p>Ambiente de trabajo</p> <p>Comportamiento laboral</p> <p>Comportamiento interpersonal</p>	<p>Superación mediante la capacitación y desarrollo laboral.</p> <p>Pago, reconocimientos recibidos, durante el tiempo de labor.</p> <p>Relaciones interpersonales con personas con quienes laboran.</p> <p>Ambiente donde realiza su labor diaria.</p> <p>Participación en la elaboración de programas, procedimientos, referencias, asistencia y puntualidad.</p>	<p>Alto de 82 a 110</p> <p>Inadecuado 18 – 48</p>	
------------------------------	--	--	---	---	--

	comportamiento laboral, interpersonal, inactivo y destructivo.	Comportamiento inactivo Comportamiento destructivo	Relación con su trabajo, jefes inmediatos y compañeros. Dominio técnico, toma de decisiones, empleo de la formación de su función. Desarrollo de sus actividades blandas y duras.	Moderado 49 – 79 Adecuado 80 – 110	
VARIABLES INTERVINIENTES CARACTERISTICAS GENERALES EDAD SEXO	Tiempo transcurrido desde su nacimiento, hasta la fecha. Situación física que distinguió al varón de la mujer.		Atributo de la persona.		Ordinal Intervalar Nominal
ESTADO CIVIL	Relación familiar basada en el matrimonio, o la unión marital.		Situación legal de la persona.	Soltero (a) Casado (a) Conviviente Otro	Nominal

CONDICION LABORAL	Situación laboral del profesional de obstetricia.		Condición laboral	Nombrado Contratado CAS Otros	Nominal
TIEMPO DE SERVICIO	Tiempo que labora en la institución		Contrato de trabajo.	Menos de 1 año 1 a 3 años 3 a 5 años 5 a más años	Ordinal

CAPITULO IV

METODOLOGIA DE INVESTIGACION

4.1. Ámbito de Estudio

La investigación se realizó en el hospital Sub Regional de Andahuaylas, este fue creado el 07 de abril de 1946, en la presidencia de la República del Dr. Luis Bustamante Rivero, siendo Ministro de Salud el Dr. Julio Ernesto Portugal, y el Sr. Lázaro Carrillo como el director de la Sociedad de Beneficencia, asumiendo la Dirección el Dr. Américo Vargas Ferro.

Mediante el convenio firmado con una campaña Alemana y el MINSA se construyó dicho hospital.

Dicho hospital ha tenido diferentes denominaciones como es: Asistencia Pública, Beneficencia Pública, Hospital mixto de Andahuaylas, Hospital de Apoyo Numero 2, Hospital Sub Regional Chanca de Andahuaylas, Hospital Amigo de la madre y el niño, Hospital Docente Materno infantil (proyecto 2000). Mediante Resolución ejecutiva presidencial N° 485-2001 CTAR - Apurímac diciembre 2001, es considerado como una Unidad Ejecutora y desde el 2007 es de categoría 2.

El ámbito de acción cubre a las provincias de Andahuaylas y Chincheros por un Hospital con mayor capacidad resolutive a nivel de 2 provincias.

4.2. Tipo y Diseño de Investigación.

4.2.1. Tipo de Investigación

Descriptivo.

Se describieron las variables de estudio, satisfacción y desempeño del profesional de obstetricia.

Correlacional.

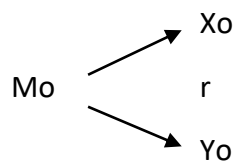
Es correlacional porque se determinó la relación de la variable, satisfacción laboral y desempeño del profesional de obstetricia.

Diseño de Investigación.-

No Experimental, porque no se manipularon las variables satisfacción laboral y desempeño del profesional de obstetricia intencionalmente. (31)

Transversal.

Las variables de estudio fueron medidas en un solo momento.



Donde “M” es la muestra de la población donde se realiza el estudio.

Los subíndices “x, y” en cada “O” nos indican las observaciones obtenidas en cada de dos variables distintas (x, y), y “r” hace mención a la posible relación existente entre variables estudiadas.

El diseño referido en este estudio responde a establecer la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los profesionales de obstetricia.

4.3. Unidad de Análisis

La presente investigación estudio al profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2019.

4.4. Población - Muestra.

Estuvo constituida por la totalidad de profesionales de obstetricia que laboran en el Hospital Sub – Regional de Andahuaylas 2019, siendo un número de 44.

Criterios de inclusión.

- Profesional de obstetricia 3 meses de permanencia en el Hospital.
- Que estuvo laborando al momento de la aplicación del instrumento.
- Profesional de obstetricia que acepto participar.

Criterios de exclusión.

- Profesional de obstetricia que esta con licencia.
- Profesional de obstetricia que está de vacaciones.
- Profesional de obstetricia que no desea participar.

4.5. Tipo de Muestra.

No probabilístico intencional homogénea.

4.6. Técnicas e Instrumentos de Investigación

4.6.1. Técnica

La técnica a utilizar fue la encuesta.

4.6.2. Instrumento

Fue el cuestionario constituido por 3 partes:

Primera parte: Considera datos generales del sujeto de estudio.

Segunda parte: Se midió la satisfacción laboral utilizando el instrumento del MINSA el cual consta de 22 preguntas con una escala de Likert del 1 al 5.

- Nunca (1)
- A veces (2)
- Regularmente (3)
- Frecuentemente (4)
- Siempre (5)

BAREMOS DE SATISFACCION LABORAL

SATISFACCION LABORAL	RANGO
BAJA	22 – 51
MEDIA	52 – 81
ALTA	82 – 110

Tercera parte: Evaluó el desempeño laboral utilizando el cuestionario de Murphy (1989) validado por Evelyn Piélago Frayo, noviembre 2018, con un margen de 5.0%. El instrumento consta de 18 preguntas con una escala de Likert del 1 al 5.

- Totalmente en desacuerdo 1
- Pocas veces de acuerdo 2
- Indiferente 3
- Mayormente de acuerdo 4
- Totalmente de acuerdo 5

BAREMOS DE DESEMPEÑO LABORAL

DESEMPEÑO LABORAL	RANGO
INADECUADO	18 – 48
MODERADO	49 – 79
ADECUADO	80 – 110

4.7. Validación y Confiabilidad del Instrumento.

El instrumento de satisfacción laboral fue validado por el MINSA el 2002 por expertos de salud con un puntaje de 95% que corresponde al alfa de Crombach de confiabilidad alta el cual garantiza la aplicación del instrumento.

El instrumento de desempeño laboral, fue validado por Evelyn Pielago Frago en noviembre del 2018 en la Universidad de Cesar Vallejo, mediante Juicio de expertos, dando como resultado por Alfa de crombach, 0.805, siendo confiable este instrumento.

4.8. Procedimiento de Recolección de datos

Se solicitó mediante un documento permiso al director del Hospital Sub Regional de Andahuaylas para realizar la investigación.

Se coordinó con el departamento de obstetricia para poder aplicar los instrumentos.

Se explicó a los profesionales de obstetricia que estarán incluidos en la investigación que los instrumentos a contestar serán anónimos y en que consiste.

4.9. Procedimiento y Análisis de Datos.

Se empleó el paquete estadístico SPSS V.26.0

Se realizó la información de las variables de estudio mediante un análisis en tablas, gráficos, la profesional de relación utilizando la prueba de Chi cuadrado y el Tau de Kendall para medir el grado de acción.

PLAN DE ANALISIS DE DATOS

HIPOTESIS A SER PROBADA	Existe una relación entre la satisfacción laboral y el desempeño del profesional de obstetricia del hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.
HIPOTESIS NULA	No existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño del profesional de obstetricia del hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.
HIPOTESIS ALTERNA	Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño del profesional de obstetricia del Hospital Sub – Regional Andahuaylas 2019.
NIVEL SIGNIFICATIVA	5%
PRUEBA ESTADISTICA	Chi – Cuadrado
REGLA DE DECISIÓN	SI $P < 0.05$ SE ACEPTA H_a SI $P > 0.05$ SE ACEPTA H_o

Fuente: elaboración propia.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. Relación entre Satisfacción y Desempeño Laboral

TABLA N°.1.

Relación Entre Satisfacción y Desempeño Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

SATISFACCION LABORAL		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		Inadecuado	Moderado	Adecuado	
Bajo	Número	15	2	0	17
	Porcentaje	88,2%	11,8%	0,0%	100,0%
Medio	Número	3	11	2	16
	Porcentaje	18,8%	68,8%	12,5%	100,0%
Alto	Número	0	4	7	11
	Porcentaje	0,0%	36,4%	63,6%	100,0%
Total	Número	18	17	9	44
	Porcentaje	40,9%	38,6%	20,5%	100,0%

Chi-cuadrado=36.675 , p-valor=0,000 Tau b de kendall=0,755

Ho: No Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional – Andahuaylas 2019

Ha: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

De la prueba Chi-cuadrado con un p-valor de 0.000 se obtiene que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

De la tabla, se deduce que el 88.2% de los profesionales de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas con satisfacción laboral de nivel bajo presentan un desempeño laboral inadecuado. El 68.8% de los profesionales con satisfacción laboral de nivel medio presentan un desempeño laboral moderado y el 63.6% con satisfacción laboral de nivel alto presentan un desempeño laboral adecuado.

5.2. Características Generales

TABLA N°.2.

Características Generales del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

Características		Número	Porcentaje
Sexo	Femenino	34	77,3%
	Masculino	10	22,7%
Edad	22-40 Años	18	40,9%
	41 a 60 Años	23	52,3%
	Más de 60 Años	3	6,8%
Estado Civil	Soltero	10	22,7%
	Casado	19	43,2%
	Conviviente	8	18,2%
	Viudo	1	2,3%
	Otros	6	13,6%
Situación Laboral	Nombrado	27	61,4%
	CAS	12	27,3%
	Contratado	3	6,8%
	Otros	2	4,5%
Tiempo de Servicios	Menos de un año	4	9,1%
	1 a 3 Años	5	11,4%
	3 a 5 Años	6	13,6%
	5 a más Años	29	65,9%

El 77,3% de los profesionales de obstetricia que laboran en el Hospital Sub Regional Andahuaylas son femeninos y el 22,7% masculinos. Con respecto a la edad el 40,9% presenta edades entre 22 a 40 años y el 52,3% de los profesionales presentan edades entre 41 a 60 años. Un 43,2% de los profesionales son casados y un 22,7% solteros.

Con respecto a la situación laboral el 61,4% de los profesionales de obstetricia que laboran en el Hospital Sub Regional Andahuaylas son nombrados y un 65,9% laboran por mas de 5 años en dicho establecimiento de salud.

5.3. Satisfacción Laboral

TABLA N°.3.

Satisfacción Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

SATISFACCION LABORAL		
	Número	Porcentaje
Bajo	17	38,6%
Medio	16	36,4%
Alto	11	25,0%
Total	44	100,0%

El 38,6% del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas, presenta una satisfacción laboral de nivel bajo, el 36.4% un nivel medio y el 25 % un nivel alto.

5.4. Dimensiones de Satisfacción Laboral

TABLA N°.4.

Trabajo Actual de la Satisfacción laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

Trabajo Actual		Porcentaje
	Número	e
Bajo	13	29,5%
Medio	23	52,3%
Alto	8	18,2%
Total	44	100,0%

En la dimensión de trabajo actual, el 29.5% del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas, presenta una satisfacción laboral de nivel bajo, el 52.3% un nivel medio y el 18.2 % un nivel alto.

TABLA N°.5.**Trabajo General de la Satisfacción Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019**

Trabajo en general	en Número	Porcentaje
Bajo	16	36,4%
Medio	20	45,5%
Alto	8	18,2%
Total	44	100,0%

En la dimensión de trabajo general, el 36.4% del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas, presenta una satisfacción laboral de nivel bajo, el 45.5% un nivel medio y el 18.2 % un nivel alto.

TABLA N°.6.**Interacción con el Jefe Inmediato de la Satisfacción Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019**

Interacción con el jefe	Número	Porcentaje
Bajo	12	27,35
Medio	26	59,1%
Alto	6	13,6%
Total	44	100,0%

En la dimensión de interacción con el jefe, el 27.3% del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas, presenta una satisfacción laboral de nivel bajo, más de la mitad en un 59.1% presentan un nivel medio y el 13.6 % un nivel alto.

TABLA N°.7.
Oportunidad de Progreso de la Satisfacción laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

Oportunidad de progreso	de	Número	Porcentaje
Bajo		14	31,8%
Medio		26	59,1%
Alto		4	9,1%
Total		44	100,0%

En relación a la dimensión de oportunidad de progreso, el 59,1% del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas, presenta una satisfacción laboral de nivel medio, el 31.8% presentan un nivel bajo y solo el 9.1 % un nivel alto.

TABLA N°.8.
Remuneraciones e Incentivos de la Satisfacción laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

Remuneraciones e incentivos	Número	Porcentaje
Bajo	14	31,8%
Medio	21	47,7%
Alto	9	20,5%
Total	44	100,0%

En la dimensión de remuneraciones e incentivos, el 47.7% del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas, presenta una satisfacción laboral de nivel medio, el 31.8% presentan un nivel bajo y el 20.5 % un nivel alto.

TABLA N°.9.

Interacción con los Compañeros de Trabajo de la Satisfacción laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

Interrelación con los compañeros de trabajo	Número	Porcentaje
Bajo	16	36,4%
Medio	21	47,7%
Alto	7	15,9%
Total	44	100,0%

En la dimensión de Interrelación con los compañeros de trabajo, el 47.7% del profesional de obstetras del Hospital Sub Regional Andahuaylas, presenta una satisfacción laboral de nivel medio, el 36.4% presentan un nivel bajo y el 15.9 % un nivel alto.

TABLA N°.10.

Ambiente de Trabajo de la Satisfacción Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

Ambiente de trabajo	Número	Porcentaje
Bajo	13	29,5%
Medio	24	54,5%
Alto	7	15,9%
Total	44	100,0%

En la dimensión de ambiente de trabajo, el 54.5% del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas, presenta una satisfacción laboral de nivel medio, el 29.5% presentan un nivel bajo y el 15.9 % un nivel alto.

5.5. Desempeño Laboral

TABLA N°.11.

Desempeño Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

DESEMPEÑO LABORAL		Número	Porcentaje
Inadecuado	18	40,9%	
Moderado	17	38,6%	
Adecuado	9	20,5%	
Total	44	100,0%	

El 40.9% del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas, presenta un desempeño laboral inadecuado, el 38.6% presentan un nivel moderado y el 20.5 % un nivel adecuado.

5.6 Dimensiones del Desempeño Laboral

TABLA N°.12.

Comportamiento en el Desempeño Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

comportamiento laboral		Número	Porcentaje
Inadecuado	14	31,8%	
Moderado	19	43,2%	
Adecuado	11	25,0%	
Total	44	100,0%	

En la dimensión comportamiento laboral, el 43.2% del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas, presenta un desempeño laboral moderado, el 31.8% presentan un nivel inadecuado y el 25 % un nivel adecuado.

TABLA N°.13.

Comportamiento Interpersonal del Desempeño Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

comportamiento interpersonal		Número	Porcentaje
	Inadecuado	14	31,8%
	Moderado	19	43,2%
	Adecuado	11	25,0%
	Total	44	100,0%

En la dimensión comportamiento interpersonal, el 43.2% del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas, presenta un desempeño laboral moderado, el 31.8% presentan un nivel inadecuado y el 25 % un nivel adecuado.

TABLA N°.14.

Comportamiento Inactivo en el Desempeño Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

comportamiento inactivo		Número	Porcentaje
	Inadecuado	19	43,2%
	Moderado	18	40,9%
	Adecuado	7	15,9%
	Total	44	100,0%

En la dimensión comportamiento inactivo, el 43.2% del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas, presenta un desempeño laboral inadecuado, el 40.9% presentan un nivel moderado y el 15.9 % un nivel adecuado.

TABLA N°.15.

Comportamiento Destructivo en el Desempeño Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

comportamiento destructivo	Número	Porcentaje
Inadecuado	15	34,1%
Moderado	20	45,5%
Adecuado	9	20,5%
Total	44	100,0%

En la dimensión comportamiento destructivo, el 45.5% del profesión al de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas, presenta un desempeño laboral inadecuado, el 34.1% presentan un nivel moderado y el 20.5 % un nivel adecuado.

5.7. Relación entre las Dimensiones de Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral

TABLA N°.16.

Relación Entre Trabajo Actual y Desempeño Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

Trabajo Actual		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		Inadecuado	Moderado	Adecuado	
Bajo	Número	11	2	0	13
	Porcentaje	84,6%	15,4%	0,0%	100,0%
Medio	Número	5	13	5	23
	Porcentaje	21,7%	56,5%	21,7%	100,0%
Alto	Número	2	2	4	8
	Porcentaje	25,0%	25,0%	50,0%	100,0%
Total	Número	18	17	9	44
	Porcentaje	40,9%	38,6%	20,5%	100,0%

Chi-cuadrado=18,832 p-valor=0,001 tau b de kendall=0,504

Ho: No Existe una relación significativa entre la dimensión de trabajo actual de satisfacción laboral y el desempeño laboral del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión de trabajo actual de satisfacción laboral y el desempeño laboral del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

De la prueba Chi-cuadrado con un p-valor de 0.001 se obtiene que existe relación significativa entre la dimensión de trabajo actual de satisfacción laboral y el desempeño laboral del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.

De la tabla, se deduce que el 88.2% de los profesionales de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas que presenta en trabajo actual un nivel bajo presentan un desempeño laboral inadecuado. El 56.5% de los profesionales con trabajo actual de nivel medio presentan un desempeño laboral moderado y el

50% con satisfacción laboral de nivel alto presentan un desempeño laboral adecuado.

TABLA N°.17.

Relación Entre Trabajo General y Desempeño del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

Trabajo en general		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		Inadecuado	Moderado	Adecuado	
Bajo	Número	11	3	2	16
	Porcentaje	68,8%	18,8%	12,5%	100,0%
Medio	Número	4	12	4	20
	Porcentaje	20,0%	60,0%	20,0%	100,0%
Alto	Número	3	2	3	8
	Porcentaje	37,5%	25,0%	37,5%	100,0%
Total	Número	18	17	9	44
	Porcentaje	40,9%	38,6%	20,5%	100,0%

Chi-cuadrado=11,21 p-valor=0,024 Tau b de kendall=0,308

Ho: No Existe una relación significativa entre la dimensión de trabajo en general de satisfacción laboral y el desempeño laboral del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión de trabajo en general de satisfacción laboral y el desempeño laboral del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

De la prueba Chi-cuadrado con un p-valor de 0.024 se obtiene que existe una relación significativa entre la dimensión de trabajo en general de satisfacción laboral y el desempeño laboral del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

De la tabla, se deduce que el 68.8% de los profesionales de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas con trabajo en general con nivel bajo presentan un desempeño laboral inadecuado. El 60% de los profesionales con trabajo en general de nivel medio presentan un desempeño laboral moderado.

TABLA N°.18.
Relación Entre Interacción con el Jefe y Desempeño Laboral del
Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas
2019

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		Inadecuado	Moderado	Adecuado	
Bajo	Número	7	3	2	12
	Porcentaje	58,3%	25,0%	16,7%	100,0%
Medio	Número	9	12	5	26
	Porcentaje	34,6%	46,2%	19,2%	100,0%
Alto	Número	2	2	2	6
	Porcentaje	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
Total	Número	18	17	9	44
	Porcentaje	40,9%	38,6%	20,5%	100,0%

Chi-cuadrado=2,818 p-valor=0,589 Tau b de kendall=0,174

Ho: No Existe una relación significativa entre la dimensión de interacción con el jefe de satisfacción laboral y el desempeño laboral del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión de interacción con el jefe de satisfacción laboral y el desempeño laboral del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

De la prueba Chi-cuadrado con un p-valor de 0.589 se obtiene que no Existe una relación significativa entre la dimensión de interacción con el jefe de satisfacción laboral y el desempeño laboral del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

De la tabla, se deduce que el 58.3% de los profesionales de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas con interacción con el jefe con nivel bajo presentan un desempeño laboral inadecuado. El 46.2% de los profesionales que

presenta una interacción con el jefe de nivel medio presentan un desempeño laboral moderado.

TABLA N°.19.

Relación entre Oportunidad de Progreso y Desempeño Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		Inadecua do	Moderad o	Adecuad o	
Bajo	Número	9	5	0	14
	Porcentaje	64,3%	35,7%	0,0%	100,0%
Medio	Número	8	12	6	26
	Porcentaje	30,8%	46,2%	23,1%	100,0%
Alto	Número	1	0	3	4
	Porcentaje	25,0%	0,0%	75,0%	100,0%
Total	Número	18	17	9	44
	Porcentaje	40,9%	38,6%	20,5%	100,0%

Chi-cuadrado=13,497 p-valor=0,009 Tau b de kendall=0,405

Ho: No Existe una relación significativa entre la dimensión de oportunidad de progreso y el desempeño laboral del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión de oportunidad de progreso y el desempeño laboral del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.

De la prueba Chi-cuadrado con un p-valor de 0.009 se obtiene que existe una relación significativa entre la dimensión de oportunidad de progreso y el desempeño laboral del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional – Andahuaylas 2019.

De la tabla, se deduce que el 64.3% de los profesionales de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas con oportunidad de progreso con nivel bajo

presentan un desempeño laboral inadecuado. El 46.2% de los profesionales con oportunidad de trabajo de nivel medio presentan un desempeño laboral moderado y el 75% de los profesionales con oportunidad de trabajo de nivel alto presentan un desempeño laboral adecuado.

TABLA N°.20.

Relación Entre las Remuneraciones e Incentivos y Desempeño Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		Inadecuado	Moderado	Adecuado	
Bajo	Número	12	2	0	14
	Porcentaje	85,7%	14,3%	0,0%	100,0%
Medio	Número	3	13	5	21
	Porcentaje	14,3%	61,9%	23,8%	100,0%
Alto	Número	3	2	4	9
	Porcentaje	33,3%	22,2%	44,4%	100,0%
Total	Número	18	17	9	44
	Porcentaje	40,9%	38,6%	20,5%	100,0%

Chi-cuadrado=21,865 p-valor=0,000 Tau b de kendall=0,488

Ho: No Existe una relación significativa entre la dimensión de remuneraciones e incentivos y el desempeño laboral del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión de remuneraciones e incentivos y el desempeño laboral del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.

De la prueba Chi-cuadrado con un p-valor de 0.000 se obtiene que existe una relación significativa entre la dimensión de remuneraciones e incentivos y el desempeño laboral del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.

De la tabla, se deduce que el 85.7% de los profesionales de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas que presentan una expectativa de remuneraciones e incentivos de nivel bajo presentan un desempeño laboral inadecuado. El 61.9% de los profesionales con expectativa de remuneraciones e incentivos de nivel medio presentan un desempeño laboral moderado y el 44.4% de los profesionales con expectativa de remuneraciones e incentivos de nivel alto presentan un desempeño laboral adecuado.

TABLA N°.21.

Relación Entre la Interrelación con los Compañeros de Trabajo y Desempeño Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

Interrelación con los compañeros de trabajo		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		Inadecuado	Moderado	Adecuado	
Bajo	Número	11	3	2	16
	Porcentaje	68,8%	18,8%	12,5%	100,0%
Medio	Número	6	11	4	21
	Porcentaje	28,6%	52,4%	19,0%	100,0%
Alto	Número	1	3	3	7
	Porcentaje	14,3%	42,9%	42,9%	100,0%
Total	Número	18	17	9	44
	Porcentaje	40,9%	38,6%	20,5%	100,0%

Chi-cuadrado=9,955 p-valor=0,041 Tau b de kendall=0,38

Ho: No Existe una relación significativa entre la dimensión de interrelación con los compañeros de trabajo y el desempeño laboral del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión de interrelación con los compañeros de trabajo y el desempeño laboral del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.

De la prueba Chi-cuadrado con un p-valor de 0.041 se obtiene que Existe una relación significativa entre la dimensión de interrelación con los compañeros de trabajo y el desempeño laboral del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.

De la tabla, se deduce que el 68.8% de los profesionales de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas que presentan una interrelación con los compañeros de trabajo de nivel bajo presentan un desempeño laboral inadecuado. El 52.4% de los profesionales con una interrelación con los compañeros de trabajo de nivel medio presentan un desempeño laboral moderado y el 42.9% de los profesionales con expectativa de remuneraciones e incentivos de nivel alto presentan un desempeño laboral moderado y el otro 42.9% también con expectativa de remuneraciones e incentivos de nivel alto presentan un desempeño laboral adecuado.

TABLA N°.22.

Relación Entre Ambiente de Trabajo y Desempeño Laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019

Ambiente de trabajo		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		Inadecuado	Moderado	Adecuado	
Bajo	Número	11	1	1	13
	Porcentaje	84,6%	7,7%	7,7%	100,0%
Medio	Número	7	13	4	24
	Porcentaje	29,2%	54,2%	16,7%	100,0%
Alto	Número	0	3	4	7
	Porcentaje	0,0%	42,9%	57,1%	100,0%
Total	Número	18	17	9	44
	Porcentaje	40,9%	38,6%	20,5%	100,0%

Chi-cuadrado=20,305 p-valor=0,000 Tau b de kendall=0,000

Ho: No Existe una relación significativa entre la dimensión de ambiente de trabajo y el desempeño laboral del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión de ambiente de trabajo y el desempeño laboral del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.

De la prueba Chi-cuadrado con un p-valor de 0.000 se obtiene que Existe una relación significativa entre la dimensión de ambiente de trabajo y el desempeño laboral del profesional de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.

De la tabla, se deduce que el 84.6% de los profesionales de obstetricia del Hospital Sub Regional Andahuaylas que presentan un ambiente de trabajo de nivel bajo presentan un desempeño laboral inadecuado. El 54.2% de los profesionales con un ambiente de trabajo de nivel medio presentan un desempeño laboral moderado y el 57.1% de los profesionales con ambiente de trabajo de nivel alto presentan un desempeño laboral adecuado.

DISCUSION

En la tabla N° 1, podemos observar que el mayor porcentaje de profesionales de obstetricia son de sexo femenino, de 41 a 60 años, casados, siendo en su mayoría nombrados laborando más de 5 años, estos resultados coinciden con los de MANRIQUE M. (2016) que indica que el 46.66% tienen de 41 a 61 años, 100% del sexo femenino, 42.25% de estado civil casada, con 60.56% nombrados y un tiempo de servicio de más de 5 años.

Según los resultados de la tabla N° 2, solo el 25% de los profesionales de obstetricia presenta un nivel alto de satisfacción laboral con un 38.6% y 36.4% de satisfacción laboral baja y media respectivamente.

Los resultados obtenidos coinciden con la investigación. Alba Salas 2014 en la que concluye que el gran porcentaje de enfermeras tiene un nivel de satisfacción laboral media a baja. Por otro lado las investigaciones realizadas por Tarco y Saco, Santiago 2002, y la de Arboleda Posado fue indicar que la mayoría de la población de estudio están satisfechos.

Respecto a las dimensiones de satisfacción laboral en lo que concierne al trabajo actual tabla N° 3, el mayor porcentaje de profesionales de obstetricia presenta un nivel medio de satisfacción laboral en un 52.3%.

Pablos Gonzales, España 2018, concluye que a mayor tiempo trabajando en el puesto actual es menor el estrés y que las unidades en que la organización y puestos de trabajo están bien definidas, mostrando mayor satisfacción en el personal de enfermería y que la coordinación y comunicación con otras unidades del Hospital es mejor cuando es menor el número de camas.

Dichos resultados tiene similitud con los obtenidos en la presente investigación. Robbins, define que los factores más importante que llevan a la satisfacción en el puesto es el trabajo desafiante desde el punto de vista mental son las recompensas equitativas, condiciones de trabajo, colegas que apoyen.

En la tabla N° 4 de la dimensión trabajo general de la satisfacción laboral un porcentaje mayor de profesionales de obstetricia presentan un nivel medio en un 45.5% seguido de un nivel bajo de 36.4%.

Tarco R. Saco Santiago 2002, indica que el usuario interno presenta mayor satisfacción laboral en la labor general del establecimiento.

Quito León Elizabeth 2017 en los resultados de la investigación que realizó indica respecto al trabajo en general que el 44.3% se sientan satisfechos con la labor que desempeño el profesional asistencial, ambas investigaciones no coinciden con los resultados del presente estudio.

Hoppock, define que la satisfacción laboral tiene una estrecha relación con factores como la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión.

Hemzberg en la teoría de dos factores nos dice que la satisfacción e insatisfacción del trabajador es producto de sus actitudes frente al mismo.

En las dimensiones, interacción con el jefe y oportunidades de progreso de la satisfacción laboral Tablas N° 05 y N° 06 un porcentaje mayor de los sujetos de estudio tienen una satisfacción media de 59.1% en ambas dimensiones.

CHIANG y Ojeda 2011, en la investigación realizada en la universidad BIO-BIO y Politécnica de Guatemala tiene como resultado que existe una mediana satisfacción laboral referente al jefe y al desarrollo personal o progreso.

Alba Salas 2014, concluye que existe una satisfacción laboral medio en cuanto a oportunidades de progreso o desarrollo personal coincidiendo ambas investigaciones con el presente estudio.

Gibson, sostiene que la satisfacción laboral es el resultado de sus percepciones acerca del trabajo, como es el estilo de dirección, políticas y procedimientos y márgenes de beneficios.

Las tablas N° 07 y N°08 referente a las dimensiones, remuneraciones e incentivos, e interacción con los compañeros de trabajo de la satisfacción laboral, el mayor porcentaje de los profesionales de obstetricia presentan una satisfacción media en ambas dimensiones en un 47.7%, seguido en una satisfacción baja coincidiendo con las investigaciones de Arboleda Posada 2011, en cuanto a la dimensión por el salario o remuneración Alba Salas 2014 coincide con la presente investigación referente a remuneraciones e incentivos, interacción con los compañeros.

El MINSA en el modelo de evaluación de la satisfacción laboral indica que una buena gestión sobre personas mejora la calidad de procesos de las actividades,

la organización como también tener como objetivo el conocer el grado de satisfacción de trabajadores de salud con su institución y la labor que desempeñan Herzberg en la teoría satisfacción laboral indica que los factores extrínsecos son las relaciones interpersonales, sueldo.

La tabla N° 09 nos muestra los resultados de la dimensión ambiente de trabajo de la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en un 54.5% está satisfecho medianamente.

Tarcor y Saco S. 2002, Arboleda Rosada, indican que el gran porcentaje de los sujetos de estudio se encuentran satisfechos con el ambiente laboral, no coincidiendo con los hallazgos de la presente investigación.

Gilson.- Refiere que la satisfacción laboral tiene que ver con la percepción que tiene el trabajador relacionado al ambiente en que se desarrolla el mismo.

El MINSA define como las percepciones que tienen los trabajadores de su ambiente de trabajo.

Los resultados obtenidos en la tabla N° 10 acerca del desempeño laboral nos muestra que el mayor porcentaje de los sujetos de estudio tiene un inadecuado desempeño laboral en un 40.2% seguido de un desempeño moderado en un 38.6%.

Medina C. 2017, en la investigación "Desempeño laboral del personal administrativo", indica que el 82% un bajo o inadecuado desempeño, y 17% un moderado desempeño, coincidiendo con la presente investigación.

Chumpitaz 2017, León 2017, en los resultados obtenidos de sus investigaciones, dan a conocer que el mayor porcentaje de sujetos de estudio presentan un adecuado desempeño laboral, no coincidiendo con la presente investigación.

Chiavenato (2000), define el desempeño como las acciones o comportamientos observados en empleados, siendo importante para lograr los objetivos de la organización.

El 2007 indica, la evaluación del desempeño posibilidad la implementación de nuevas políticas de compensación.

La tabla 11, 12, 14 representa a las dimensiones del comportamiento laboral, interpersonal y destructivo de los profesionales de obstetricia en moderado en 43.2 en las dos primeras dimensiones mencionados, 45.5% en la tercera dimensión.

CHONPITAZ 2017, muestra en los resultados de la investigación evaluación del desempeño laboral del personal de enfermería en cuanto a las dimensiones actitudinales y sociales es adecuado no coincidiendo con los resultados de la presente investigación.

Alles Alender Martha, dice que la evaluación de desempeño a través de objetivos y competencias es una herramienta de cambio cultural y desarrollo de la organización.

La tabla N° 13 referente al comportamiento inactivo en el desempeño laboral del profesional de obstetricia nos muestra en el 43.2% un comportamiento inadecuado.

VISIVESVERAN C. 2001, indica que el comportamiento inactivo es el dominio técnico, toma de decisiones y el empleo de la información en su función.

La tabla N° 15 nos muestra la relación entre satisfacción y desempeño laboral del profesional de obstetricia del cual se deduce que el 88.2% tienen un nivel bajo de satisfacción laboral con un desempeño inadecuado, el 68.8% con satisfacción laboral medio presentan un desempeño laboral moderado y el 63.6% con satisfacción laboral alto tienen un adecuado desempeño laboral.

De la prueba de Chi cuadrado se obtiene que existe relación significativa entre la satisfacción laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional – Andahuaylas 2019.

Cniag Vega 2015, en un estudio realizado en Chile, indica que hay una relación significativa estadísticamente entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral.

Quito León 2017, concluyen en sus investigaciones que existe una relación significativa con el nivel de satisfacción y el desempeño laboral inadecuado similitud con los resultados de esta investigación.

Referente a la relación entre las dimensiones de satisfacción laboral y desempeño laboral podemos indicar, que existe relación significativa de las siete dimensiones de satisfacción laboral con el desempeño laboral del profesional de obstetricia de Hospital Sub Regional Andahuaylas 2019.

El modelo de evaluación de la satisfacción laboral del MINSA indica que los trabajadores de las instituciones sanitarias es un componente de la definición de la calidad de la atención prestada.

Bhlander y Sheman 2001, señalaron, “Mejora el desempeño mediante la retroalimentación, ayuda a los evaluadores a tomar decisiones sobre quienes deben recibir un aumento, ascensos, capacitaciones”.

CONCLUSIONES

- **PRIMERA.-** De la prueba del Chi cuadrado con un valor de $P=0.000$ se obtiene que existe relación significativa entre la variable Satisfacción Laboral y Desempeño del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2019.
- **SEGUNDA.-** El mayor porcentaje de profesionales de obstetricia que labora en el Hospital Sub Regional Andahuaylas son de sexo femenino, de 41 a 60 años, con estado civil casados. Con respecto a la situación laboral la mayoría de los Profesionales de Obstetricia son nombrados, laborando por más de 5 años en dicho establecimiento de salud.
- **TERCERA.-** El Nivel de Satisfacción del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2019, es bajo seguido por un nivel medio.
- **CUARTA.-** Un porcentaje mayor del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2019 tiene un desempeño laboral inadecuado seguido de un desempeño laboral moderado.
- **QUINTA.-** De la prueba del Chi cuadrado podemos indicar que existe relación significativa entre las dimensiones de satisfacción laboral como son: trabajo actual, trabajo general, oportunidad de progreso, remuneraciones e incentivos, interrelación con los compañeros, ambiente de trabajo y el desempeño laboral del Profesional de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2019.
No existiendo relación significativa con la dimensión interacción con el jefe.

SUGERENCIAS

A la Dirección Regional de Salud:

- Impulsar la capacitación permanente del Profesional de Obstetricia para un desarrollo humano y de habilidades asistenciales para un buen Desempeño Laboral.
- Elaborar planes de mejora dirigidos a perfeccionar las condiciones laborales para que repercutan en la satisfacción laboral del Profesional de Obstetricia para un mejor desempeño.

A la Dirección del Hospital Sub Regional de Andahuaylas:

- Dar a conocer en forma transparente y clara al profesional de obstetricia las políticas y normas del profesional de la institución.
- Informar oportunamente al profesional de obstetricia acerca de los asuntos que afectan e interesan así como el rumbo de la institución y permitirles expresar sugerencias y opiniones con franqueza sin temor a represalias.

A los jefes de Servicio:

- Proporcionar información adecuada y oportuna del desempeño del profesional de obstetricia, así como los resultados obtenidos.
- Liderar la buena organización del servicio.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Aplicación de CUT-Goiselo para evaluar la calidad de vida en profesionales sanitarios en Guadalajara, Mexico en: Prevención integral – internet blog – Ávila be Front: <http://www.prevencionintegral.com/canal-orp/paper/orp-2015/aplicacion-cvt-golaisalo-para.evalues-calidad-vida-laboral-en-profesionales-santarios-en-gudalajara>.
2. Garcés Rodríguez. Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (e.se) iii nivel, Bogotá 2014. Licenciado Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Enfermería, departamento de salud de colectivos Bogotá, Colombia.
3. Atalaya M. Setiembre (1999. Revista de Psicología Año 111N° 5 “Satisfacción laboral y productividad” año 111 N° 5. Setiembre 1999. Encontrando en <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/12/satisfaccionalaboral-y-productividad/>)
4. Real Academia Española (2014) satisfacción (artículo enmendado). En diccionario de la lengua española (23° edición) recuperando <http://del.rae.es>.
5. Benavides O. competencias y Competitividad, Diseño para las organizaciones latinoamericanas 272md ed. Bogotá. MC Grau – Hill – 2002.
6. Chiavenato. Administración de Recursos Humanos 5ta. Edición Santa Fe de Bogotá, Colombia: Grau Hull interamericana, 2010.
7. Ranking internacional de Satisfacción laboral. Sandra M° Sánchez Cañizares, Fernando Fuentes, Universidad de Córdoba, Fuente Capital Humano N° 219 pag.60, marzo 2008.
8. Revista peruana de epidemiología, artículo original. Bobbeo-et al. Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médicos de un hospital Nacional de Lima – Perú, agosto 2010.
9. Ministerio de salud. Encuesta de satisfacción del personal de salud, Lima, Perú 2002.
10. Pablo Gonzales María del Mar, 2018, España. Satisfacción laboral, estrategias de cambio de enfermería en los hospitales públicos.

11. CHIANG Vega, San Martín N.- “Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahueno Chile - 2015”.
12. Arboleda Posada Gladys Irene 2011. Colombia, Percepcion de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicio de salud (IPS) del Valle Aburro 2011.
13. Chiang y Ojeda. Relación entre satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores de las ferias libres, Universidad de Bio – Bio y Universidad Politecnica de Guatemala, fecha de recepción 02 de setiembre del 2011.
14. Rico Cabrejos Magaly D. Satisfaccion del personal y desempeño del trabajo en el servicio de Gineco – Obstetricia – Hospital de Ventanilla, Callao, Perú, 2018.
15. MEDINA Cevaco.- “Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Santa, Chimbote – Perú - 2017”.
16. CHUMPITAZ Ipanaque J.- “Evaluacion del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio de gineco obstetricia del Hospital de Ventanilla Lima – Perú - 2017”.
17. Quito Leon Elizabeth J. Nivel de satisfacción y su relación con el desempeño laboral, Hospital Victor Ramos, Huaraz, Perú 2017.
18. Alva Salas 2017. Cantidad de menciones: 27 articulos relacionados, nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima – 2014.
19. TARCO, SACO S., PAREDES S.- “Grado de satisfacción laboral del usuario interno en los establecimientos de salud de la Red de Quispicanchi, Acomayo, Cusco 2002”.
20. MANRIQUE, M, y Col.- “Desempeño laboral en enfermeras(os) de los servicios de hospitalización Hospital III, Goyeneche, MINSA Arequipa” (2016).
21. Reymega utani Yolanda, Motivacion y desempeño laboral del personal, Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas 2015.

22. Hoppod R. (revista Job Satisfaction); 1935 (citad. 2016, diciembre 18 available from: <http://www.siop.org/tip/oct15/pdfs/ha.pdf>).
23. Donabedians. Taller de formulación de estándares de calidad para el primer nivel de atención. Revista de órgano de la sociedad Española de calidad Asistencial (Online). Lima; 2001 (citad. 2017 Marzo30. Available from: <http://www.fadq.org/wp-content/uploads/2016/02/monografia-avedis-1part.pdf>)
24. Robbins S. comportamiento organizacional, concepto, controversias y aplicaciones (online), Mexico: Prentica – hall Hispanoamericana: 1987 (citad. 217-abril-20-available from: <http://es.robins-stephen-p7me-edicion>.)
25. Gibson. Caballero Rodrigues R. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Revista de curriculum y formación del profesorado. 2002, 6 (1-2).
26. Ministerio de salud. Encuesta de satisfacción del personal de salud MINSA, editor, Lima, Taller de formulación de estándares de calidad para el primer nivel de atención 2002.
27. Alles Alendes Martha. A. Desempeño por competencias, evaluación de personas, evaluación de 360°, 3ra. Edición 2008.
28. HUMRITA INAPAQUE. Evaluacion del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio ginecoobstetricia del hospital Ventanilla 2017.
29. Visivesveran C. (2001) Job performance. En Anderson, N. ex al (Edic.) Handbook of industrial, Word and organizaticon psychology (vol1) London SAC, publications.
30. Mutua General De Catalunña, pareja y vida de pareja, revista interés mutu, España 19-05-2021
31. García M. M. Lujan, Martínez. M.- Satisfacción Laboral del personal de Salud, revista de enfermería del instituto Mexicano del seguro social, 2007.
32. Hernandez R. FC., Bautista P. Metodología de la Investigación Mexico: MC. Grau-Hill, 2008.

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO ESCUELA DE POST GRADO CUESTIONARIO

N° De cuestionario:

Fecha

Buenos días estamos realizando una encuesta con la finalidad de conocer aspectos acerca de su trabajo y como se encuentra usted en el mismo. Para ello pedimos su colaboración contestando con sinceridad las preguntas que le haremos a continuación.

I. DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO

1. ¿Qué edad tiene? (en años)
 - a) De 22 a 40 años
 - b) De 41 a 60 años
 - c) De 61 a más años
2. Sexo: masculino () Femenino()
3. ¿Cuál es su estado civil?
 - a) Soltero () b) Casado () c) conviviente ()
 - d) Viudo () e) Otro ()
4. ¿Cuál es su situación laboral?
 - a) Nombrado () c) Contratado ()
 - b) Cas () d) otros especifique ()
5. ¿Qué tiempo de servicio tiene laborando?
 - a) Menos de 1 año () c) De 1 a 3 años ()
 - b) De 3 a 5 años () d) De 5 a mas ()

PARTE N° 2
**SATISFACCION LABORAL APRECIACIONES SOBRE SU CENTRO DE
 LABOR**

A continuación tiene usted una lista de afirmación o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que usted desempeña sírvase calificar cada una de la frases usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que a declarado.

El puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignaran de acuerdo a la siguiente tabla.

PR EG	¿QUE APRECIACIÓN TIENE USTED DE SU CENTRO LABORAL?	PUNTAJE				
Trabajo Actual						
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros por tanto sé lo que se espera de mí.	5	4	3	2	1
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado	5	4	3	2	1
3	En mi trabajo siento que puedo poner en juego u desarrollar mis habilidades	5	4	3	2	1
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	5	4	3	2	1
Trabajo en general						
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.	5	4	3	2	1
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	5	4	3	2	1
7	En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral	5	4	3	2	1
Interacción con el jefe						
8	Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	5	4	3	2	1
9	Los Directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras	5	4	3	2	1
10	Los directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.	5	4	3	2	1

11	Los directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento	5	4	3	2	1
12	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan así como del rumbo de la institución	5	4	3	2	1
Oportunidad de progreso						
13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.	5	4	3	2	1
14	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano	5	4	3	2	1
Remuneraciones e incentivos						
15	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	5	4	3	2	1
16	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal	5	4	3	2	1
Interrelación con los compañeros de trabajo						
17	Los compañeros de trabajo, en general estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	5	4	3	2	1
18	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.	5	4	3	2	1
Ambiente de trabajo						
19	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de institución.	5	4	3	2	1
20	Creo que los trabajadores son tratados bien independientemente del cargo que ocupan.	5	4	3	2	1
21	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.	5	4	3	2	1
22	El nombre y prestigio del MINSA es gratificante para mí.	5	4	3	2	1

Encuesta de desempeño laboral

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Variable2 desempeño laboral		codificación				
Items		1	2	3	4	5
Dimensión comportamiento laboral						
1	¿Usted participa en la elaboración y actualización del manual de procedimientos del Hospital Ventanilla?					
2	¿Realiza adecuadamente referencias según mapa de flujos establecida por el Hospital Ventanilla?					
3	¿Participa en los programas de salud y estrategias sanitarias asignadas al servicio?					
4	¿Es usted responsable en sus actividades, aunque tenga problemas familiares?					
5	¿Asiste puntualmente al Hospital Ventanilla?					
6	¿El personal de salud del hospital Ventanilla trabaja bajo una presión adecuada para lograr los objetivos, demostrando así su responsabilidad?					
Dimensiones, comportamiento interpersonal						
7	¿En su área es apoyado por sus compañeros de trabajo en relación a sus funciones?					
8	¿El compañerismo que existe entre el personal de salud del Hospital Ventanilla hace más sencillo alcanzar objetivos propuestos por el hospital?					
9	¿Cree usted que en el hospital Ventanilla existe un buen clima laboral?					
Dimensión, comportamiento inactivo						
10	¿Es supervisado usted en su pues de trabajo?					
11	¿Después de una supervisión a usted le notifican sobre su fortaleza y debilidad percibida en su desempeño laboral?					

12	¿Cree usted que una supervisión constante por parte de su jefe directo contribuirá a mejorar su desempeño?					
Dimensión, comportamiento destructivo						
13	¿Usted falta a trabajar porque los problemas familiares lo desmotivan?					
14	¿Tiene buena relación con su jefe directo?					
15	¿Considera usted que su desempeño laboral está relacionado a una buena remuneración?					
16	¿Usted falta a trabajar porque los problemas con sus compañeros de trabajo lo desmotivan?					
17	¿Tiene una buena relación con sus compañeras de trabajo?					
18	¿Usted llega tarde a trabajar porque siente un ambiente conflictivo de parte de sus compañeros en su área de trabajo?					

SOLICITO: AUTORIZACION PARA LA EJECUCION DE ENCUESTAS AL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA - HSRA

SR. DIRECTOR DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS

Yo, VANY YUTO MALLMA, identificado con DNI N° 46774163, con domicilio en Pje: Dos de Mayo 180 del Distrito de Andahuaylas, Provincia: Andahuaylas Región: Apurímac, ante con todo respeto me presento y digo:

Que, siendo un requisito indispensable para la elaboración de Mi tesis: Solicito a su despacho que se me disponga la autorización para la ejecución de la tesis realizándose las **Encuestas** en el servicio de **Obstetricia** titulado **“SATISFACCION LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS - 2019”** que es importante para mí y necesaria para optar el título profesional/grado académico de: Maestro en Salud Publica, Mención Gerencia en Servicios de Salud.

Por tanto ruego a Ud., acceder mi petición y agradeciendo ante mano la atención prestada a la presente.

Andahuaylas, 01 de Febrero 2020

HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS	
DIRECCION GENERAL DE ATENCION PRIMARIA	
01 FEB 2020	
Hora.....	N° Reg.....
12:00	624
Firma.....	Hojas.....
<i>[Firma]</i>	01

Atentamente.

[Firma]
 VANY YUTO MALLMA
 DNI: 46774163

Fotos de la Ejecución de la Encuesta

